

Інклюзивна зайнятість і освіта

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

Зміст

Висновки та рекомендації.....	4
Дані опитування вразливих груп: ключові висновки.....	4
Погляд стейкхолдерів: ДСЗ, роботодавці, експерти ринку праці	5
Перевірка дослідницьких гіпотез	6
Рекомендації.....	7
Абревіатури та скорочення.....	8
Розділ 1. Вразливі групи на ринку праці.....	9
Загальна ситуація.....	9
Фінансове становище і досвід пошуку роботи.....	12
Ознаки «хорошої роботи»	17
Ставлення до перекваліфікації і навчання в дорослому віці.....	19
Розділ 2. Вразливі групи на ринку праці “очима” стейкхолдерів.....	24
Точка зору ДСЗ	24
Точка зору роботодавців	28
Точка зору експертів.....	29
Розділ 3. Виявлення та аналіз практичних бар’єрів входу на ринок праці вразливих груп: якісне дослідження	32
Додаток. Методологія	36
РП1. Фокус-групові дискусії.....	36
РП2. Опитування стейкхолдерів.....	37
РП3. Масове опитування цільових аудиторій.....	37
РП4. mystery shopping	39

Висновки та рекомендації

Дані опитування вразливих груп: ключові висновки

Опитані представники інклюзивних груп — ВПО, люди з інвалідністю, ветерани, самотні батьки, батьки дітей до 3 років — демонструють парадоксальну картину: декларована готовність до пошуку роботи й навчання висока, але реальна поведінка часто має ознаки формального, а не активного пошуку. Значна частка тих, хто називає себе «активним шукачем», перебуває в пошуку понад рік (майже кожен третій серед людей з інвалідністю), причому цей період довший саме серед тих, хто не працює або має лише випадкові підробітки — це більше нагадує соціальну апатію, ніж дефіцит вакансій в умовах кадрового голоду. Підтвердженням цього є і структура довіри до джерел пошуку: сайти вакансій, попри масове використання, отримують нижчу за середню оцінку довіри й ефективності, тоді як центри зайнятості, якими користуються значно рідше, викликають вищу довіру — розрив між масштабом користування і якістю досвіду є самостійним бар'єром.

Значна частка опитаних (25–39% залежно від групи) ніколи не працювала за здобутою спеціальністю, що знижує цінність формальної освіти як бар'єру для рескілінгу — люди й так звикли працювати не за фахом. Критерії «хорошої роботи» майже однакові: зарплата і зручний графік — на першому місці для всіх груп, робота за спеціальністю і престиж посади — на останніх (9–20% і 5–11% відповідно), що відкриває простір для перекваліфікації. Водночас є значущі відмінності за групами: для ВПО важливе офіційне працевлаштування, для людей з інвалідністю робота — часто спосіб соціалізації і самореалізації (що продовжує їхній пошук — вони не готові братися за будь-яку вакансію), для самотніх батьків — стабільність, для батьків малих дітей — самореалізація. Готовність до перекваліфікації позитивна в усіх групах (60–86%), але для конкретно робітничих спеціальностей вона різко провалюється саме в людей з інвалідністю (лише 33% погодилися б, проти 44–53% в інших групах) — це прямий наслідок фізичних бар'єрів, а не іміджевих. Ключові драйвери перекваліфікації універсальні — гарантія працевлаштування і безоплатність навчання, — але кожна група додає власний специфічний запит: ВПО потребують гнучкого графіка й фінансової підтримки на час навчання, люди з інвалідністю — адаптованих програм, самотні батьки й ветерани — можливості поєднувати навчання з роботою.

Погляд стейкхолдерів: ДСЗ, роботодавці, експерти ринку праці

Фахівці Державної служби зайнятості точно визначають, кому найскладніше знайти роботу (люди з інвалідністю — 85%, довготривалі безробітні — 83%, ветерани і 50+ — 82%, жінки з дітьми — 81%, ВПО — 72%), і правильно вказують на бар'єри, що здебільшого лежать поза межами самої служби — стан здоров'я і непристосованість робочих місць, брак дитячих садків, невідповідність зарплатних очікувань. Але 91% працівників ДСЗ водночас вважають, що служба вже достатньо враховує потреби вразливих груп — тобто інституція фактично не бачить зони власної відповідальності за якість супроводу, хоча об'єктивна оцінка ефективності її послуг (за даними самих клієнтів) — нижче середньої.

Роботодавці декларують майже повну готовність наймати представників вразливих груп (88–94% готові наймати людей з інвалідністю, ветеранів, ВПО), але 71% при цьому не планують жодних додаткових витрат чи організаційних зусиль на адаптацію таких працівників — готовність переважно декларативна. Показово й те, що роботодавці найбільше побоюються складнощів адаптації молоді до 30 років, а не ветеранів чи людей з інвалідністю, які об'єктивно потребуватимуть значно більшої підтримки, — це свідчить про ідеалізоване, а не реалістичне уявлення про інклюзивний найм, яке ризикує обернутися розчаруванням і швидким припиненням співпраці після перших труднощів.

Експерти ринку праці (Work.ua, robota.ua, Український ветеранський фонд, «Право на захист») одноставно наголошують: традиційні інструменти пошуку роботи — і сайти вакансій, і офлайн-кампанії — практично не охоплюють найбільш вразливу частину цих аудиторій. Ефективно працює лише проактивний підхід, коли фахівці самі виходять у громади й супроводжують людину комплексно — юридично, психологічно, соціально-побутово — і лише потім переходять до пошуку роботи. Головний бар'єр рескілінгу, на їхню думку, — не небажання навчатися, а ризик втрати доходу на час навчання; найбільш перспективна модель — навчання зі стипендією/зарплатою і гарантованим працевлаштуванням після. Для ветеранів критично важлива психологічна сумісність колективу — ціннісний конфлікт із цивільними колегами є частою причиною швидкого звільнення. Великий бізнес рухається до інклюзивних практик значно швидше малого — не через меншу упередженість малого бізнесу, а через брак ресурсу й доказових економічних моделей.

Перевірка дослідницьких гіпотез

Гіпотеза 1. «Вразливі групи стикаються з системними бар'єрами доступу» — підтверджено. Бар'єри мають комплексний, взаємопідсилюючий характер і охоплюють усі рівні: інституційний (обмежена спроможність ДСЗ, відсутність адаптованих програм ПТО), комунікаційний (розрив між формально нейтральними текстами вакансій і реальним досвідом відмов), ментальний (стійкі стереотипи роботодавців і низьке відчуття власної суб'єктності в самих представників вразливих груп) і фізичний (неприспосованість робочих місць, транспортна недоступність, брак дитячих садків). Фокус-групи фіксують численні приклади перетину кількох бар'єрів одночасно в однієї людини (наприклад, відмова через інвалідність, а потім — через вік), що підтверджує системний, а не епізодичний характер проблеми.

Гіпотеза 2. «Послуги недостатньо адаптовані до специфічних потреб клієнтів» — підтверджено. Попри те що ДСЗ правильно ідентифікує вразливі групи і навіть визнає брак спеціалізованих програм підтримки (передусім для матерів з дітьми, довготривалих безробітних і людей з інвалідністю), 91% фахівців служби вважають власний рівень адаптації достатнім — це суперечність між визнанням проблеми на рівні окремих напрямів і відсутністю системної самокритики на рівні інституції в цілому. Аналогічно очевидна неадаптованість інфраструктури ПТО для людей з інвалідністю: респонденти згадують про це як про нерозв'язану проблему, а не гіпотетичний ризик.

Гіпотеза 3. «Рівень фактичної інклюзії нижчий за задекларований» — підтверджено. Ця гіпотеза є наскрізним мотивом: роботодавці декларують 88–94% готовності найму, але 71% не готові вкладати ресурс в адаптацію; ДСЗ декларує 91% достатності власних заходів при об'єктивно нижчій за середню ефективності послуг; тексти вакансій формально нейтральні щодо віку й стану здоров'я, але шукачі систематично фіксують протилежний досвід на етапі реального відбору. У кожному із цих випадків розрив виникає саме між заявленою позицією і практичною поведінкою чи ресурсним рішенням.

Рекомендації

Подолання інституційних бар'єрів. Державній службі зайнятості варто змістити фокус самооцінки з «чи достатньо ми робимо» на об'єктивні показники ефективності послуг і задоволеності клієнтів, а також перейняти вже наявний у громадському секторі проактивний, кейс-менеджмент-орієнтований підхід (юридичний + психологічний + соціально-побутовий супровід до пошуку роботи), замість очікування, поки людина сама звернеться. Заклади ПТО потребують цільової програми фізичної й методичної адаптації для навчання людей з інвалідністю, а не одноразових проєктних рішень. Для ветеранів варто розглянути подовжені виплати по безробіттю (до 1 року з огляду на довший період реабілітації) і супровід за принципом «рівний рівному».

Подолання комунікаційних бар'єрів. Розрив між формально нейтральними вакансіями і реальним досвідом відмов потребує предметної перевірки практикою (наприклад, аудит реальних рішень про найм), а не додаткового опитування щодо намірів. Роботодавців і рекрутерів варто цілеспрямовано навчати реалістичним очікуванням і практикам інклюзивного найму — саме нереалістичні очікування (недооцінка складності адаптації ветеранів і людей з інвалідністю порівняно з молоддю) є головним ризиком швидкого розчарування бізнесу і згортання інклюзивних ініціатив.

Подолання ментальних бар'єрів. Представники вразливих груп демонструють низьке відчуття суб'єктності і не бачать способу самостійно подолати бар'єри. Вони розраховують на моделі підтримки з елементом рівний-рівному (особливо для ветеранів) і супровід, що відновлює впевненість у власній спроможності знайти роботу, а не лише формальне інформування про вакансії.

Подолання фізичних бар'єрів. Частина бар'єрів — брак дитячих садків і шкіл, транспортна недоступність робочих місць для ВПО з сільської місцевості, непристосованість робочих місць і закладів ПТО для людей з інвалідністю — не може бути вирішена на рівні служби зайнятості чи окремого роботодавця. Це вимагає міжвідомчої політики за участі місцевого самоврядування, соціальних служб і громадських організацій, зокрема відновлення інфраструктури догляду за дітьми, розвитку дистанційних і гнучких форматів зайнятості та навчання, а також програм компенсації витрат на адаптацію робочих місць і транспортну доступність.

