



Міжнародна
організація
праці

СПРИЯННЯ
ЗАЙНЯТОСТІ

ОЦІНКА ПОТРЕБ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЗАЙНЯТОСТІ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ В УКРАЇНІ

УЗАГАЛЬНЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

**ОЦІНКА ПОТРЕБ ТА
МОЖЛИВОСТЕЙ ЗАЙНЯТОСТІ
ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ
ОСІБ В УКРАЇНІ:**

**Узагальнення результатів
дослідження та рекомендації**

Авторське право © Міжнародна організація праці 2016.

Вперше опубліковано у 2016 р.

На видання Міжнародного бюро праці поширюється видавниче право згідно з Протоколом 2 Загальної конвенції про авторські права. Однак короткі витяги з них можуть передруковуватися без спеціального дозволу за умови зазначення джерела. Звернення щодо передруку або перекладу потрібно надсилати до Відділу публікацій МОП (видавничі права та дозволи) за адресою: International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, або електронною поштою: rights@ilo.org. Міжнародне бюро праці вітає такі звернення.

Робити копії даної публікації можуть бібліотеки, інститути та інші користувачі відповідно до умов виданої їм для цих цілей ліцензії. Для того щоб знайти у своїй країні організацію з питань отримання права на копіювання публікацій, відвідайте сайт www.iftro.org.

Оцінка потреб та можливостей зайнятості внутрішньо переміщених осіб в Україні: узагальнення результатів дослідження та рекомендації / Міжнародна організація праці. Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи – Будапешт, МОП, 2016.

ISBN 978-92-2-830544-9; 978-92-2-830545-6 (web pdf)

displaced person / internal migrant / employment / survey / Ukraine

14.09.3

Наявна також версія цієї публікації англійською: *Employment needs assessment and employability of internally displaced persons in Ukraine : summary of survey findings and recommendations* / ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe. - Budapest: ILO, 2016

ISBN: 978-92-2-130544-6; 978-92-2-130545-3 (web pdf)

Дані каталогу публікацій МОП

Найменування, які використовуються в публікаціях МБП, відповідають практиці ООН, а подані в них матеріали не означають відображення будь-якої точки зору Міжнародного бюро праці на легальний статус країни, регіону чи території або їх влади, а також демаркації їхніх кордонів.

За погляди, які відображені в опублікованих авторських статтях, дослідженнях та в інших матеріалах, відповідають виключно їхні автори, а публікація не означає погодження з цими поглядами з боку Міжнародного бюро праці.

Посилання на найменування фірм чи комерційних продуктів або процесів не означає їх схвалення з боку Міжнародного бюро праці, відсутність згадування певної фірми, комерційного продукту чи процесу не свідчить про їх несхвалення.

Публікації та цифрові продукти МБП можна отримати через основні мережі книготоргівлі або платформи цифрового розповсюдження, або замовити безпосередньо через ilo@turpin-distribution.com. Для отримання додаткової інформації, відвідайте наш вебсайт: www.ilo.org/publns або зв'яжіться з нами за адресою ilopubs@ilo.org.

ЗМІСТ

Перелік скорочень	iii
Передмова.....	v
Вступ.....	vii
Основні факти та висновки	ix
1. Вступ.....	1
1.1 Загальні відомості.....	1
1.2 Цілі і структура звіту.....	4
1.3 Методологія дослідження.....	5
<i>Компонент 1. Опитування внутрішньо переміщених осіб.....</i>	<i>5</i>
<i>Компонент 2. Глибинні інтерв'ю з представниками роботодавців і кадрових агентств.....</i>	<i>10</i>
2. Потреби у сфері зайнятості та стратегії пристосування ВПО, не зареєстрованих у ДСЗ....	15
2.1 Поточний статус економічної активності, попередній досвід роботи та причини неактивності ВПО	15
<i>Структура опитаних ВПО за статусом економічної активності.....</i>	<i>15</i>
<i>Рівень безробіття серед опитаних ВПО.....</i>	<i>16</i>
<i>Неактивність опитаних ВПО та основні її причини.....</i>	<i>17</i>
2.2 Причини нересстрації в ДСЗ	19
2.3 Характеристики зайнятості ВПО в період проведення дослідження	20
<i>Методи пошуку роботи, які використовують ВПО.....</i>	<i>20</i>
<i>Статус зайнятості до та після переселення</i>	<i>22</i>
<i>Неформальна зайнятість серед найманих працівників</i>	<i>22</i>
<i>Економічний сектор, професія та тип зайнятості ВПО.....</i>	<i>23</i>
<i>Оцінка ВПО їхньої теперішньої зайнятості порівняно до попередньої.....</i>	<i>25</i>
2.4 Пошук роботи та перешкоди, які постають перед безробітними ВПО.....	26
<i>Опис безробітних ВПО.....</i>	<i>26</i>
<i>Параметри пошуку роботи: методи, тривалість, тип зайнятості та резервна зарплата .</i>	<i>27</i>
<i>Труднощі, з якими стикалися безробітні ВПО під час пошуку роботи.....</i>	<i>29</i>
<i>Зацікавленість в участі у громадських або тимчасових роботах і професійних курсах.....</i>	<i>31</i>
2.5 Очікування від майбутнього та стратегії пристосування ВПО.....	32
<i>Очікування від майбутнього та наміри змінити місце проживання.....</i>	<i>32</i>
<i>Умови проживання.....</i>	<i>36</i>

Склад домогосподарства	36
Джерела доходу	37
Стратегії виживання ВПО.....	38
3. Поточний попит на робочу силу в Україні та можливості зайнятості для вимушених переселенців	43
3.1 Попит на працю та проблеми найму.....	43
Поточна ситуація на українському ринку праці.....	43
Проблеми найму.....	44
Методи пошуку працівників.....	46
3.2 Система підготовки та навчання персоналу	48
Можливості для участі роботодавців у навчанні.....	50
3.3 Досвід найму внутрішньо переміщених осіб	51
Переваги та бар'єри прийому на роботу ВПО.....	52
Можливості підвищення привабливості прийому на роботу ВПО	54
Оцінка можливостей зайнятості ВПО в різних секторах та регіонах	54
4. Подолання проблем, пов'язаних із пошуком роботи для ВПО в Україні: рекомендації.....	59
Посилання	64
Додаток А.....	65
Додаток Б.....	70

Перелік скорочень

АПРП	Активна політика на ринку праці
ВКБ ООН	Верховний комісар ООН у справах біженців
ВОРС	Вибіркові обстеження робочої сили (економічної активності населення)
ВПО	Внутрішньо переміщені особи
КМІС	Київський міжнародний інститут соціології
ДСЗ	Державна служба зайнятості
ДССУ	Державна служба статистики України
КВЕД	Класифікація видів економічної діяльності (аналог NACE Rev. 2 у Європейському Союзі)
МОП	Міжнародна організація праці
МСКП	Міжнародна стандартна класифікація професій
МСП	Міністерство соціальної політики
DWT/CO (Будапешт)	Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи (м. Будапешт)

Передмова

Слідом за політичною та військовою кризою, що розгорнулася в Україні в листопаді 2013 року, МОП вжила особливих заходів у відповідь на невідкладні потреби тристоронніх партнерів у контексті нової політичної та соціально-економічної ситуації в Україні та для забезпечення належного місця соціальних питань та гідної праці в програмі відновлення. Зокрема, наслідки кризи породили наростаючу хвилю внутрішньо переміщених осіб, що мали невідкладні потреби у відновленні зайнятості. Цей виклик є багатоаспектним, оскільки ситуація із зайнятістю вже була достатньо крихкою, а економічні показники демонстрували негативну динаміку.

На цьому тлі уряд і соціальні партнери України звернулися до МОП по допомогу в розробці як короткострокових заходів забезпечення відновлення робочих місць з наголосом на внутрішньо переміщених особах, так і в розробці й реалізації політичних рішень довгострокового характеру, які б сприяли зниженню впливу на зайнятість фіскальної та монетарної консолідації.

Звіт “Оцінка потреб та можливостей зайнятості внутрішньо переміщених осіб в Україні” є ключовим продуктом технічної допомоги, що наданої МОП Державній службі зайнятості. У цьому звіті надається детальна кількісна та якісна інформація про потреби та можливості зайнятості внутрішньо переміщених осіб у нинішній економічній ситуації. Він також містить ряд політичних рекомендацій Державній службі зайнятості щодо можливих відповідей на поточні виклики.