Абревіатури та скорочення

ВПО	внутрішньо переміщені особи
ДСЗ	Державна служба зайнятості України
НБУ	Національний банк України
ОГС	організації громадянського суспільства
Озі	особи з інвалідністю
ПТО	професійно-технічна освіта
ТОТ	тимчасово окуповані території
ФГД	фокус-групова дискусія
ЦПТО	центр професійно-технічної освіти
CAWI	(<i>Computer-Assisted Web Interviewing</i>) — онлайн-опитування за допомогою вебінтерфейсу
NEET	(<i>Not in Employment, Education or Training</i>) — молодь, яка не працює, не навчається та не проходить професійної підготовки

Розділ 1. Вразливі групи на ринку праці

Загальна ситуація

Дефіцит кадрів на ринку праці спостерігається від початку широкомасштабного вторгнення і загострився за останні кілька років, про це свідчать численні регулярні опитування бізнесу¹. Хронічний характер цієї проблеми став вимушеним рушієм глибокої трансформації ринку праці, зокрема, розвитку інклюзії як одного з чинників, що може стати джерелом рішень для відповіді на існуючі виклики. Зокрема, роботодавці все більше усвідомлюють, що ті групи, які раніше ігнорувалися, можуть покрити частину дефіциту кадрів. Як буде показано далі, першим це усвідомив великий бізнес. З одного боку, обсяги дефіциту кадрів на великих підприємствах змушують їх шукати системні рішення, а не обмежуватися «латанням дірок». З іншого боку, великий бізнес має ресурси для пошуку і втілення таких рішень. Таким чином, підприємства України в політиці найму вимушено стають більш гнучкими і соціально орієнтованими.

В якості груп населення, які до останнього часу були менш затребуваними на ринку праці, в цьому звіті в першу чергу розглядаються люди з інвалідністю, демобілізовані ветерани, які повертаються до цивільного життя, та люди, які виховують дітей без партнерів (найчастіше – матері), а також батьки дітей до 3 років і внутрішньо переміщені особи (узагальнюючий термін – інклюзивні верстви населення).

На основі порівняння даних опитування респондентів інклюзивних груп з іншими цільовими аудиторіями, виявлено наступне:

- Люди з інклюзивних груп загалом демонструють одну з найвищих серед усіх аудиторій **готовність до навчання й перекваліфікації**: 32% з них уже мають досвід здобуття іншої спеціальності або перекваліфікації в дорослому віці (це другий показник після людей старшого віку, Рис. 1), а частка тих, хто скористався хоча б однією державною програмою перенавчання, становить 22–23% — нарівні з молоддю і вище, ніж у решти аудиторій (Рис. 2). Такі результати спростовують тезу про пасивність цієї групи.

¹ Опитування НБУ <https://bank.gov.ua/ua/statistic/nbusurvey>, щомісячне опитування підприємств Інституту економічних досліджень http://www.ier.com.ua/ua/proekt_dilova_dumka/survey; Індекс активності бізнесу Advanter Group <https://advanter.ua/>

Рис. 1. Чи є у Вас досвід навчання у дорослому віці (орієнтовно після 25 років або після того як Ви уже почали працювати)? (% відповідей, масове опитування²)

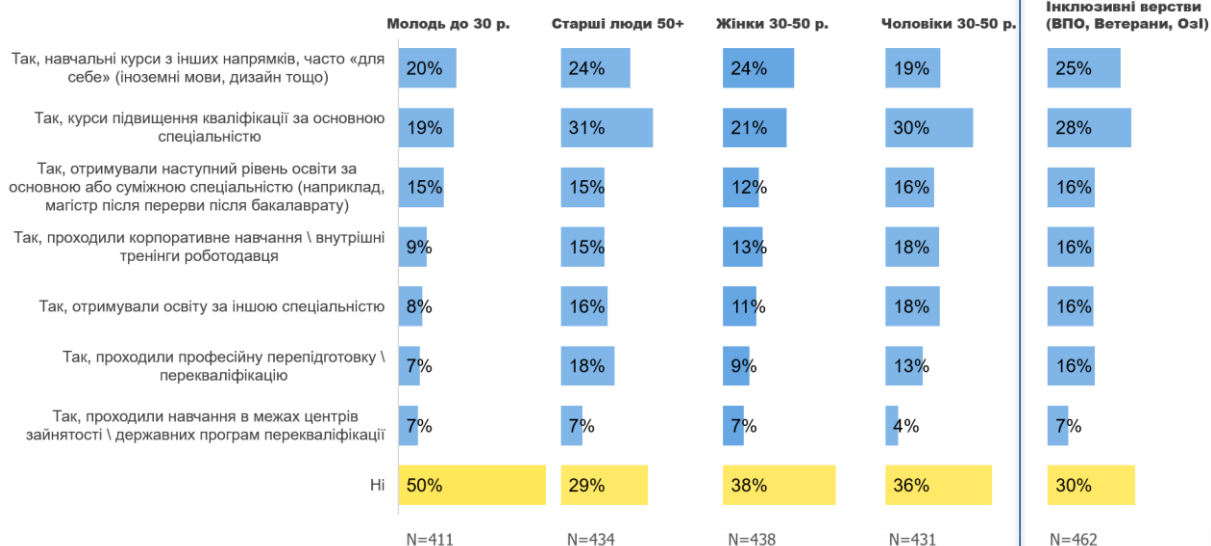
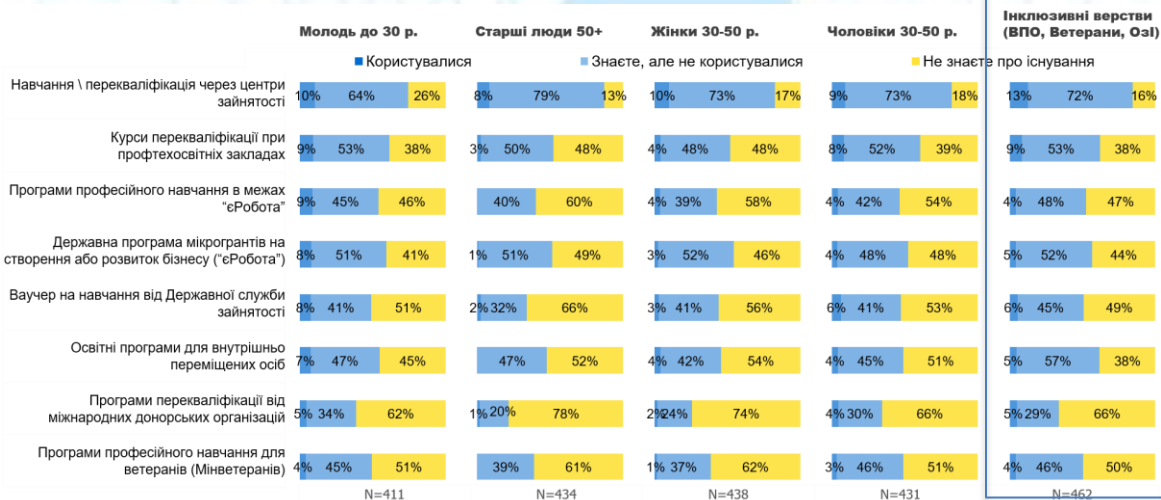


Рис. 2. В Україні діють кілька державних програм перекваліфікації. Прочитайте їх список і скажіть, якою мірою Ви знайомі з кожною з них (% відповідей, масове опитування)



² Тут і далі, якщо не вказано інше, дані опитування наводяться до бази всіх опитаних

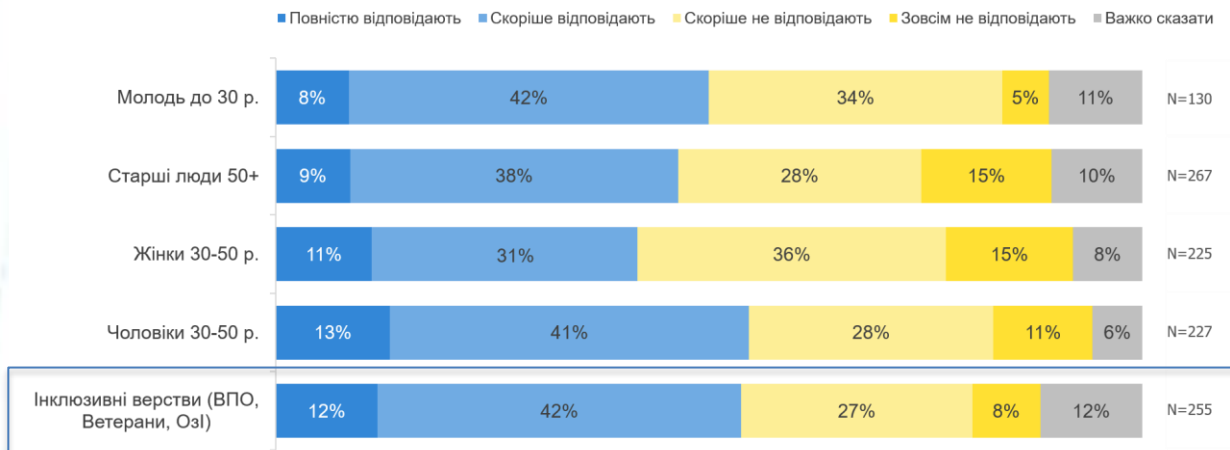
- Довіра до інституцій навчання й перенавчання серед інклюзивних груп трохи вища, ніж серед інших груп: саме в цій аудиторії зафіксовано найвищу частку тих, хто «повністю» (а не лише частково) довіряє програмам перенавчання — 23%, що вище, ніж у будь-якій іншій цільовій групі. Високий запас довіри (виданої здебільшого «авансом») є одним із найсильніших активів для залучення цієї аудиторії до програм перекваліфікації.
- Головним бар'єром для цієї аудиторії є **фізичне навантаження**: побоювання щодо необхідної витривалості мають один із найвищих балансів згоди серед усіх груп (64%), а перехід на робітничу спеціальність за наявності іншої кваліфікації є для них найбільш чутливим бар'єром із усіх аудиторій (Рис. 3). Водночас, попри ці обмеження, саме серед представників інклюзивних груп зафіксоване найбільш позитивне ставлення до робітничих спеціальностей як до «хорошої роботи» порівняно з іншими аудиторіями — тобто негативний імідж цих професій виражений тут слабше, а бар'єр має суто фізичну, а не іміджеву природу (

- Рис. 4).