Інформаційний «розрив» щодо статусу зайнятості й безробіття та потреб ВПО створює серйозні перешкоди на шляху до розробки стратегій і заходів щодо підтримки відновлення засобів до існування ВПО та їхньої (ре)інтеграції на ринку праці. У цьому звіті надається детальна картина потреб та можливостей зайнятості внутрішньо переміщених осіб, їхні власні шляхи вирішення проблем, і пропонується низка рекомендацій, спрямованих на допомогу посилення національної інформаційної системи про ринок праці та підтримку реформи відповідних інститутів ринку праці для досягнення більш цілеспрямованих, економічно-ефективних активних програм ринку праці у відповідь на зростаюче безробіття, особливо серед ВПО.

Цей звіт був би неможливий без відданої роботи дослідницької групи з Київського міжнародного інституту соціології на чолі з Ольгою Купець, яка була підтримана командою МОП у складі Грегора Шульца, Сергія Савчука та Катерини Келемен в Києві та Маурісію Дірксенкса та Анні Аніти Фаркаш у Будапешті.

Ми хотіли б подякувати Павлу Розенку, Міністру соціальної політики України, Валерію Ярошенку, заступнику Міністра соціальної політики України, Наталії Зінкевич, в.о. Голови Державної служби зайнятості України, а також працівникам відділів соціального забезпечення та зайнятості, які сприяли проведенню цього дослідження.

Антоніо Граціозі

Директор

Група технічної підтримки з питань гідної праці
та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи

Вступ

Цей звіт є одним з результатів реалізації проекту “Підтримка зайнятості для подолання кризи в Україні”. Даний проект реалізується з 1 жовтня 2014 р. по 31 грудня 2015 р. Міжнародною організацією праці спільно з українськими партнерами під керівництвом пана Грегора Шульца. Метою проекту є підтримка сприятливого для зайнятості і соціально ефективного подолання кризи шляхом підготовки короткострокових і середньострокових заходів реагування у сфері зайнятості і соціального захисту населення, розробки невідкладних заходів щодо сприяння зайнятості і модернізації підрозділів Державної служби зайнятості.

Невідкладна підтримка необхідна у питаннях розробки ефективної активної політики на ринку праці та збільшення спроможності ДСЗ зі сприяння інтеграції на ринку праці внутрішньо переміщених осіб з Криму та східних регіонів та створенню громадських та інших тимчасових робіт на тих територіях, куди приймаються внутрішньо переміщені особи. Як частина складової проекту, присвяченої ВПО, цей звіт має на меті заповнення наявних прогалин у відомостях про потреби зайнятості внутрішньо переміщених осіб, не зареєстрованих у ДСЗ, а також про можливості їх зайнятості в теперішніх умовах в українській економіці та на ринку праці. На основі результатів даного дослідження урядові України і Державній службі зайнятості запропоновано рекомендації з розробки відповідних заходів і підходів для покращення інтеграції ВПО на ринку праці, тимчасової чи більш тривалої, і для зменшення їх залежності від соціальних трансферів.

Даний звіт підготовлено мультидисциплінарною групою дослідників з Національного університету «Києво-Могилянська Академія» (факультет економічних наук) і Київського міжнародного інституту соціології (КМІС), а саме Ольгою Купець (керівник робочої групи), Мариною Шпікер, Наталею Харченко, Артемом Мірошніченком та Олексієм Хмельком. Підготовка звіту була б неможливою без роботи співробітників Київського міжнародного інституту соціології, які були безпосередньо залучені до проведення кількісного опитування внутрішньо переміщених осіб і якісного дослідження серед українських роботодавців.

Авторський колектив висловлює вдячність панові Грегору Шульцу і пані Катерині Келемен з проекту МОП “Підтримка зайнятості для подолання кризи в Україні” за їх підтримку і вагомий внесок в ході дослідження.

Колектив також хотів би висловити подяку Міністерству соціальної політики і Державній службі зайнятості України, які посприяли збору даних на початковому етапі через місцеві відділення органів соціального захисту в окремих обраних регіонах і забезпечували загальну підтримку в ході проведення дослідження. Автори також вдячні усім учасникам опитувань та глибинних інтерв'ю, проведених в Україні, за їх співпрацю та відверті відповіді.

Основні результати дослідження було представлено та обговорено на зустрічі Комітету з питань трудових відносин та ринку праці Національної тристоронньої соціально-економічної ради України 28 липня 2015 року, а також на зустрічі Кластеру ООН з питань забезпечення засобів існування і швидкого відновлення 6 серпня 2015 року. Авторський колектив висловлює вдячність учасникам цих зустрічей за їхні цінні пропозиції, завдяки яким було покращено цей звіт.

Основні факти та висновки

Більше мільйона українців були переміщені за час конфлікту на Донбасі. Напливи внутрішньо переміщених осіб працездатного віку на певних територіях загострили вже й до того погіршену ситуацію на українському ринку праці, підвищивши конкуренцію за наявні робочі місця і сприяючи зниженню заробітної плати. По мірі того, як конфлікт стає все більш затяжним і руйнівним, а кількість внутрішньо переміщених осіб, які хочуть залишитись на новому місці проживання, збільшується, увага українського уряду і міжнародних організацій все більше переміщується від короткострокової гуманітарної допомоги до більш довгострокової заходів забезпечення стабільного розвитку, націлених на успішну інтеграцію переміщених осіб у новому середовищі. Одне з пріоритетних завдань у цьому відношенні – допомогти внутрішньо переміщеним особам самостійно забезпечувати себе засобами існування шляхом належного працевлаштування і продуктивної діяльності.

Дане дослідження, що ґрунтується на індивідуальних даних, отриманих у ході цільового опитування 2000 ВПО віком від 18 до 70 років, проведеного у червні 2015 року в 9 областях України, надає базову інформацію про потреби зайнятості ВПО, не зареєстрованих у Державній службі зайнятості (ДСЗ), їхні наміри стосовно подальших переміщень і стратегії вирішення проблем зайнятості ВПО. У даному дослідженні також аналізуються можливості зайнятості ВПО в умовах поточної економічної ситуації на основі глибинних інтерв'ю з представниками 55 українських компаній, які відрізняються за видами економічної діяльності, розміром, формою власності і регіоном. На основі результатів дослідження розроблено рекомендації щодо подолання проблем ВПО, пов'язаних із зайнятістю, і покращення можливостей їхньої інтеграції на ринку праці.

У ході дослідження було отримано такі результати:

- ВПО мають значно вищий рівень економічної неактивності (тобто частки населення працездатного віку, яке не відноситься до економічно активного населення, зокрема пенсіонерів, студентів, непрацездатних осіб, жінок у декретній відпустці тощо), ніж все населення в Україні. Але багато опитаних неактивних ВПО є працездатними, не отримують пенсію, і можуть незабаром розпочати активні пошуки роботи. Тому необхідно впроваджувати спеціальні цільові заходи для пом'якшення переходу від навчання, декретної відпустки або тривалої неактивності до зайнятості;
- Розрахований на основі опитування показник безробіття серед ВПО на рівні 34.1% від загальної кількості економічно активних ВПО є значно вищим, ніж рівень безробіття серед усього населення віком від 15 до 70 років в Україні і в тих дев'яти регіонах, в яких проводилось дослідження. ВПО, особливо ті, які нещодавно переїхали і перебувають у місцях великої концентрації переселенців, значно більше потерпають від безробіття, ніж інші категорії населення, і тому потребують вагомої підтримки з боку уряду та громадських організацій у процесі пошуку підходящої роботи;
- Серед зайнятих на даний час ВПО найпоширенішою причиною відмови від реєстрації у ДСЗ було те, що вони знайшли роботу без допомоги ДСЗ, у тому числі шляхом переведення всередині компанії / організації з тих місць, які потерпають від конфлікту, до інших місць на території України;

- Серед опитаних безробітних ВПО найпоширенішою причиною відмови від реєстрації у ДСЗ є те, що у базі вакансій ДСЗ переважно дуже низькооплачувані вакансії та брак вакансій за фахом безробітних ВПО;
- Багато безробітних не реєструвались у ДСЗ через те, що не вірили у реальну допомогу ДСЗ (особливо це стосується шукачів роботи із особливими потребами і вимогами, а саме студентів, жінок з маленькими дітьми, людей старшого віку, осіб з обмеженою працездатністю); або не мали необхідних для реєстрації документів; або не знали про можливість реєстрації у ДСЗ (найпоширеніша причина серед безробітних ВПО із загальною середньою освітою чи з нижчим рівнем освіти). Дехто згадував про небажання отримувати «тавро» офіційного безробітного у вигляді запису у трудовій книжці і про негативний досвід контактів з ДСЗ у минулому;
- Найбільш популярні та ефективні способи пошуку роботи, які допомогли зайнятим ВПО знайти роботу або прибуткову діяльність¹, – це розпитування родичів, друзів, колишніх колег тощо; звернення за рекламними оголошеннями про роботу у ЗМІ, на вулиці і в мережі Інтернет; безпосереднє звернення до нових роботодавців чи філіалів попередніх роботодавців, а також автоматичне переведення співробітників всередині компанії / організації з тих місць, які потерпають від конфлікту, до інших місць на території України;
- Переважна більшість зайнятих ВПО є найманими працівниками, але є також і багато осіб, що займаються індивідуальною трудовою діяльністю, і невелика кількість роботодавців, що наймають постійних або тимчасових працівників;
- Найбільший сектор економіки, що забезпечує роботою близько 30% усіх зайнятих внутрішньо переміщених осіб у вибірці дослідження, – це оптова та роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів. На другому і третьому місці такі сфери діяльності, як будівництво та інші види діяльності у сфері послуг. Всі три згадані види діяльності, як відомо, характеризуються високим рівнем неформальної зайнятості, соціальною незахищеністю, сезонністю, і часто випадковим характером роботи. Зважаючи на це, можна очікувати підвищення рівня безробіття серед ВПО вже наприкінці осені та взимку;
- Найпростіші професії, переважно у сфері торгівлі і ремонту, будівництва, освіти та інших послуг, стали прихистком для багатьох ВПО, які не могли знайти кращу роботу за фахом. Це переважно ті працівники, які раніше відносились до кваліфікованих робітників сільського та лісового господарства, риборозведення та рибальства (група 6 відповідно до Міжнародної стандартної класифікації професій), кваліфікованих робітників з інструментом (група 7), робітників з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (група 8). Деякі ВПО, які раніше працювали на посадах високого рівня (групи 1-3), також вимушені були пройти через професійне пониження, але переважно на робочі місця з неручною працею;
- Багато зайнятих ВПО зазначили про погіршення умов роботи порівняно із тією, що вони мали до переселення, особливо в таких важливих аспектах, як рівень доходу/зарплати і соціальні гарантії. Значна частина зайнятих ВПО хотіла б змінити свою поточну роботу (діяльність), проте вони не вдавались до активних дій для реалізації таких намірів, ймовірно, побоюючись залишитись без роботи взагалі;

¹ На час опитування у червні 2015 р.

- Більшість опитаних безробітних ВПО – це жінки (68%), особи віком до 45 років (74%), особи з неповною вищою освітою (22.3%) або особи з базовою/ повною вищою освітою (46.3%), які мали роботу до переселення (81.8%), і є активними користувачі комп'ютерів та мережі Інтернет. Однак порівняно із зайнятими ВПО, ті переселенці, які шукали роботу на час проведення опитування в червні 2015 року, були відносно молодшими, менш освіченими, з меншим досвідом роботи і з меншою схильністю використовувати сучасні інформаційні технології;
- Безробітні ВПО найчастіше шукали можливості зайнятості по рекламних оголошеннях у мережі Інтернет, у ЗМІ і на вулиці; шляхом безпосереднього звернення до роботодавців; через своїх родичів, друзів, сусідів; а також через волонтерські організації, що допомагають внутрішньо переміщених особам;
- Частка відносно довготривалих безробітних (понад 6 місяців) є вищою серед жінок, людей старшого віку та осіб з вищою освітою і досвідом роботи до переселення, які залишили домівки протягом серпня – вересня 2014 року;
- Більшість безробітних ВПО шукали роботу з повною зайнятістю, але кожен п'ятий з опитаних безробітних хотів би знайти роботу із частковою зайнятістю. Водночас, 17.3% всіх опитаних безробітних ВПО погодилися би на будь-яку роботу, у тому числі нерегулярну і випадкову;
- Половина опитаних безробітних ВПО погодилися б лише на роботу із зарплатою не менше 3 000 грн. на місяць (чиста зарплата при повній зайнятості), а понад 20 відсотків опитаних хотіли б отримувати не менше 5 000 грн. Чоловіки, особи середнього віку і працівники з вищою освітою та досвідом роботи до переселення мають, в середньому, вищий рівень резервної зарплати;
- Безробітні ВПО зіштовхуються з багатьма труднощами і проблемами під час пошуку роботи. Серед найбільш популярних проблем є такі (у спадному порядку за популярністю): низька заробітна плата на наявних робочих місцях; брак підходящих вакансій, які б відповідали рівню освіти і спеціальності тих, хто шукає роботу; дискримінація ВПО на ринку праці у зв'язку з небажанням роботодавців приймати на роботу таких осіб; брак професійних навичок та відповідного досвіду роботи; а також відсутність досвіду і навичок пошуку роботи. Зважаючи на те, що багато ВПО мають дуже професійні навички, специфічні для певного підприємства або регіону, а також те, що багато осіб, які не працювали до переселення, можуть мати застарілі професійні знання та навички (якщо взагалі якісь навички є), питанню забезпечення ВПО професійними навичками, актуальними на новому місці проживання, має бути приділена належна увага у програмах стабільного забезпечення засобами існування та активної політики на ринку праці для ВПО;
- Більшість опитаних безробітних ВПО зацікавлені в участі у громадських або тимчасових роботах (тривалістю до 3 місяців), однак такі роботи мають краще оплачуватись і в більшій мірі відповідати особливим потребам ВПО, щоб вони дійсно могли сприяти подоланню тимчасових економічних труднощів ВПО і працевлаштуванню на постійній основі у подальшому;
- Деякі безробітні ВПО також зацікавлені в участі у певних програмах професійного навчання для покращення своїх можливостей зайнятості. Найчастіше вони зацікавлені у проходженні курсів вивчення іноземної мови або комп'ютерних курсів, але іноді також згадується навчання з метою здобуття навичок підприємницької діяльності або професійних навичок спеціалістів з інформаційних технологій, бухгалтерів, висококваліфікованих спеціалістів в інших галузях, водіїв і механіків

громадського транспорту, спеціалістів з надання косметичних послуг тощо. У цьому аспекті особливої актуальності набувають спеціальні ваучери для проходження навчання, надання яких ВПО через місцеві органи ДСЗ передбачено Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо посилення соціального захисту внутрішньо переміщених осіб» (№ 245-VIII від 5 березня 2015 р.);

- Більшість опитуваних ВПО (61%) не планує переїжджати кудись впродовж наступних 12 місяців, що свідчить про необхідність впровадження стратегії стабільного забезпечення ВПО засобами існування, із забезпеченням належним зайнятістю в її основі. Як і очікувалось, порівняно більше економічно неактивних осіб хотіли б повернутись до свого попереднього місця проживання, тоді як безробітні ВПО відносно більш схильні переїхати в інше місце в межах України;

- Наявність житла та роботи для членів родини – найбільш привабливі фактори, що спонукали б опитаних ВПО до подальшої міграції в межах України, за умови наявності підходящої роботи для самого респондента. Забезпечувана державою компенсація витрат на переміщення, яка передбачена відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо посилення соціального захисту внутрішньо переміщених осіб» (№ 245-VIII від 5 березня 2015 р.) – ще одна можливість, яка зацікавила б близько 20 відсотків від загальної кількості всіх опитаних ВПО і 23,1 відсотка безробітних ВПО. Доступ до закладів освіти та медичної допомоги є також важливими факторами, які могли б спонукати ВПО до переміщень в межах України, особливо це стосується зайнятих осіб із дітьми у першому випадку та економічно неактивних осіб у другому випадку;

- Водночас, переселення до сільської місцевості не приваблює більшість опитаних ВПО, навіть якщо вони будуть забезпечені роботою і житлом, за винятком тих осіб, що раніше проживали у сільській місцевості, та тих, у кого зараз немає постійного місця проживання;

- Основні джерела доходів ВПО значною мірою залежать від їх статусу на ринку праці: для вже зайнятих ВПО – це трудові доходи від постійної або випадкової роботи; економічно неактивні особи більше покладаються на пенсію, трудові доходи інших членів сім'ї або виплати соціальної допомоги; три основних джерела доходів для безробітних ВПО такі ж самі, як і для всіх ВПО та економічно неактивних осіб, з тим винятком, що вони також відносно частіше покладаються на допомогу родичів або друзів і на власні заощадження;