Рис. 3. 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)

	Молодь до 30 р.	Старші люди 50+	Жінки 30-50 р.	Чоловіки 30-50 р.	Інклюзивні верстви (ВПО, Ветерани, ОЗІ)
Чомусь новому навчитись завжди корисно	88%	91%	92%	82%	88%
В будь-якому віці можна пройти перекваліфікацію, якщо спеціальність подобається і здоров'я дозволяє	74%	83%	82%	66%	84%
Важливо, щоб свідоцтво про перекваліфікацію визнавалося ринком і роботодавцями	69%	84%	77%	70%	80%
Дорослим людям складно змінювати звичний тип професійної діяльності	44%	35%	39%	48%	47%
Дорослим людям складніше опанувати роботу, яка вимагає високої фізичної витривалості	36%	72%	56%	56%	64%
Навчання без гарантії працевлаштування це марна трата часу і грошей	36%	64%	43%	45%	45%
Дорослим людям, які вже мають іншу кваліфікацію, важко перейти на робітничу спеціальність	31%	36%	29%	36%	42%
Дорослим людям психологічно важко сидіти за партою разом з молоддю	25%	4%	11%	15%	19%
Більшість робітничих професій менш привабливі, ніж та спеціальність, яку я вже маю	17%	29%	17%	25%	23%

Рис. 4. **Імідж робітничих спеціальностей** (баланс оцінок: частка відповідей "повністю або скоріше погоджуюся" мінус частка відповідей "повністю або скоріше не погоджуюся", масове опитування)



- Для частини цієї аудиторії потреба в перекваліфікації взагалі має інший сенс, ніж зміна спеціальності заради кар'єри, — йдеться радше про адаптацію до нових життєвих обставин.
- Фінансова невизначеність є для цієї групи ще гострішою, ніж для інших аудиторій: витратити час і гроші на навчання без гарантії результату респонденти не готові, а вартість курсів сприймається як самостійний бар'єр попри бажання навчитися нової справи.

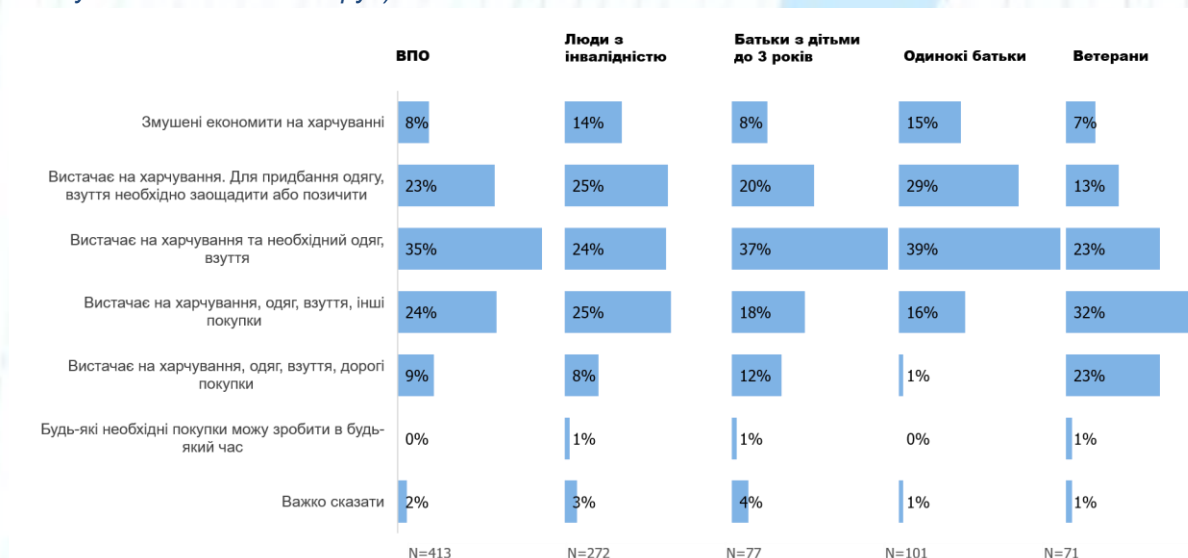
В цьому звіті ми розглянемо кожну з інклюзивних груп окремо.

Фінансове становище і досвід пошуку роботи

Найгірше фінансове становище серед інклюзивних груп зафіксовано у людей з інвалідністю і одиноких батьків (майже 80% з них – це одинокі матері, Рис. 5). 39% і 44% в цих аудиторіях відповідно витрачають бюджет переважно на харчування, при цьому 14% і 15% відповідно змушені економити на харчуванні. Серед респондентів, які не відносяться до жодної з інклюзивних груп, сімейний бюджет витрачають переважно на харчування 21% опитаних.

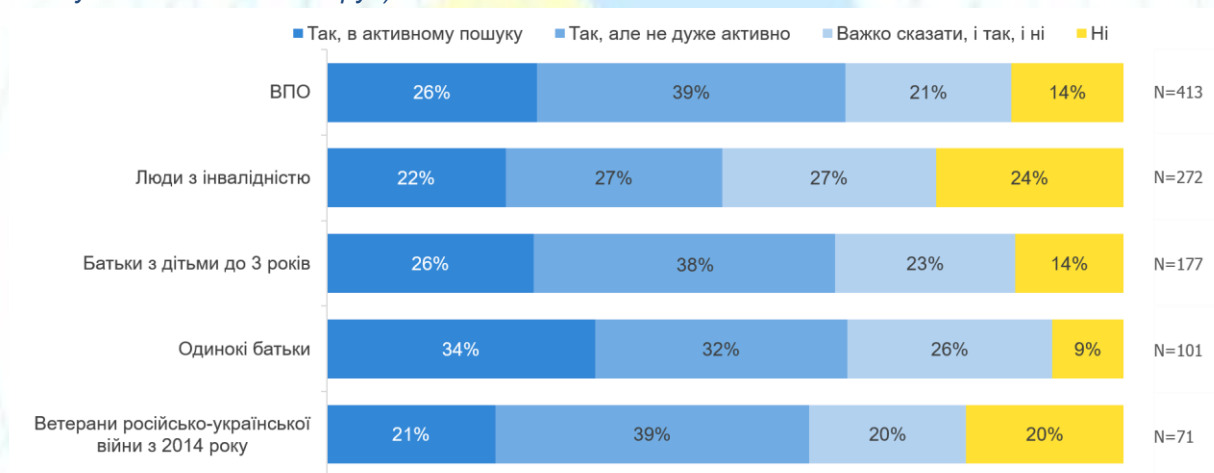
Серед інклюзивних груп найбільш заможними є ветерани, більше половини цієї аудиторії може собі дозволити інші необхідні покупки (в тому числі, дорогі), окрім харчування, одягу і взуття. Для порівняння, серед інших груп частка умовно «заможних» складає близько 30% для ВПО, людей з інвалідністю і батьків з малими дітьми, а для одиноких батьків – лише 17%.

Рис. 5. **Що б ви могли сказати про фінансове становище Вашої сім'ї?** (% відповідей, опитування інклюзивних груп)



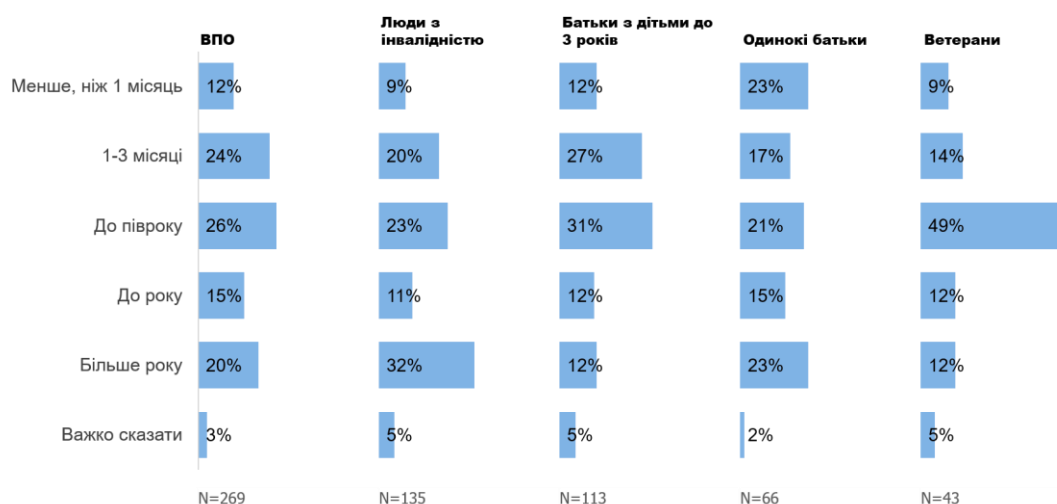
Не дивно, що саме одинокі батьки частіше за інші групи кажуть, що перебувають в активному пошуку роботи (34%, Рис. 6). Серед інших груп найбільш активно шукають роботу ВПО і батьки з дітьми до 3 років (26%). Серед людей з інвалідністю і ветеранів частка тих, хто активно шукає роботу становить близько 20%. Водночас, саме серед цих груп переважає частка тих, хто роботу не шукає взагалі: 24% серед людей з інвалідністю і 20% серед ветеранів.

Рис. 6. **Чи можете Ви про себе сказати, що шукаєте роботу?** (% відповідей, опитування інклюзивних груп)



Утім, свідчення респондентів по «активний» або «помірно активний» пошук роботи не узгоджуються із даними про час пошуку (Рис. 7). За умов дефіциту робочої сили на ринку праці, малоймовірно, що пошук роботи буде тривати більше 3 місяців. Утім, значна частка респондентів з тих, що шукають роботу, шукають її довше. Наприклад, серед людей з інвалідністю майже кожен третій шукає роботу більше року. Більше того, в більшості аудиторій частка тих, хто шукає роботу більше року більша серед респондентів, які не працюють, або працюють епізодично на підробітках (це стосується таких аудиторій як ВПО, люди з інвалідністю, одинокі батьки). Такі аудиторії як батьки з дітьми до трьох років та ветерани є більш активними – у них менший період пошуку роботи. Таким чином, можна зробити висновок про можливість розповсюдження в певних верствах населення соціальної апатії, яка проявляється в формальному підході до пошуку роботи. Це явище характеризується тим, що пошук роботи не супроводжується активними діями, такими як вивченням ринку праці, складання і розсилка резюме. Це спостереження знаходить підтримку і в спостереженнях за поведінкою учасників фокус-групових дискусій. Зокрема, це стосується епізодів, коли демонстрація актуальних вакансій викликала такий жвавий інтерес групи, начебто вони не бачили подібних вакансій раніше.