- Найчастіше опитані ВПО вдаються до пасивних стратегій подолання фінансових труднощів, що виникли у зв'язку з переселенням з тих місць, які потерпають від конфлікту. До таких стратегій належать (у спадному порядку за популярністю): відмова в певній мірі від основних життєво необхідних речей (продуктів харчування, різних речей, медичних засобів тощо), оформлення документів на отримання певних виплат соціальної допомоги від держави, отримання грошей в позику або продаж особистих речей і майна, а також затримування сплати обов'язкових платежів за житло;

- За результатами глибинних інтерв'ю з роботодавцями, ситуація на ринку праці погіршується у зв'язку з економічним спадом в Україні загалом та у зв'язку з масовим переселенням ВПО, і багато респондентів суттєво скоротили свої потреби у найманні нових працівників. Наймання нових працівників відбувається переважно у секторах, де потрібні сезонні працівники, зокрема у сільському господарстві, рибальстві та будівництві;

- Крім низького попиту на робочу силу і надлишок працівників з освітою всіх рівнів, головною проблемою для роботодавців є пошук висококваліфікованих професіоналів та робітників з технічною

освітою. Особливо проблематичним є пошук, якщо від працівника вимагається поєднувати кілька різних вузьких професійних навичок або розумітися на обладнанні різних поколінь;

- У більшості роботодавців, які прийняли на роботу ВПО, склалось доволі позитивне враження про них. Як роботодавці повідомили, ВПО як наймані працівники мало чим відрізняються від решти трудового колективу, і часто вони виявляють навіть більшу старанність, оскільки намагаються зацепитись за роботу і в більшій мірі залежать від наявності роботи порівняно з місцевими працівниками;

- Водночас, опитані роботодавці наголосили, що головним критерієм для прийому на роботу для них є відповідність кваліфікації претендента їхнім вимогам, і що вони не бачать принципової різниці між ВПО та місцевими робітниками;

- Серед основних проблем працевлаштування ВПО респонденти-роботодавці називали скрутну економічну ситуацію України: скорочення виробництва, відсутність потреби у нових працівниках, неможливість виплачувати зарплати у повній мірі навіть тим, хто вже працює. Ще одним важливим бар'єром для частини опитаних є невпевненість у тому, наскільки довго ВПО затримуються на новому місці проживання. Роботодавці зазначають, що не готові вкладати ресурси у таких працівників, особливо у тих випадках, коли необхідне тривале початкове навчання. Проблеми з документами (наприклад, відсутність місцевої реєстрації (прописки) або трудової книжки) роботодавці не вважають принциповим бар'єром для прийому на роботу ВПО;

- Переважна більшість опитаних роботодавців не знає про наявні стимули з боку держави щодо прийняття на роботу ВПО. Респонденти виділили два основних моменти, що могли би зробити працевлаштування ВПО більш привабливими. Найважливішим з них більшість опитаних вважає загальне покращення економічної ситуації. Це дозволило би їм розширювати свою діяльність та наймати на роботу нових працівників, і ВПО конкурували би з іншими кандидатами на загальних підставах. Відшкодування для підприємства затрат на оплату праці та/ або навчання нового працівника, пільги в оподаткуванні, допомога з боку держави по розширенню економічної діяльності підприємства шляхом розміщення (державних) замовлень, сприяння у виході на нові ринки тощо також посприяли б найму роботодавцями ВПО;

- Акцент державної політики та програм, націлених на ВПО, має бути на підвищенні їх конкурентоспроможності (заходи з боку пропозиції) та покращенні можливостей зайнятості (заходи з боку попиту);

- Зважаючи на те, що багато ВПО, які шукають роботу, не зареєстровані у ДСЗ, і, відповідно, не мають права на участь у відносно дорогих та тривалих програмах активної політики на ринку праці, важливим завданням є посилення спроможності ДСЗ відповідати потребам всіх ВПО, які шукають роботу, та заохочувати роботодавців до співпраці з ДСЗ щодо працевлаштування ВПО, які шукають роботу;

- Залишаючи осторонь фундаментальні заходи зі сприяння економічному зростанню та відновленню попиту на працю в Україні, за результатами дослідження запропоновано п'ять пріоритетних напрямів для вирішення проблем зайнятості ВПО: (i) покращення інформаційної системи ринку праці в Україні, забезпечення кращого доступу ВПО, які шукають роботу, до послуг ДСЗ та ефективного профілювання (класифікації) шукачів роботи; (ii) покращення поєднання ВПО, які

шукають роботу, із наявними вакансіями; (iii) забезпечення можливостей навчання (у тому числі навичкам пошуку роботи) та стажування для ВПО, навіть якщо вони не повністю підпадають під усі критерії для зареєстрованих безробітних; (iv) організація висококваліфікованих громадських і тимчасових робіт з активним залученням представників приватного сектора і розширення можливостей надання дотацій роботодавцям; (v) пропонування гнучких форм зайнятості і вжиття позитивних заходів з метою протидії наявній на ринку праці дискримінації відносно певних категорій шукачів роботи (жінок з дітьми, людей старшого віку, осіб з обмеженою працездатністю).

РОЗДІЛ 1: ВСТУП

2000
ОСОБИСТИХ
ІНТЕРВ'Ю З
ВПО:



у **9** **16** МІСТ
ОБЛАСТЯХ

ОСОБИ ВІКОМ
18-70 РОКІВ

ЗАРЕЄСТРОВАНІ ЯК ВПО,
**АЛЕ НЕ ЯК
БЕЗРОБІТНІ**



4
КАНАЛИ ДЛЯ
ПОШУКУ ВПО

У СЕРПНІ
2014 | ЧИ ПІЗНІШЕ

ПЕРЕМІЩЕНІ З КРИМУ, ДОНЕЦЬКОЇ
ТА ЛУГАНСЬКОЇ ОБЛАСТЕЙ

55 ГЛИБИННИХ ІНТЕРВ'Ю
З РОБОТОДАВЦЯМИ:



44
МАЛИХ
ПІДПРИЄМСТВ



6
СЕРЕДНІХ
ПІДПРИЄМСТВ



5
ВЕЛИКИХ
ПІДПРИЄМСТВ



СЕКТОРІВ ЕКОНОМІКИ
(ГАЛУЗЕЙ ПРОМИСЛОВОСТІ)

у **8** **9** МІСТ
ОБЛАСТЯХ

1. Вступ

1.1 Загальні відомості

Конфлікт на сході України, що триває, значною мірою впливає на соціальне, економічне і політичне життя у цьому регіоні і у країні загалом. За даними Державної служби статистики України (ДССУ), реальний валовий внутрішній продукт зменшився на 6.8% у 2014 році і на 17.2% у першому кварталі 2015 року. Внаслідок спаду в економічній діяльності і зниження попиту на робочу силу рівень безробіття в Україні зріс від 9 відсотків працездатного населення віком від 15 до 70 років у першому кварталі 2014 року до 9.6 відсотка у першому кварталі 2015 року, а в тих місцях, які потерпають від конфлікту, він зріс ще більше: з 9.1 до 14.4% в Донецькій області і з 8.4 до 15.3% в Луганській області.

Відсутність безпеки і нестерпні умови життя в тих місцях, які потерпають від конфлікту, змусили до тисячі громадян до переселення на територію, контрольовану українським урядом. Станом на 31 липня 2015 року, у різних місцях країни було прийнято біля 1 414 800 внутрішньо переміщених осіб (ВПО), і їх кількість збільшується щотижня (див. мал. 1.1). Однак, фактична кількість ВПО залишається невідомою, оскільки багато переселенців не реєструються, не потребуючи допомоги від держави, а деякі чоловіки не реєструються для уникнення призову для проходження військової служби (ВКБ ООН, 2014 р.).

Внутрішньо переміщена особа – це громадянин України, який постійно проживає в Україні, якого змусили або який самостійно покинув своє місце проживання у результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, масових порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру.

Факт внутрішнього переміщення підтверджується довідкою про взяття на облік внутрішньо переміщеної особи. Підставами для взяття на облік внутрішньо переміщеної особи є наявність реєстрації місця проживання на території, де виникли зазначені вище обставини на момент їх виникнення.

Для отримання довідки внутрішньо переміщена особа має звернутися до структурного підрозділу місцевої державної адміністрації з питань соціального захисту населення за місцем фактичного проживання із заявою про отримання довідки про взяття на облік внутрішньо переміщеної особи.

Джерело: Закон України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» від 20 жовтня 2014 р.

Найбільша кількість ВПО знаходиться на територіях, розташованих поблизу їх місць проживання, зокрема, на територіях Донецької і Луганської областей, які контролюються українським урядом (див. мал. 1.1). Велику кількість ВПО приймають також ті області, які розташовані навколо Донбасу, а саме Харківська, Запорізька і Дніпропетровська області. Деякі ВПО переїхали до інших регіонів України, з найбільшими за чисельністю групами у місті Києві і Київській, Полтавській та Одеській областях. Багато ВПО хочуть підтримувати тісні відносини з родиною і майном, що

залишились на покинутій ними території, а тому менша кількість таких осіб переїхала у далекі за відстанню західні регіони України (ВКБ ООН, 2014 р.).

Мал. 1.1. Внутрішньо переміщені особи в Україні, станом на 31 липня 2015 року



Джерело: Управління Верховного комісара ООН у справах біженців, <http://unhcr.org.ua/en/2011-08-26-06-58-56/news-archive/1244-internal-displacement-map>.

Незважаючи на те, що Міністерство соціальної політики України (МСП), Управління Верховного комісара ООН у справах біженців та інші відомства, які збирають інформацію про внутрішньо переміщених осіб в Україні, повідомляють про непропорційно велику ВПО жіночої статі, пенсіонерів та дітей і непропорційно малу кількість осіб працездатного віку порівняно із середніми демографічними показниками в Україні, можна припустити, що серед ВПО є багато осіб працездатного віку, які шукають роботу.² Їх присутність на ринку праці в умовах

² Станом на 25 червня 2015 року 1 357 000 внутрішньо переміщених осіб було взято на облік департаментами соціального захисту населення відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України № 509 від 1 жовтня 2014 року. Серед них 319 000 (23.5 %) осіб працездатного віку, 807 000 (59.5 відсотка) пенсіонерів, 172 000 (12.7 %) дітей і 58 000 (4.3 %) непрацездатних осіб та осіб, які втратили працездатність. Під час отримання довідки про взяття на облік 112 000 внутрішньо переміщених осіб працездатного віку повідомили про потребу у роботі. За період з 1 по 25 червня 2015 року понад 4 000 внутрішньо переміщених осіб працездатного віку звернулись до департаментів соціального захисту населення і повідомили про потребу у роботі. Ці дані отримані з щотижневого оновлення інформації Державної служби зайнятості про надання послуг внутрішньо переміщеним особам, дата перегляду даних - 5 серпня 2015 р.). Див: (http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=30543,

економічного спаду погіршує ситуацію на ринку праці, підвищуючи конкуренцію за відносно малу кількість вакантних робочих місць і сприяючи зниженню рівня заробітних плат.

Однак, повна інформація про потреби зайнятості і рівень безробіття серед ВПО відсутня, адже лише невелика кількість ВПО реєструється у ДСЗ. За результатами опитування, яке щомісяця проводиться представниками ДСЗ серед ВПО, які звертаються до департаментів соціального захисту населення, з 2 966 ВПО, опитаних протягом 1-25 червня 2015 року, 1 611 особа (54%) не планували користуватись послугами ДСЗ, переважно через те, що мають намір розпочати пошук роботи пізніше або тому що вони вже мають роботу. Інформація з опитувань ВПО якісного характеру та окремі факти свідчать про те, що багато з таких осіб не зареєструвались тому, що вважають своє поточне становище тимчасовим, не можуть піти на роботу, оскільки їм потрібно піклуватись про інших членів родини, або не мають права на отримання пов'язаної з відсутністю зайнятості допомоги і пільг, а тому не розглядають можливість звернення до ДСЗ. Незважаючи на причини, очевидним є той факт, що багато з них шукають роботу.

За даними ДСЗ ³ за період з 1 березня 2014 року по 31 липня 2015 року 54 227 ВПО отримали різні види допомоги від служби зайнятості. Серед них 38 963 ВПО отримали статус безробітного і 31 618 ВПО отримали допомогу по безробіттю. Станом на 31 липня 2015 року 13 582 особи мали довідки про взяття на облік ВПО та були зареєстровані у Державній службі зайнятості як безробітні особи. Більше половини таких зареєстрованих осіб, що шукали роботу, знаходились у п'яти регіонах, а саме, у Дніпропетровській, Донецькій, Харківській і Запорізькій областях та у місті Києві. Це у значній мірі відображає загальну ситуацію розселення ВПО в Україні (див. мал. 1.1). ДСЗ має інформацію про рівень освіти, професійну кваліфікацію і досвід роботи зареєстрованих ВПО, що шукають роботу, а також тих ВПО, які вже знайшли роботу через ДСЗ. Така інформація надає деякі відомості про те, за якими професіями і в яких галузях економічної діяльності вдалось знайти ВПО, але такі дані охоплюють лише ту частину ВПО, які зареєстровані у ДСЗ.

Ті дослідження, які дають уявлення про потреби зайнятості ВПО, незареєстрованих у ДСЗ, як правило, ґрунтуються на невеликих опитуваннях ВПО в одному чи декількох регіонах. До того ж, такі дослідження часто спрямовані на з'ясування потреб зайнятості разом з багатьма іншими потребами і не надають повного уявлення про зайнятість, безробіття і стратегії вирішення проблем ВПО та їхнє бажання контактувати з ДСЗ.

Наприклад, МГО «Соціальні ініціативи з охорони праці та здоров'я» провела опитування 471 внутрішньо переміщеної особи у грудні 2014 року – січні 2015 року в місті Києві, Полтавській, Запорізькій, Дніпропетровській, Чернігівській, Харківській, Луганській, Закарпатській, Івано-Франківській та Львівській областях, в ході якого було проаналізовано потреби ВПО в Україні (МГО «Соціальні ініціативи з охорони праці та здоров'я», 2015 р.). Результати такого опитування показали, що до першочергових потреб ВПО відносяться: фінансові (зайнятість), гуманітарні (їжа та одяг), житлові (постійне або тимчасове житло) та медичні потреби. Про фінансову потребу або потребу зайнятості повідомили 69% від загальної кількості респондентів. До другорядних потреб

³ Щотижневе оновлення інформації Державної служби зайнятості про надання послуг внутрішньо переміщеним особам (http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=30543, дата перегляду даних 5 серпня 2015 року).

ВПО відносяться: соціальні (участь в громадському житті), юридичні (захист прав), психологічні, культурні і політичні (участь в політичному житті) потреби. Відповідно до даних опитування більшість респондентів – це були жінки середнього віку (76.8 відсотка) з неповнолітніми дітьми (65.3%), для яких потрібен спеціальний підхід, наприклад можливість виконання роботи вдома, надання професійної підготовки після отримання формальної освіти і психологічної підтримки. У звіті було зроблено висновок, що, оскільки 45 відсотків респондентів незадоволені своїм фінансовим становищем і ситуацією із зайнятістю, існує нагальна потреба у виробленні ефективного всеохоплюючого підходу допомоги ВПО, включно з підтримкою у працевлаштуванні і забезпеченні їх доступним житлом, з широким залученням усіх місцевих, державних та міжнародних ресурсів.

Міжнародний фонд «Відродження» провів дослідження на тему “Проблеми адаптації та зайнятості внутрішньо переміщених осіб в Луганську” (Міжнародний фонд «Відродження», 2015 р.), використовуючи дані, отримані в ході опитування 500 ВПО, що проживають в Луганській області, відвідання місць проживання внутрішньо переміщених осіб, центрів зайнятості та приватних підприємств, інтерв'ю з представниками малого і середнього бізнесу, а також із застосуванням методу працевлаштування "таємних клієнтів", щоб дослідити ставлення роботодавців до внутрішньо переміщених осіб і загальні можливості зайнятості. Проведене дослідження показало, що пошук роботи – одна з основних проблем для ВПО. Часто в людей немає основних вмінь, що стосуються пошуку роботи, а також спеціальних професійних навичок. 73% опитуваних ВПО вважають, що для них були б корисними навчальні курси з основних навичок пошуку роботи і професійної переорієнтації. Серед тем для курсів навчання чи перекваліфікації респонденти найчастіше згадували підготовку з правильного складення резюме, комп'ютерні курси і курси, що стосуються можливостей отримання доходу в мережі Інтернет (Міжнародний фонд «Відродження», 2015 р.).

1.2 Цілі і структура звіту

Зважаючи на відсутність повної і вичерпної інформації про зайнятість ВПО, необхідне подальше вивчення та дослідження для кращого розуміння потреб зайнятості ВПО та можливостей їх зайнятості в теперішніх умовах в українській економіці та на ринку праці. Кінцевою метою даного дослідження є підтримка Державної служби зайнятості та уряду України в ході розробки правильно спрямованих і ефективних програм активної політики на ринку праці і ширших заходів в рамках соціально-економічної політики, які будуть відповідати професійній кваліфікації та особливим потребам ВПО (заходи з боку пропозиції), а також задоволення потреб роботодавців (заходи з боку попиту). Це допоможе розширити можливості інтеграції ВПО на ринку праці і зменшити їх залежність від соціальних трансферів, а також, можливо, покращити функціонування ринку праці, забезпечивши зниження рівня безробіття і підвищення продуктивності.