Рис. 7. Як давно Ви шукаєте роботу? (% відповідей, опитування інклюзивних груп, серед тих, хто шукають роботу)



Соціальна апатія серед представників вразливих груп (утім, тут профіль їх поведінки не дуже відрізняється від інших аудиторій) ілюструється рівнем довіри і оцінки ефективності джерел пошуку роботи (Рис. 8, Рис. 9). Попри високий рівень задекларованого користування, рівень довіри і оцінка ефективності сайтів вакансій – нижче середнього, що свідчить про брак позитивного досвіду і скоріш «формальне» користування цим джерелом.

Зауважимо, що попри досить низький рівень користування послугами Центрів зайнятості, рівень довіри вище середнього, і входить в ТОП3, одразу після таких вочевидь вартих довіри джерел як «особисті контакти» і пряме звернення до роботодавців. Однак, оцінка ефективності ДСЗ (серед тих, хто мав досвід користування) – нижче середнього.

Проблема з особистими контактами, як джерелом пошуку роботи, полягає в тому, що оточення соціально апатичних людей часто теж не є дуже активним і не сприяє виходу з цього стану, в якому людина може перебувати роками.

Рис. 8. Довіра до різних джерел пошуку роботи в розрізі досвіду користування (% відповідей «дуже довіряю» і «користувалися», опитування інклюзивних груп, серед тих, хто знає про джерело)

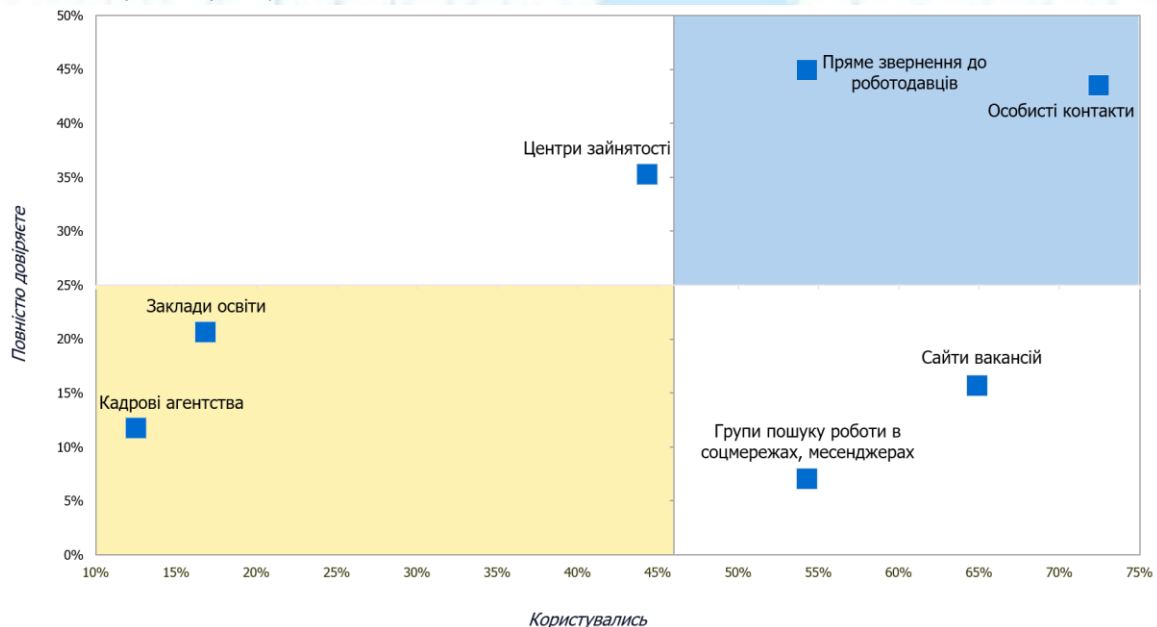
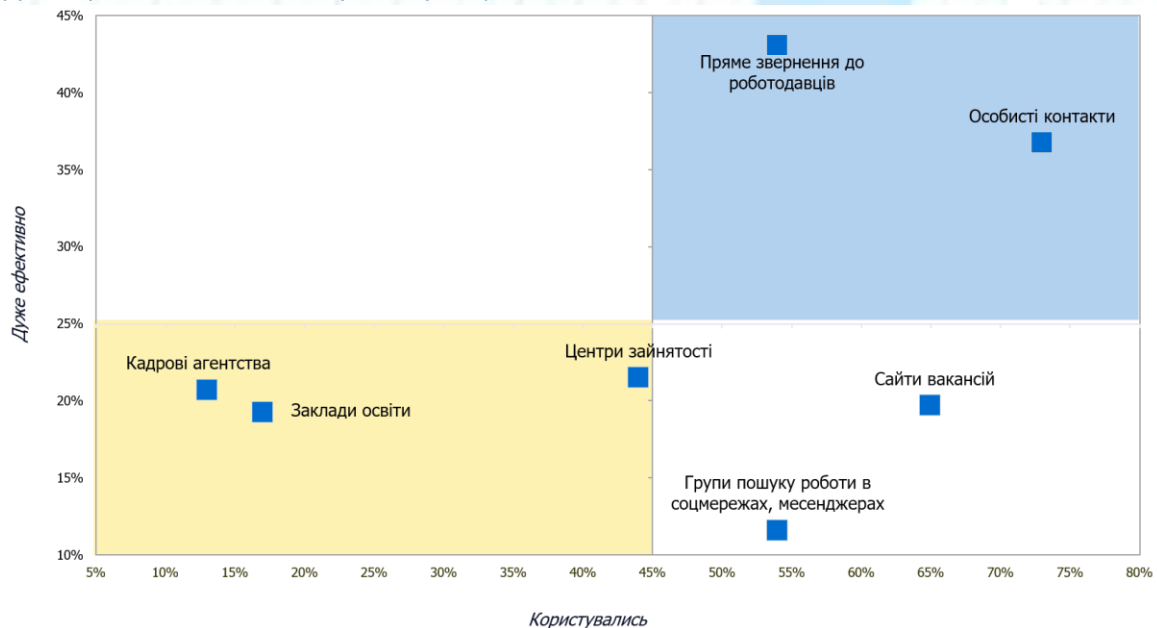


Рис. 9. Оцінка ефективності різних джерел пошуку роботи в розрізі досвіду користування (% відповідей «дуже довіряю» і «користувалися», опитування інклюзивних груп, серед тих, хто знає про джерело)

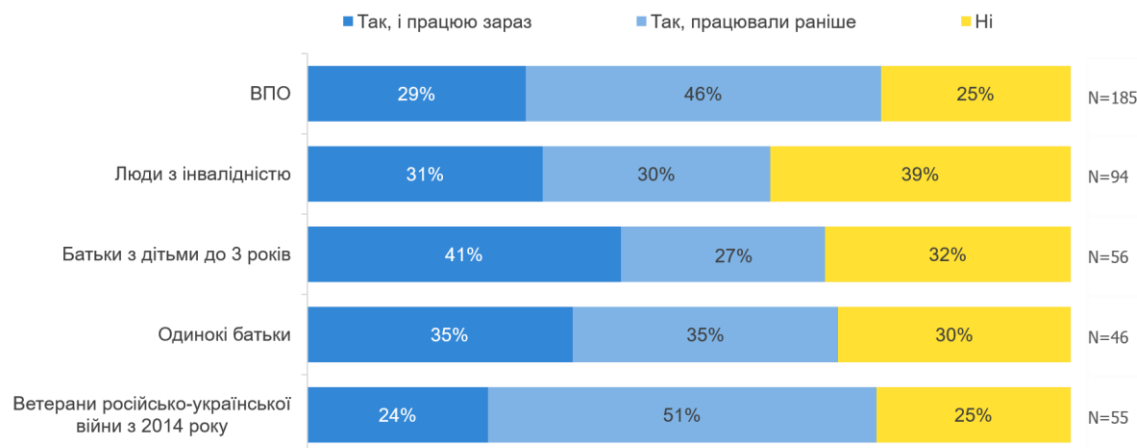


Значна частка опитаних, які зараз працевлаштовані (25-39% в залежності від групи), ніколи не працювали за спеціальністю (питання ставилося лише тим респондентам, які отримали професійно-технічну або вищу освіту, Рис. 10). Найбільша частка людей, які ніколи не працювали за спеціальністю – серед людей з інвалідністю (39%), найменша – серед ветеранів (25%).

Більшість мають досвід роботи за спеціальністю, проте значна частина з них працевлаштована зараз на інших посадах. Найбільша частка працевлаштованих не за спеціальністю серед ВПО (46%) та ветеранів (51%). Батьки з дітьми до трьох років найчастіше працюють за спеціальністю, яку отримали за освітою.

Така ситуація з одного боку, свідчить про марне витрачання ресурсів на освіту, яка часто не буде задіяна, але з іншого – усуває бар'єри як з пропозиції працевлаштування, яке не відповідає формальній освіті, так і з пропозицій перенавчання і перекваліфікації.

Рис. 10. Чи ви працювали коли-небудь за спеціальністю, яку Ви отримали після завершення освіти? (% відповідей, опитування інклюзивних груп, серед тих, хто працює).



Ознаки «хорошої роботи»

Базові ознаки «хорошої роботи» для всіх цільових аудиторії (як тих, що відносяться до інклюзивних груп, так і інших) є приблизно однаковими – це рівень заробітної платні і зручний графік роботи (Рис. 11). Тож різницю у сприйнятті можна знайти у менш важливих критеріях. Проте, зазначимо, що ветеранів і для одиноких батьків різниця в оцінках важливості заробітної платні і інших критеріїв є найбільшою, зарплата випереджає інші чинники з більшим відривом, ніж в інших групах. І якщо у випадку з групою одиноких батьків це пояснюється їхнім фінансовим положенням і необхідністю фінансових витрат на дітей, то причини більшої важливості рівня зарплати серед ветеранів варто дослідити окремо.

Щодо менш важливих причин, різні групи респондентів звертають увагу на різні чинники. Для ВПО більшою мірою є важливим офіційне працевлаштування, вони ставлять цей чинник на третє місце після зарплати і графіка роботи. Люди з інвалідністю часто сприймають зайнятість як елемент соціалізації, тому для них важливо, щоб робота приносила задоволення і сприяла самореалізації (можливо, саме цим пояснюється більш довгий період пошуку роботи для цієї групи, майже кожен третій з тих, хто шукає роботу, шукає її більше року). Батьки з малими дітьми також цінують можливість самореалізації. Одинокі батьки майже однаковою мірою із зручним графіком роботи цінують стабільність і впевненість у завтрашньому дні, цей чинник обрали 51% опитаних. Цікаво, що

стабільність і впевненість не завжди корелює із офіційним працевлаштуванням, його обрали 47%.

Можливість працювати за спеціальністю посідає останні місця в рейтингах для усіх цільових груп (цей чинник обирають 9-20%), що відкриває можливості для перекваліфікації. Престиж професії або посади також не є важливим для учасників опитування (5-11%).

Можливість працювати віддалено є важливою для 20-27% опитаних (залежно від цільової групи, найбільше – для батьків з малими дітьми), що дає можливість просувати робітничі спеціальності як достойну пропозицію на ринку праці.

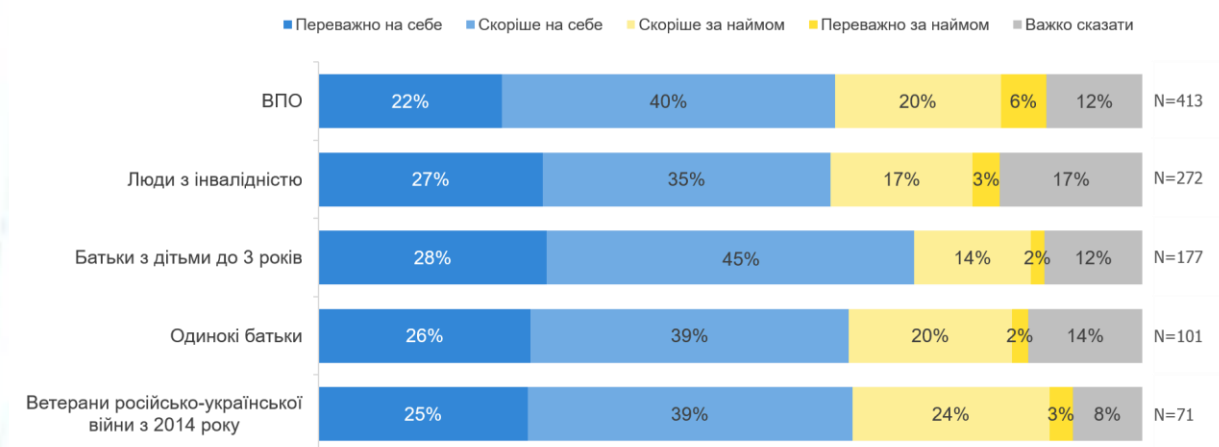
Рис. 11. *Що для Вас хороша робота?* (% відповідей, опитування інклюзивних груп)



Уявлення українців про роботу на себе чи за наймом все ще перебувають в стадії романтизму (Рис. 12). Більшість обирає працювати на себе. Згідно з результатами ФГД, мотивуючими чинниками для такого вибору є автономія і незалежність, самореалізація і покликання, гнучкий графік і можливість поєднувати зайнятість з доглядовою працею (актуально для жінок), а також залежність результатів труда не від «начальника», а від власного внеску. За цими перевагами респонденти часто не бачать негативної сторони самозайнятості – необхідності брати на себе повну відповідальність за проєкт, необхідність працювати без вихідних, нюанси ціноутворення на продукти або послуги і брак платоспроможного попиту з боку потенційних покупців або клієнтів. Фактично, опис самозайнятості в уявленні

респондентів можна використати як опис «ідеальної зайнятості» і просувати найбільш важливі чинники в пропозиціях найму.

Рис. 12. Ви б хотіли скоріш працювати на себе (ФОП, власна справа), чи за наймом у роботодавця? (% відповідей, опитування інклюзивних груп)



Ставлення до перекваліфікації і навчання в дорослому віці

Ставлення до перекваліфікації і навчання серед вразливих груп є позитивним, принаймні на рівні декларацій (Рис. 13). Найбільшу готовність навчатися демонструють батьки з дітьми до 3 років (86% ставляться дуже або скоріше позитивно, в тому числі 41% — дуже позитивно) та одинокі батьки (84% ставляться дуже або скоріше позитивно, в тому числі 36% — дуже позитивно). Найменш позитивне ставлення – серед людей з інвалідністю, але і тут ідею опанування нової спеціальності в дорослому віці схвалюють 60% опитаних (в тому числі 26% ставляться дуже позитивно).

Навіть якщо таке ставлення значною мірою проявляється лише декларативно, воно свідчить про наявність суспільного консенсусу щодо схвалення ідей навчання і опанування нової спеціальності у будь-якому віці (long-life learning).

Рис. 13. Як ви ставитеся до ідеї опанувати нову спеціальність у вашому віці? (% відповідей, опитування інклюзивних груп)



Якщо навчання і перепідготовка пропонуються в світлі подальшого працевлаштування на «хорошу роботу», значна частина респондентів схильна якнайшвидше погодитися (Рис. 14). Найбільший рівень ентузіазму знову таки зафіксовано для груп «батьки з дітьми до 3 років» і «одинокі батьки» — 31% і 36% респондентів з цих груп відповідно обрали варіант відповіді «швидко погоджуся, поки вони не запросили інших кандидатів». Якщо для групи батьків з малими дітьми таке ставлення до навчання може бути зумовлено їхнім більш молодим віком (майже половина – до 30 років), то для інших груп старший вік не стає на заваді відгукнутися на вакансію, для якої треба пройти перенавчання.

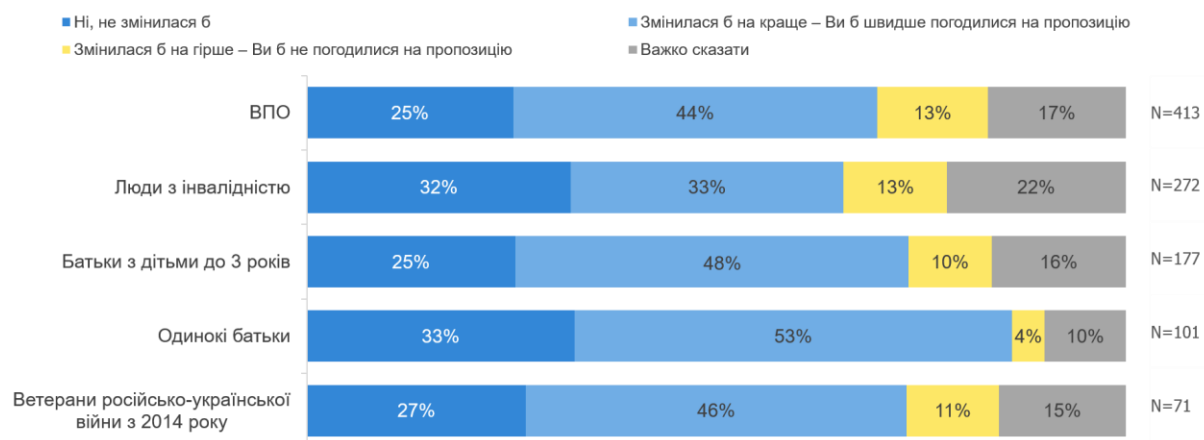
Рис. 14. Уявіть, що Вам запропонували «хорошу роботу» для якої треба змінити спеціальність, тобто пройти навчання / перепідготовку (умови і тривалість навчання Вам підходять, майбутній роботодавець оплачує навчання). Оберіть твердження, яке найкращим чином описує ваше ставлення (% відповідей, опитування інклюзивних груп)



Ставлення до ідеї перенавчання, якщо воно стосується працевлаштування на роботу спеціальність змінюється на гірше лише для незначної частини опитаних: 4% в групі одиноких батьків і від 10 до 13% в інших групах (Рис. 15). Натомість значна частка каже, що ставлення змінилося б на краще, якщо в пропозиції йдеться про робітничу спеціальність. Найбільш позитивно налаштовані одинокі батьки (53% швидше погодилися б на пропозицію), найменш позитивно – люди з інвалідністю (33% швидше погодилися б на пропозицію). Для людей з інвалідністю опанування робітничих спеціальностей пов'язано з низкою бар'єрів, докладніше див. Розділ 3.

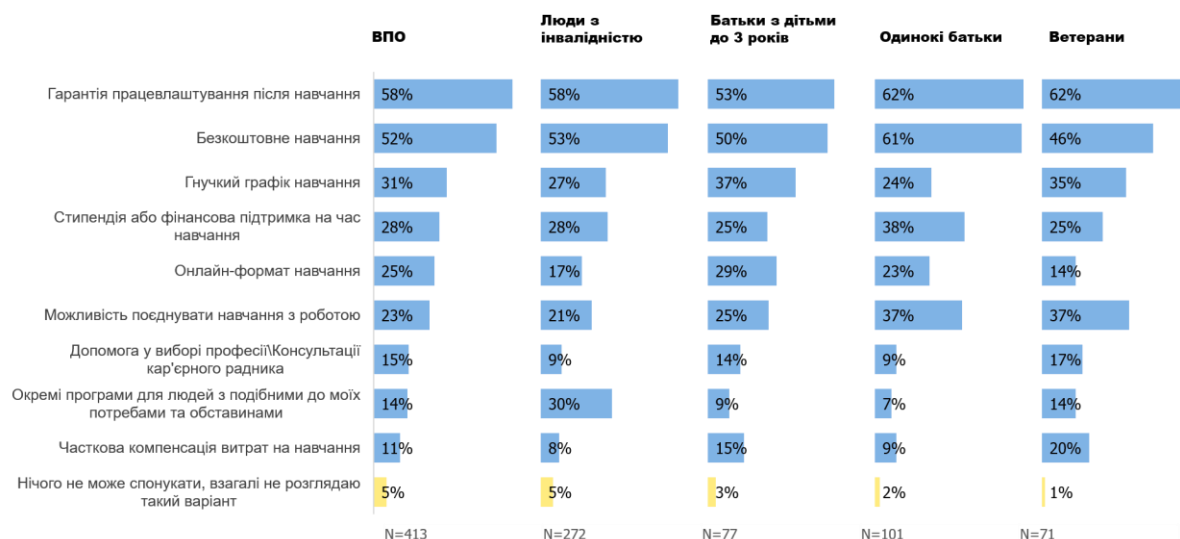
Серед представників інших груп частка тих, хто швидше погодився б на пропозицію, якщо там йдеться про опанування і працевлаштування за робітничою спеціальністю варіює від 44% до 48%.