На основі даних, отриманих в ході цільового опитування 2000 внутрішньо переміщених осіб, які не зареєстровані у ДСЗ, і 55 глибинних інтерв'ю з роботодавцями, у цьому звіті представлена наступна важлива інформація:

- статус економічної активності, рівень безробіття і частка потенційно економічно активних осіб серед ВПО працездатного віку, які не перебувають на обліку у ДСЗ;
- основні причини того, чому ВПО, які шукають роботу, не стали на облік у ДСЗ;

- характеристики зайнятості тих ВПО, які вже знайшли роботу, і в яких аспектах така робота відрізняється від їх попередньої зайнятості до переселення;
- альтернативні канали пошуку роботи, якими користуються безробітні ВПО, труднощі, пов'язані з пошуком роботи, мінімальний прийнятний рівень заробітної плати і бажаний вид роботи, а також зацікавленість осіб, що шукають роботу, в участі у громадських і тимчасових роботах та курсах професійного навчання, організованих ДСЗ;
- подальші міграційні наміри ВПО і їхні стратегії пристосування;
- можливості зайнятості і навчання, які пропонуються роботодавцями для всіх осіб, що шукають роботу, в Україні і для ВПО зокрема.

Наступна частина звіту розкриває ці питання у такому порядку. У наступному пункті цього розділу описана методологія опитування внутрішньо переміщених осіб (компонент 1) та інтерв'ю з роботодавцями (компонент 2), проведених в цілях дослідження. У другому розділі надано інформацію про пропозицію праці серед внутрішньо переміщених осіб, зібрану на основі опитування окремих ВПО. У третьому розділі подаються основні результати глибинних інтерв'ю з роботодавцями. В останньому розділі запропоновано рекомендації стосовно заходів політики на основі результатів аналізу потреб зайнятості ВПО і їхніх можливостей зайнятості.

1.3 Методологія дослідження

Компонент 1. Опитування внутрішньо переміщених осіб

План вибіркового опитування і збір даних

Кількісне опитування внутрішньо переміщених осіб було проведене Київським міжнародним інститутом соціології. Основний збір даних був проведений з 1 по 18 червня 2015 року. Додаткові інтерв'ю проходили 25-26 червня після завершення етапів контролю збору даних і перевірки зібраних даних.

Цільова група опитування – особи віком 18-70 років, переміщені з Криму, Донецької та Луганської областей. Додаткові важливі критерії при проведенні опитування: (i) відповідні особи залишили своє місце проживання не раніше серпня 2014 року; і (ii) вони зареєстровані, як внутрішньо переміщені особи в департаменті соціального захисту населення місцевої державної адміністрації (тобто, мають довідку ВПО), але не перебувають на обліку Державної служби зайнятості як безробітні.

Спершу загальна кількість респондентів становила 2151, але 151 інтерв'ю було виключено у зв'язку з їх некоректністю. Остаточна вибірка склала 2000 респондентів.

Збір даних проводився у дев'яти областях: Донецькій та Луганській областях (в тих містах, які знаходяться під контролем української влади), Дніпропетровській, Запорізькій, Харківській, Київській, Одеській, Полтавській і Львівській областях. Згідно з даними Міністерства соціальної політики станом на 27 березня 2015 року 91% від загальної кількості всіх ВПО і 86% від загальної кількості всіх ВПО працездатного віку перебували на обліку саме в цих областях. Спершу планувалось проводити опитування лише в обласних центрах тих областей, які не потерпають від

конфлікту, і в найбільших містах на підконтрольній Україні території в Донецькій та Луганській областях. Але в ході проведення збору даних географічні межі дослідження були розширені для кращого охоплення цільової групи населення. Зрештою, опитування було проведене у 16 містах 9 областей (див. Таблицю А.1 у Додатку А)

Відбір та рекрутинг респондентів

Відповідно до попередньої схеми опитування, спершу планувалось проводити інтерв'ю в органах соціального захисту населення Міністерства соціальної політики, де внутрішньо переміщені особи мали б повторно ставати на облік. З огляду на це, планувався підбір респондентів у випадковому порядку з певним інтервалом. Однак, вже перші спроби реалізації такої стратегії показали, що у більшості містах та обласних центрах до органів соціального захисту населення Міністерства соціальної політики за день зверталась дуже мала кількість внутрішньо переміщених осіб. У зв'язку з цим проведення опитування з наявними ресурсами і в умовах обмеженого строку, відведеного за графіком для етапу збору даних (травень – червень 2015 року), було неможливим.

Виявилось неможливим реалізувати вибірку, наближену до випадкової, з огляду на відсутність місць скупчення, в яких кожна внутрішньо переміщена особа могла б з'явитись з однаковим ступенем вірогідності (або з таким ступенем ймовірності, який можна було б оцінити) протягом травня – червня 2015 року. Крім того, Київський міжнародний інститут соціології не мав доступу до списків внутрішньо переміщених осіб. У зв'язку з цими причинами респонденти відбирались не випадковим чином, і вибірка не ґрунтується на попередньо визначених критеріях підбору із загального населення.

Загалом, було використано чотири канали пошуку ВПО:

- місця компактного проживання (санаторії, готелі для вимушених переселенців, так звані “модульні містечка”, бази відпочинку тощо);
- державні установи (департаменти соціального захисту населення місцевих державних адміністрацій, місцеві відділення Державної міграційної служби і Державної служби надзвичайних ситуацій);
- благодійні фонди і волонтерські організації, що працюють з вимушеними переселенцями, через центри і пункти видачі гуманітарної допомоги тощо;
- особисті зв'язки інтерв'юерів та контакти, надані опитаними внутрішньо переміщеними особами (“снігова куля”).

Для компенсування систематичної похибки, яка могла виникнути в результаті спроби пошуку внутрішньо переміщених осіб, групам інтерв'юерів було поставлене завдання в максимальній мірі диверсифікувати місця опитування (наприклад, уникати пошуку внутрішньо переміщених осіб лише в місцях їх компактного проживання). Незважаючи на це, в областях з відносно малою часткою внутрішньо переміщених осіб (у Львівській, Одеській та Полтавській областях) групам інтерв'юерів доводилось використовувати один чи два найпродуктивніших способи пошуку. Розподіл респондентів за регіонами і канали, використані для їх пошуку, вказані у Таблиці А.2 в Додатку А.

Опитування було проведене із застосуванням методу особистого інтерв'ю в місцях встановлення контакту з респондентами.

Важливим моментом, на який варто звернути увагу, є бажання респондентів вступати в діалог і бажання представників волонтерських і благодійних організацій допомогти з проведенням опитування через високий ступінь соціальної значущості дослідження, як відмітили самі інтерв'юери і їх керівники.

Інструментарій, використаний для проведення опитування

Кожен інтерв'юер отримав інструментарій для проведення опитування, до якого входили:

- анкета російською мовою з 68 питаннями, розподіленими по 8 розділах, а саме: А. Критерії відбору, В. Інформація про респондента, С. Інформація про попередню економічну активність / зайнятість до переселення, Д. Фільтруючі питання стосовно поточного статусу на ринку праці, Е. Характеристики зайнятих осіб, Ф. Характеристики незайнятих осіб, Г. Очікування і плани на майбутнє, Н. Стратегії вирішення проблем. Анкету розроблено авторським колективом на основі анкети Вибіркового опитування з питань економічної активності (далі ВОРАС), створеної Державною службою статистики України (ДССУ), для визначення статусу на ринку праці (зайняті, безробітні, економічно неактивні), а також галузей (секторів) економіки і професій зайнятих ВПО в суворій відповідності до стандартних критеріїв та класифікацій Міжнародної організації праці, які використовуються ДССУ для формування статистичних даних про український ринок праці (див. Вставку 1).⁴ Це дозволяє порівняти основні показники на ринку праці для опитаних ВПО з показниками ДССУ для України та окремих регіонів;

Вставка 1. Визначення основних статусів економічної активності

Особа класифікується як **зайнята**, якщо протягом контрольного тижня (тобто повного тижня з понеділка по неділю перед проведенням інтерв'ю) така особа відповідала одному з наступних критеріїв:

- працювала за наймом впродовж обстежуваного тижня за винагороду в грошовому чи натуральному вигляді, індивідуально (самостійно), в окремих громадян або на власному (сімейному) підприємстві;

- мала певну тимчасову або випадкову роботу чи діяльність (хоча б одну годину), навіть з незначущою оплатою або доходом в грошовій формі чи в натуральному вигляді або з передбачуваною оплатою;

- працювала безкоштовно на підприємстві, у власній справі, що належить будь-кому з членів домогосподарства, або в особистому селянському господарстві з метою реалізації продукції, виробленої внаслідок цієї діяльності;

⁴ А саме, відповідно до критерію "однієї години роботи", що застосовується до визначення зайнятих осіб; категорій першого розряду згідно з Міжнародною стандартною класифікацією професій (International Standard Classification of Occupations – ISCO) від 1988 року для визначення професійних груп; та основних груп Класифікації видів економічної діяльності для визначення галузей (секторів) економіки.