Рис. 15. Чи змінилася б Ваша думка щодо перенавчання, якщо б ця хороша робота передбачала навчання і подальше працевлаштування за робітничою спеціальністю? (% відповідей, опитування інклюзивних груп)



Якщо підсумовувати чинники, які можуть спонукати респондентів розглянути можливість опанувати нову професію або пройти перекваліфікацію, на першому і другому місцях з великим відривом *гарантія працевлаштування* і *безкоштовне навчання* (Рис. 16). Ці два чинники обирає половина і більше опитаних майже в усіх аудиторіях. А щодо третього місця спостерігаються нюанси, які притаманні окремим групам. Так, для ВПО важливими є гнучкий графік і фінансова підтримка на час навчання, 31% і 28% відповідно). Для людей з інвалідністю важливим чинником є програми для людей з особливими потребами (30%). Батьки з дітьми до 3 років також цінують гнучкий графік навчання (37%). Для одиноких батьків і ветеранів важливим є можливість поєднувати навчання з роботою (37%).

Рис. 16. Що може все ж спонукати Вас розглянути можливість опанувати нову професію або пройти перекваліфікацію? (% відповідей, опитування інклюзивних груп)

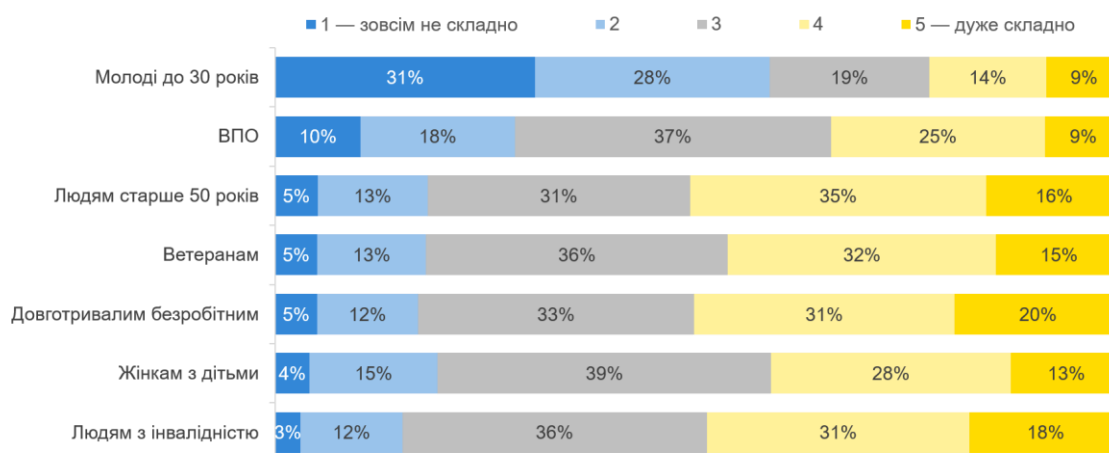


Розділ 2. Вразливі групи на ринку праці “очима” стейкхолдерів

Точка зору ДСЗ

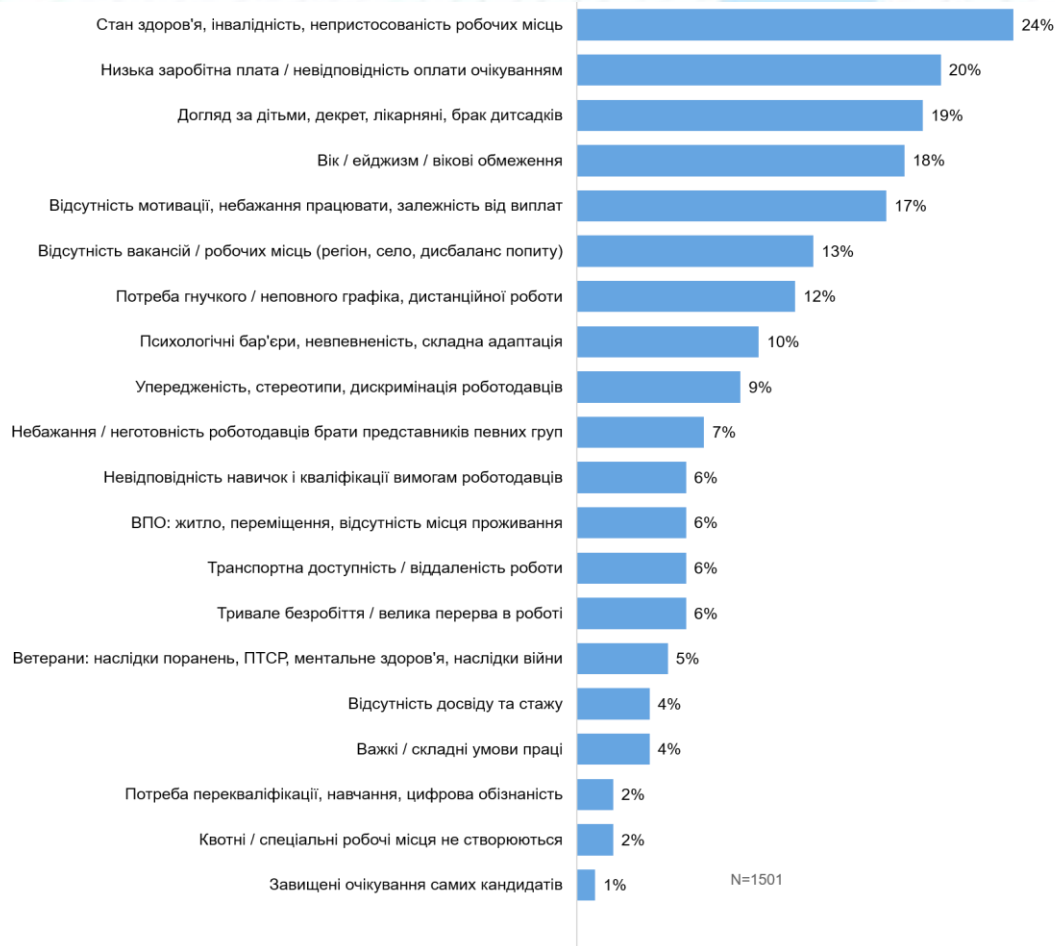
Працівники Служби вирізняють такі групи людей, яким найбільш складно знайти роботу (Рис. 17): люди з інвалідністю (85% працівників ДСЗ оцінили рівень складності від 3 до 5, де 1 означає *зовсім не складно*, а 5 — *дуже складно*), довготривалі безробітні (83%), ветерани і люди старше 50 років (82%), жінки з дітьми (81%). Частка працівників ДСЗ, які вважають, що ВПО складно знайти роботу, становить 72%. Молодь до 30 років не вважається такою аудиторією, якій складно знайти роботу.

Рис. 17. *Наскільки складно наступним групам знайти роботу? (% відповідей, опитування співробітників ДСЗ)*



Серед чинників, які ускладнюють підбір вакансій для інклюзивних груп, на думку фахівців ДСЗ, першість належить чинникам, які пов'язані із станом здоров'я кандидатів та непристосованості робочих місць їх потребам (їх згадали 24% опитаних фахівців ДСЗ, Рис. 18). Друге місце з показниками 17-20% поділили такі чинники: невідповідність заробітної плати очікуванням (20%), відсутність дитячих садків (19%), вікові обмеження (18%) та відсутність мотивації (17%). На третьому місці з показниками 10-13%: відсутність робочих місць в регіоні проживання кандидата (13%), вимоги гнучкого графіку або дистанційної роботи (12%) та психологічні бар'єри (10%). Інші чинники згадали менше 10% працівників ДСЗ. Таким чином, небажання роботодавців брати представників певних груп, відсутність досвіду, невідповідність кваліфікації та потреба перекваліфікації не є важливими чинниками, які перешкоджають працевлаштуванню інклюзивних груп, з точки зору фахівців ДСЗ.

Рис. 18. Ви зазначили, що певним групам дуже складно знайти роботу, на Вашу думку, в чому найбільші труднощі? (% відповідей, опитування співробітників ДСЗ)



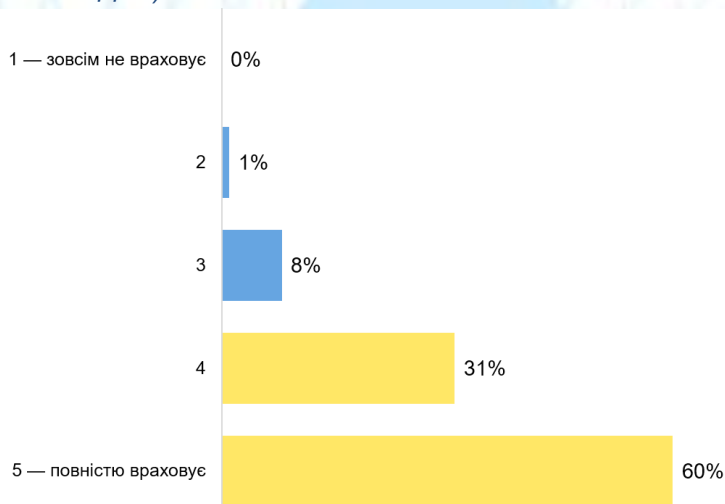
Як видно, одним із найбільших бар'єрів, які перешкоджають працевлаштуванню інклюзивних груп, є відсутність інфраструктури, яка б полегшила доглядову працю для матерів з дітьми. Відповідно, саме цій групі найбільш бракує програм підтримки. До цієї думки схиляються більше половини працівників Центрів зайнятості (Рис. 19). Друге місце серед інклюзивних груп, яким бракує програм підтримки, посідають довготривалі безробітні і люди з інвалідністю (30% і 28% відповідей відповідно).

Рис. 19. Для яких груп сьогодні найбільше бракує окремих програм підтримки? (% відповідей, опитування співробітників ДСЗ)



При цьому цікаво, що ДСЗ виключає себе з переліку акторів, які мають впроваджувати і застосовувати такі програми підтримки, адже 91% опитаних запевняє, що ДСЗ достатньо враховує потреби вразливих груп (Рис. 20).

Рис. 20. Чи достатньо ДСЗ враховує потреби вразливих груп? (% відповідей, опитування співробітників ДСЗ)



Та незначна частка фахівців ДСЗ, які зазначили, що потреби вразливих груп враховуються недостатньо, вважають, що кроки назустріч інклюзивним групам мають робити в першу чергу роботодавці. При чому робота має вестися за кількома напрямками: інформаційні і освітні заходи з роботодавцями, які може проводити ДСЗ, додаткове стимулювання і підтримка роботодавців на шляху працевлаштування інклюзивних груп, яке має запровадити держава (і може адмініструвати ДСЗ) і нарешті створення і облаштування робочих місць, які будуть відповідати потребам інклюзивних груп, як з точки зору фізичної доступності, так і з точки зору умов праці (дистанційна робота, гнучкий графік, неповний робочий день). Фахівці ДСЗ вважають, що важливим напрямком діяльності є подолання упередженості роботодавців, стимулювання їх до офіційного працевлаштування та спрощення умов праці для вразливих категорій.

Серед інших заходів, фахівці ДСЗ наголошують, що в основі усіх заходів, спрямованих на підтримку вразливих груп, має лежати дослідження потреб і проактивний підхід. Зокрема, необхідно проводити систематичні опитування, інтерв'ю та громадські консультації для виявлення реальних потреб на рівні кожної громади. Також деякі фахівці ДСЗ пропонують змінити підхід до роботи — аналізувати потреби не лише тих, хто сам звертається до центрів зайнятості, а й активно шукати людей у громадах (зазначимо, що такий підхід наразі реалізовується організаціями недержавного сектору, такими як благодійні фонди і ОГС).

Загалом респонденти підкреслюють, що для реальних змін необхідна зміна філософії державної підтримки — від формального надання послуг до створення інклюзивного середовища, де кожна людина отримує необхідний саме їй обсяг допомоги і супровід. Зокрема, мається на увазі відмова від шаблонних рішень на користь індивідуального підходу до кожної особи, враховуючи стан здоров'я та життєві обставини, а вирішення потреб має бути комплексним (житло для ВПО, медична допомога, дитячі садочки), що вимагає партнерства служби зайнятості з місцевим самоврядуванням, громадськими організаціями та фондами.

Щодо спеціалізованої підтримки ветеранів на ринку праці, то вона має проектуватися і впроваджуватися окремо з огляду на особливі потреби саме цієї групи. Зокрема, пропонується збільшити розмір та тривалість виплат допомоги по безробіттю для ветеранів (до 1 року), оскільки вони потребують довшого періоду реабілітації та адаптації до цивільного життя (наприклад, ветерани часто звертаються за послугами значно пізніше після звільнення

через лікування). Окрім того, ветерани часто потребують комплексного супроводу за принципом «рівний рівному».

Питання освіти і перенавчання також згадувалися фахівцями ДСЗ при обговоренні програм підтримки для інклюзивних груп. Зокрема, респонденти пропонують розширити перелік професій для перекваліфікації, адаптувати центри професійно-технічної освіти (ЦПТО) для людей з інвалідністю.

Точка зору роботодавців

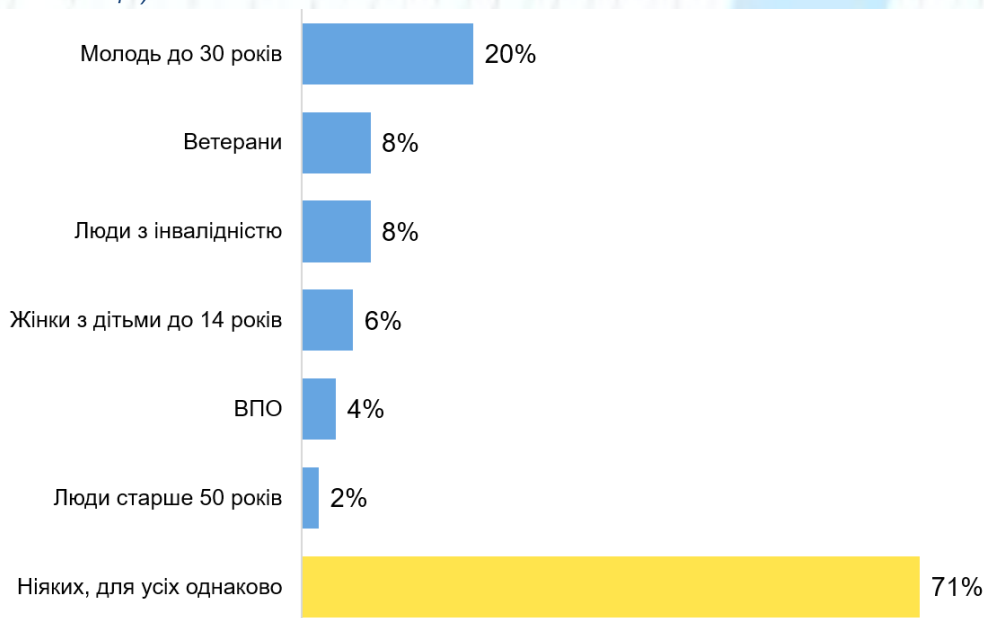
Роботодавці декларують повну готовність наймати працівників з інклюзивних груп. Так, згідно з опитуванням, проведеним ДСЗ³, 88% опитаних готові наймати людей з інвалідністю, 91% - ветеранів війни і 94% - ВПО. Щодо людей старшого віку, то в опитування ДСЗ йшлося про людей старше 60 років, частка роботодавців, які готові наймати такий персонал, дещо менша і становить 66%.

Утім, в інтерв'ю з роботодавцями ми виявили, що переважна більшість (71%) не планує додаткових витрат або організаційних зусиль при наймі та адаптації працівників, які належать до інклюзивних груп (Рис. 21). Це свідчить про те, що готовність наймати представників інклюзивних груп є скоріш за все декларативною, а фактично буде зникати щойно виявиться, що найм і адаптація такого працівника потребує додаткових витрат або зусиль.

Серед тих, хто все-таки передбачає додаткові матеріальні або організаційні витрати, більшість готується до складної адаптації молоді до 30 років. Парадоксально, але інші категорії, які явно потребуватимуть більше уваги (такі як ветерани або люди з інвалідністю), згадує в 2,5 рази менше респондентів. Це може означати як практичну неготовність наймати представників таких груп, так і ідеалізоване уявлення про співпрацю з ними, що загрожує розчаруванням після перших невдалих спроб. Таким чином, актуальність освітніх програм для роботодавців на тему інклюзивного найму, про які говорили працівники ДСЗ, підтверджується результатами опитування роботодавців.

³ <https://www.dcz.gov.ua/stat/statsurvey>

Рис. 21. Для яких категорій працівників організація очікує найбільших додаткових витрат або організаційних зусиль при наймі та адаптації? (% відповідей, опитування роботодавців)



Точка зору експертів

Експерти ринку праці одностайно відзначають, що український ринок праці перебуває у принципово новій ситуації порівняно з довоєнним періодом. Якщо раніше можна було говорити про надлишок кандидатів у багатьох сферах, то сьогодні практично всі галузі стикаються з дефіцитом персоналу. За оцінками експертів Work.ua, навіть професії, які традиційно характеризувалися високою конкуренцією (наприклад, юриспруденція), сьогодні демонструють суттєве скорочення кількості претендентів. Загальний дефіцит кадрів, за оцінками Міністерства економіки, становить 40–50%, що визначає більшість сучасних тенденцій на ринку праці.

На цьому тлі суттєво змінюється становище робітничих професій. На думку експертів Work.ua та robota.ua, саме вони сьогодні є одним із найбільш перспективних сегментів ринку праці. Дефіцит кваліфікованих робітників призводить до швидкого зростання заробітних плат, а сучасні виробничі підприємства дедалі більше використовують автоматизоване обладнання, цифрові технології і штучний інтелект. Таким чином, традиційний образ робітничої професії як низькооплачуваної фізичної праці вже значною мірою не відповідає реальності. Водночас експерти наголошують, що суспільні

уявлення змінюються значно повільніше, ніж сам ринок праці, тому більшість населення продовжує орієнтуватися на застарілі стереотипи.

Додатковим викликом є демографічна структура робітничих професій. За оцінками експертів, у багатьох виробничих спеціальностях переважають працівники передпенсійного віку, тоді як молодь практично не поповнює цей сегмент ринку праці. Така ситуація створює ризик подальшого поглиблення кадрового дефіциту навіть за умов активного розвитку економіки та післявоєнної відбудови України.

Окремою темою, яку порушували всі експерти, стали бар'єри доступу до ринку праці для різних категорій населення. На їхню думку, значна частина цих бар'єрів знаходиться поза межами власне служби зайнятості або роботодавців. Так, для жінок із малими дітьми ключовою проблемою залишається відсутність працюючих дитячих садків і шкіл, що фактично унеможливлює повернення до роботи незалежно від кількості вакансій. Для людей з інвалідністю, внутрішньо переміщених осіб та частини інших маломобільних категорій вирішальне значення має можливість дистанційної роботи або максимально гнучкого графіка.

Водночас експерти звертають увагу, що дискримінація на ринку праці продовжує існувати, хоча дедалі рідше проявляється відкрито. Найчастіше вона стосується кандидатів старшого віку, жінок із малими дітьми та окремих інших категорій. Формально роботодавці пояснюють свої рішення вибором більш сильного кандидата, однак фактично перевага часто надається молодшим претендентам або кандидатам без сімейних обов'язків. Люди пенсійного віку, навіть за наявності кваліфікації, нерідко можуть претендувати лише на найпростіші вакансії.