- була тимчасово відсутня на роботі, тобто формально мали робоче місце, власне підприємство (справу), але не працювали впродовж обстежуваного періоду з певних причин (у зв'язку з хворобою чи травмою, оплачуваною відпусткою, відгулами, офіційними неробочими днями тощо).

Особа класифікується як **безробітна**, якщо вона одночасно відповідає наступним двом умовам:

- не мала роботи (прибуткового заняття) впродовж контрольного тижня; і
- впродовж останніх чотирьох тижнів активно шукали роботу або намагались організувати власну справу.

Стандартний третій критерій готовності до виконання роботи (тобто роботи за наймом або самозайнятості) протягом наступних двох тижнів не використовувався для визначення безробітних осіб в цілях опитування, оскільки багато осіб, що шукають роботу, не дали визначеної відповіді на питання стосовно готовності до роботи. У цьому аспекті використане в цілях дослідження визначення безробітних відрізняється від визначення, яке застосовується Державною службою статистики України.

До **економічно активного населення (або робочої сили)** належать усі особи, які відповідають вимогам поданих вище визначень зайнятих або безробітних осіб.

До **економічно неактивного населення (тобто осіб, які не входять до робочої сили)** віднесено осіб, які не були зайнятими або безробітними впродовж контрольного періоду. До цієї групи належать наступні функціональні категорії: особи, які отримують пенсію за віком чи пенсію у зв'язку з втратою працездатності (інвалідністю), або особи, що отримують пенсію на пільгових умовах; студенти; особи, що займаються веденням домашнього господарства і / або доглядають за дітьми чи хворими членами родини; зневірені особи; особи, які не знають де і як шукати роботу, або які вважають, що для них немає підходящої роботи; особи, яким не потрібна робота з інших причин.

- набір карток з пропонованими на вибір відповідями на закриті (формалізовані) питання;
- інструкція для інтерв'юера;
- бланк проведених інтерв'ю, в якій інтерв'юер повинен вказати ім'я, номер телефону і місце проведення інтерв'ю для кожного респондента;
- бланк візитів, в якій інтерв'юер повинен вказати час і тривалість перебування у певному місці проведення опитування, кількість проведених інтерв'ю і кількість випадків відмови від надання відповідей на питання, а також спеціальні завдання по подальшому дизайну вибірки (враховуючи перелік місць, де можна знайти вимушених переселенців).

Крім того, кожен інтерв'юер мав три рекомендаційних листи підтримки: від Міністерства соціальної політики, від Міжнародної організації праці і від Київського міжнародного інституту соціології.

Контроль етапу збору даних і логічний контроль

Загалом було проведено перевірку 217 анкет з використанням методу телефонного контролю. У цілях перевірки було вибрано декілька інтерв'ю, проведених кожним інтерв'юером (до 10% від загальної кількості анкет, зібраних таким інтерв'юером). Якщо більшість вибраних інтерв'ю виявлялись непідтвердженими, робились додаткові телефонні дзвінки і, в разі необхідності, анкети вилучались із загальних зібраних даних.

Крім цього, перевірялась правильність вибору респондентів шляхом з'ясування того, чи дійсно вони відносяться до цільової групи опитування. Загальні зібрані дані також перевірялись на наявність помилок і вірність логічного переходу від одного питання до іншого, і в разі необхідності вносились відповідні зміни. Особливу увагу було приділено правильності кодів професій та галузей (секторів) економіки для зайнятих осіб, повідомлених респондентами, які звірялись з відповідями на відкриті питання стосовно посади респондента та основних галузей економічної діяльності його роботодавця.

Соціально-демографічні характеристики респондентів

Основні характеристики респондентів, а саме, стать, вік, період переселення і колишнє місце проживання, на рівні загальної вибірки і в окремих областях викладені у Таблиці А.3 у Додатку А. Більшість опитаних ВПО – це жінки, особи середнього віку, які переїхали з Донецької і Луганської областей у серпні – вересні 2014 року. Параметри вибірки доволі наближені до даних ДСЗ, що стосуються всієї України і тих ВПО, які зареєстровані як безробітні, за винятком попередньої професійної групи (див. Таблицю А.4 в Додатку А).

Вибірка включає 10.8% осіб віком 60-70 років, що значно менше, ніж в офіційних даних Міністерства соціальної політики, відповідно до яких близько 60 відсотків всіх зареєстрованих внутрішньо переміщених осіб – це пенсіонери.⁵ Менший відсоток пенсіонерів похилого віку у нашій вибірці можна пояснити декількома факторами:

- відсутність жорсткої квоти на кількість респондентів працездатного віку, яка встановлювалась окремо для кожної області і ґрунтувалась на офіційних даних Міністерстві соціальної політики (від не менше 45 відсотків ВПО працездатного віку у Донецькій, Луганській, Харківській і Запорізькій областях до не менше 70 відсотків у Київській, Одеській та Львівській областях);
- потенційно нижчий показник відповідей серед людей похилого віку у зв'язку зі специфічністю теми опитування (про зайнятість);
- менший відсоток пенсіонерів, які фактично проживають на неокупованій території України, порівняно з кількістю пенсіонерів, які зареєстровані на неокупованій території України в цілях отримання права на пенсію і виплати соціальної допомоги, але які продовжують проживати на окупованих територіях, що потерпають від конфлікту (так звані “пенсійні туристи”).

⁵ Відповідно до звіту ВКБ ООН під назвою “Попередній аналіз та оцінка потреб внутрішньо переміщених осіб (ВПО)” від 17 жовтня 2014 (<http://unhcr.org.ua/attachments/article/971/IDP.pdf>) частка пенсіонерів становила 19 відсотків від загальної кількості внутрішньо переміщених осіб і 27.5 відсотка від загальної кількості повнолітніх осіб.

За наявності точних даних про кількість людей пенсійного віку, які фактично проживають в кожній області, зібрані в ході дослідження дані можуть бути переважені і приведені у відповідність фактичній віковій структурі вимушених переселенців.

Порівняння респондентів за соціально-демографічними і характеристиками зайнятості за різними каналами, використаними для їх пошуку, показує, що ВПО, опитані в місцях їх компактного проживання, мають нижчий рівень освіти, працювали у професійних групах більш низького рівня до переселення і менш схильні працювати на даний час, а також велика їх частина не має навичок використання комп'ютера та мережі Інтернет (див. Таблицю А.5 у Додатку А). Серед ВПО, опитаних у волонтерських організаціях і з використанням методу «снігової кулі», більший відсоток осіб з повною вищою освітою. Більша частка ВПО, опитаних в державних установах і з використанням методу «снігової кулі», були зайнятими на час проведення опитування. Комбінація даних опитування з різних каналів дозволяє зменшити ймовірність систематичної похибки.

Компонент 2. Глибинні інтерв'ю з представниками роботодавців і кадрових агентств

План вибіркового опитування і збір даних

Другий компонент дослідження – якісне дослідження, спрямоване на з'ясування ставлення українських роботодавців до поточної ситуації на ринку праці загалом і до прийому на роботу ВПО зокрема – також було проведене Київським міжнародним інститутом соціології (КМІС).

Робота зі збору даних для дослідження проводилась 5-16 червня 2015 року і включала 55 глибинних інтерв'ю з роботодавцями або тими їхніми представниками, яким краще відомо про прийом на роботу в їхніх компаніях, у тому числі було проведено одне інтерв'ю з регіональним центром зайнятості ДСЗ (тобто роботодавцем і посередником з зайнятості одночасно). Ще одне додаткове інтерв'ю було проведене з волонтерською громадською організацією, яка допомагає внутрішньо переміщеним особам знайти роботу. Два інтерв'ю з посередниками з зайнятості були проведені 29-30 червня.