При цьому експерти зазначають, що сучасний пошук роботи дедалі більше концентрується в онлайн-середовищі. За їхніми спостереженнями, спроби залучати кандидатів через традиційні офлайн-канали (наприклад, друковані оголошення або QR-коди у громадських місцях) практично не дають результату. Якщо людина активно шукає роботу, вона переважно користується спеціалізованими сайтами вакансій. Якщо ж вона не використовує цифрові інструменти, то найчастіше знаходить роботу через особисті контакти, знайомих або рекомендації, що особливо характерно для невеликих громад.

Разом із тим експерти наголошують, що традиційні інструменти пошуку роботи не охоплюють значну частину найбільш вразливих груп населення.

Представники благодійного фонду «Право на захист» зазначають, що багато людей, які потребують працевлаштування, не користуються сайтами вакансій або взагалі не займаються активним пошуком роботи через складні життєві обставини. Тому ефективною виявляється модель проактивного пошуку, коли кар'єрні консультанти самостійно працюють у місцях проживання ВПО, пунктах гуманітарної допомоги чи інших місцях концентрації потенційних кандидатів. Водночас працевлаштування таких людей майже ніколи не може бути ізольованою послугою. Воно потребує комплексного кейс-менеджменту, який одночасно включає юридичну допомогу, психологічний супровід, вирішення соціально-побутових проблем та лише після цього — пошук роботи.

Проблематика рескілінгу також розглядалася експертами значно ширше, ніж просто організація навчальних курсів. На їхню думку, головним бар'єром для зміни професії у дорослому віці є не небажання навчатися, а ризик втрати доходу на період навчання. Саме тому найбільш перспективною моделлю експерти вважають програми, які реалізуються спільно з роботодавцями та передбачають виплату стипендії або заробітної плати під час навчання з подальшим гарантованим працевлаштуванням. Окремо зазначалося, що робітничі професії дедалі частіше стають основою для самозайнятості та розвитку власного малого бізнесу, що може виступати додатковою мотивацією до перекваліфікації.

Експерти також підкреслюють, що зміна професії у зрілому віці поступово стає новою нормою світового ринку праці. Якщо раніше професійна траєкторія будувалася навколо однієї спеціальності протягом усього життя, то сьогодні повторне навчання після 40 або навіть 50 років перестає бути винятком. Відповідно, державна політика та система професійної освіти мають орієнтуватися не лише на молодь, а й на дорослих людей, які потребують регулярного оновлення своїх професійних компетенцій.

Окремий блок питань інтерв'ю з експертами стосувався ветеранів. Представники Українського ветеранського фонду наголошують, що економічна неактивність ветеранів здебільшого пояснюється не відсутністю мотивації до праці, а поєднанням фізичних травм, психологічних наслідків війни та труднощів соціальної адаптації. Водночас ветерани часто демонструють підвищений інтерес саме до робітничих і технічних професій, де результат праці є конкретним і зрозумілим. Одним із ключових елементів підтримки вони вважають спеціалізоване кар'єрне консультування, яке допомагає трансформувати військовий досвід у компетенції, зрозумілі

цивільним роботодавцям. Окрім цього, експерти звертають увагу на важливість психологічної сумісності колективів, оскільки ціннісний конфлікт між ветеранами та цивільними працівниками нерідко стає причиною швидкого припинення трудових відносин.

Нарешті, експерти звертають увагу, що розвиток інклюзивного ринку праці значною мірою залежить від готовності бізнесу інвестувати в адаптацію робочих місць. За їхніми спостереженнями, великі компанії значно швидше впроваджують інклюзивні практики, оскільки можуть оцінити їх економічний ефект і мають необхідні ресурси. Натомість малий бізнес частіше потребує практичних економічних моделей та доказів того, що працевлаштування представників вразливих груп не лише виконує соціальну функцію, а й може бути економічно доцільним. Це частково пояснює, чому експерти, так само як і працівники ДСЗ, наголошують на необхідності активнішої просвітницької роботи з роботодавцями та розвитку програм підтримки інклюзивного найму.

Розділ 3. Виявлення та аналіз практичних бар'єрів входу на ринок праці вразливих груп: якісне дослідження

Проведені фокус-групові дискусії підтверджують висновки експертних інтерв'ю щодо комплексного характеру бар'єрів, які перешкоджають працевлаштуванню вразливих груп населення. Учасники дослідження описують не окремі випадки дискримінації, а системне поєднання вікових, гендерних, соціальних, економічних та інституційних перешкод, які часто накладаються одна на одну.

Вікова дискримінація

Одним із найбільш поширених бар'єрів, про який говорили практично всі групи респондентів, є вікова дискримінація. Особливо часто її згадували люди старшого віку та особи з інвалідністю, які мають значний професійний досвід, але стикаються з відмовами ще на етапі відбору.

Респонденти зазначають, що роботодавці нерідко встановлюють неформальні вікові обмеження, вважаючи кандидатів старшого віку менш перспективними або такими, що складніше адаптуються до нових умов.

«...ви, все, нам підходите, освіта, досвід, але у вас є вік. Ми шукаємо 35 максимум.» (Чоловік 57 років, представник вразливих груп)

Для чоловіків віковий бар'єр часто поєднується із труднощами зміни професії після сорока-п'ятдесяти років, тоді як жінки повідомляють, що

починають відчувати дискримінацію ще у віці близько 35 років, особливо у сферах, де роботодавці орієнтуються на молодший вік працівників.

Інвалідність та стан здоров'я

Не менш поширеним бар'єром є інвалідність. Водночас респонденти описують дві різні моделі поведінки роботодавців. Переважає досвід відмови у працевлаштуванні після того, як роботодавець дізнається про статус людини.

«Як тільки узнали, що інвалідність діє, сразу: "Ви нам не підходите".»
(Чоловік 41 рік, представник вразливих груп)

Учасники пояснюють це небажанням роботодавців вивчати індивідуальні програми реабілітації або адаптовувати робочі місця під конкретні потреби працівника.

Водночас окремі респонденти звертають увагу й на іншу практику, коли людей з інвалідністю наймають формально для виконання нормативів або отримання податкових переваг.

«Навпаки беруть... бо їм потрібно, щоб були інваліди.»
(Жінка NEET, 20-24 роки)

Разом із тим навіть молоді люди, які особисто не стикалися з цією проблемою, сприймають дискримінацію людей з інвалідністю як очевидне явище.

«Людей з інвалідністю багато де не беруть.» (Чоловік NEET, 16–19 років)

Таким чином, інвалідність сприймається респондентами як один із найсильніших факторів ризику під час пошуку роботи.

Сімейний статус та доглядова праця

Для жінок найбільш специфічним бар'єром є наявність дітей. Практично всі відповідні історії стосуються небажання роботодавців наймати матерів через очікування майбутніх лікарняних або декретної відпустки.

«Якщо мала дитина, то вони взагалі не хочуть брати, тому що це лікарняні ви постійно будете брати.» (Жінка 35 років, представниця вразливих груп)

Окремі респонденти зазначали, що навіть відсутність дітей не гарантує відсутності дискримінації.

«Ви зараз оформитесь, а потім підете в декрет, тому ви нам не підходите.»

(Чоловік 57 років, представник вразливих груп, переказ досвіду знайомої)

На думку учасників дослідження, проблема значно посилилася під час війни через скорочення доступності дитячих садків та шкіл, що робить поєднання роботи й догляду за дітьми ще складнішим.

Статус ВПО та територіальна доступність роботи

Окремою темою стало працевлаштування внутрішньо переміщених осіб. На думку респондентів, бар'єром виступає не лише сам статус ВПО, а й транспортна доступність роботи.

«Я зі сільської місцевості, мене в місто не візьмуть. Як я буду добиратись?» (Жінка NEET, 20-24 роки)

Таким чином, навіть за наявності вакансій географічні обмеження можуть фактично виключати людей із ринку праці.

Комплексний характер дискримінації

Найбільш показовими є історії респондентів, які одночасно стикаються з кількома видами дискримінації. Наприклад, один із учасників описує ситуацію, коли після відмови через інвалідність він отримав відмову вже через вік, а також наводить приклад дискримінації жінок через сімейний статус.

Такі історії демонструють, що окремі фактори ризику не діють ізольовано, а підсилюють один одного.

Можливості подолання бар'єрів

На відміну від експертів, самі представники вразливих груп майже не бачать можливостей самостійно подолати існуючі бар'єри.

Більшість респондентів пов'язують можливі зміни насамперед із роллю держави, яка має не лише створювати стимули для роботодавців, а й забезпечувати дієвий захист від дискримінації.

«Я вважаю, що перше, на першому місці це має стояти держава.»
(Жінка 47 років, представниця вразливих груп)

«...це повинна також заохочувати держава. І плюс рівень соціальної свідомості населення треба підвищувати.»
(Жінка 47 років, представниця вразливих груп)

Частина респондентів вважає, що ефективним механізмом захисту може бути лише юридична допомога, однак водночас висловлює сумнів, що навіть після виграної справи людина зможе знайти роботу через неформальні практики на місцевому ринку праці.

«Єдиний, хто міг би допомогти — це адвокат... Але я не впевнена, що мене далі хтось десь брав.» (Жінка 41 рік, представниця вразливих груп)

Показово, що навіть професійне перенавчання багато учасників не розглядають як достатнє вирішення проблеми.

«Донавчатися... але мій особистий приклад — це якась мафія, яка мені взагалі незрозуміла...» (Жінка 41 рік, представниця вразливих груп)

Загалом результати фокус-груп свідчать, що респонденти сприймають проблему працевлаштування вразливих груп як системну. На їхню думку, подолання вікової дискримінації, забезпечення реальної інклюзії людей з інвалідністю та створення умов для поєднання роботи із сімейними обов'язками потребують комплексної державної політики, зміни практик роботодавців та розвитку ефективних механізмів супроводу кандидатів під час виходу на ринок праці.

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 років	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, ОзІ)»

Розподіл респондентів за статтю і віком:

Стать	ВПО	Люди з інвалідністю	Батьки з дітьми до 3 років	Одинокі батьки	Ветерани
Чоловік	41%	56%	19%	22%	89%
Жінка	59%	44%	81%	78%	11%

Вік	ВПО	Люди з інвалідністю	Батьки з дітьми до 3 років	Одинокі батьки	Ветерани
18-30	22%	10%	49%	17%	14%
31-49	50%	46%	51%	59%	66%
50 і більше	28%	45%	1%	24%	20%

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 широкую 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).