Місця проведення інтерв'ю в регіонах було обрано дослідниками, задіяними в проекті (соціологами та економістами), а потім затверджено керівником проекту Групи технічної підтримки з питань забезпечення належних умов праці при Регіональному відділенні в країнах Центральної та Східної Європи Міжнародної організації праці (м. Будапешт). Після спільного погодження інтерв'ю було проведено в 9 містах: у Львові, Харкові, Запоріжжі, Дніпропетровську, Одесі, Маріуполі та Артемівську (Донецька область), Лисичанську (Луганська область) і в Києві.

Підприємства (тобто респондентів) було розподілено пропорційно за квотами відповідно до розміру та виду економічної діяльності (див. Таблицю А.6 у Додатку А). Завдання за квотами було підготоване на основі наступних джерел статистичних даних, отриманих від Державної служби статистики України:

1) статистичний збірник "Діяльність суб'єктів великого, середнього, малого та мікропідприємництва" – для отримання статистичних даних про кількість підприємств з класифікацією за розмірами і видами економічної діяльності у 2010-2013 роках;

2) офіційний веб-сайт ДССУ – для отримання статистичних даних про кількість активних підприємств з розподілом за регіонами та видами економічної діяльності станом на 1 листопада 2014 року (дата отримання доступу до даних 15.05.2015 р.);

3) статистичний бюлетень за січень – березень 2015 року – для отримання статистичних даних про кількість суб'єктів економічної діяльності за різними видами організаційно-правової форми станом на 1 квітня 2015 року.

Однією з важливих характеристик при виборі підприємств була їх форма власності. Оскільки в Україні немає офіційної класифікації підприємств за формами власності та інформації в цьому відношенні, як заміник було використано організаційно-правову форму. З-поміж 55 опитаних підприємств чотири відносяться до державної власності, а всі інші – приватні (в тому числі зі змішаною формою власності).

Відбір і рекрутинг респондентів

Відбір учасників був організований Київським міжнародним інститутом соціології зі свого центрального офісу в м. Києві і проведений регіональними фахівцями з рекрутингу Київського міжнародного інституту соціології, які керують мережею інтерв'юєрів в окремих регіонах.

Відбір здійснювався шляхом поєднання двох методів. По-перше, шляхом підбору в базі даних респондентів, які брали участь в попередніх дослідженнях, що проводились Київським міжнародним інститутом соціології, і які погодились на участь в інших опитуваннях. По-друге, методом «снігової кулі» – учасники підбирались з переліків, складених на основі рекомендацій вже обраних респондентів, за умови, що вони відповідали визначеним для дослідження вимогам. При цьому перші респонденти підбирались на основі особистих зв'язків спеціалістів з рекрутингу.

Середня тривалість глибинного інтерв'ю – біля 37 хвилин. В процесі відбору респондентів і під час проведення глибинних інтерв'ю не виникало суттєвих проблем.

РОЗДІЛ 2:

ПОТРЕБИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ ТА СТРАТЕГІЇ ПРИСТОСУВАННЯ НЕ ЗАРЕЄСТРОВАНИХ У ДСЗ ВПО

ПОНАД
45% ОПИТАНИХ ВПО НЕ
ПРАЦЮВАЛИ ТА НЕ
ШУКАЛИ РОБОТУ ПРО-
ТЯГОМ ЗВІТНОГО ТИЖНЯ В
ЧЕРВНІ 2015

34.1% **АБО** **18.2%**
ЕКОНОМІЧНО АКТИВНИХ ВПО ВІД УСІХ ОПИТАНИХ ВПО
БУЛИ БЕЗРОБІТНИМИ

У СЕКТОРІ ТОРГІВЛІ ТА РЕМОНТУ
АВТОТРАНСПОРТНИХ ЗАСОБІВ І
МОТОЦИКЛІВ ПРАЦЮЄ

БЛИЗЬКО **30%**
УСІХ ЗАЙНЯТИХ ВПО



МАЙЖЕ **75%** ВПО ПЕРЕГЛЯНУЛИ СВОЇ
ПЕРШОЧЕРГОВІ ПОТРЕБИ, ЩОБ ВИЖИТИ

ПОНАД
40% ЗАЙНЯТИХ ВПО ЗАЗНАЛИ **ПОГІР-
ШЕННЯ** ХАРАКТЕРИСТИК РОБОТИ
(В ОСНОВНОМУ РІВНЯ ЗАРОБІТНОЇ
ПЛАТИ ТА СОЦІАЛЬНОГО ПАКЕТУ)
ПОРІВНЯНО З ЇХ ЗАЙНЯТІСТЮ
ДО ПЕРЕМІЩЕННЯ

ОСНОВНІ **ПРОБЛЕМИ**, З ЯКИМИ ЗІШТОВХУЮТЬСЯ
ВПО У ПРОЦЕСІ ПОШУКУ РОБОТИ:



НИЗЬКА
ЗАРОБІТНА
ПЛАТА



БРАК
СУЧАСНИХ
НАВИЧОК



**ДИСКРИ-
МІНАЦІЯ**



НАЯВНІСТЬ **ЖИТЛА** ТА **РОБОТИ**
ДЛЯ ЧЛЕНІВ РОДИНИ - НАЙБІЛЬШ
ПРИВАБЛИВІ ФАКТОРИ ДЛЯ ПОДАЛЬШОЇ
МІГРАЦІЇ У МЕЖАХ УКРАЇНИ

2. Потреби у сфері зайнятості та стратегії пристосування ВПО, не зареєстрованих у ДСЗ

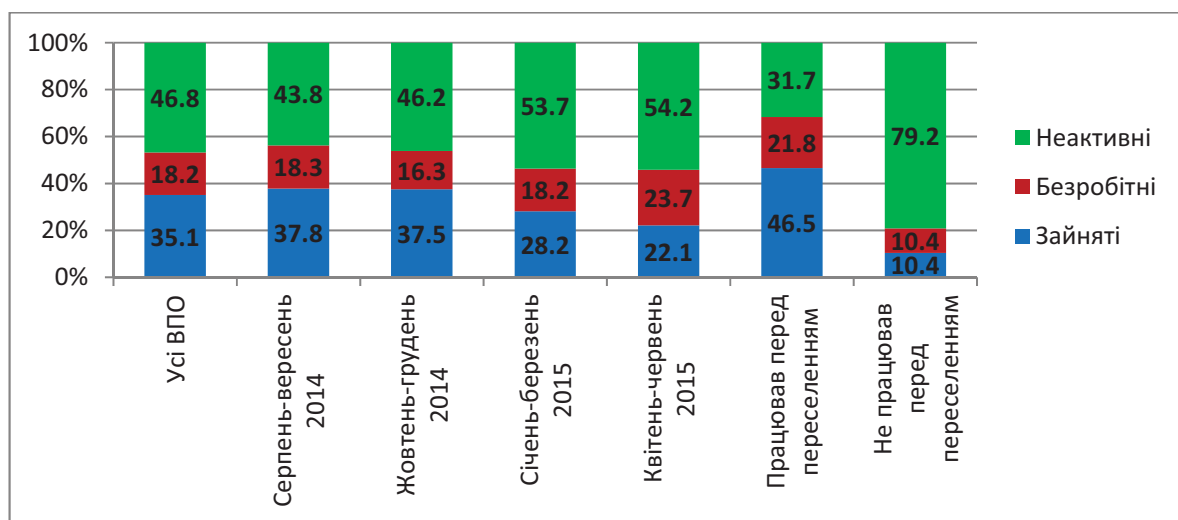
Цей розділ визначає характеристики не зареєстрованих у державній службі зайнятості ВПО, їхні потреби зайнятості та стратегії пристосування на основі опитування 2000 ВПО, проведеного для цього дослідження. Одним з основних питань, на яких сфокусовано цей розділ, є характеристики безробітних ВПО та їхнє бажання співпрацювати з ДСЗ. Ця інформація сприятиме удосконаленню стратегії зайнятості та заходів активної політики на ринку праці (АПРП) через їх пристосування до специфічних потреб ВПО, що в подальшому покращить можливості зайнятості цих осіб.

2.1 Поточний статус економічної активності, попередній досвід роботи та причини неактивності ВПО

Структура опитаних ВПО за статусом економічної активності

Сторону пропозиції на ринку праці звичайно описують через класифікацію груп осіб за статусом їх економічної активності (статусом на ринку праці). Три основні категорії – це зайняті, безробітні та економічно неактивні особи. Використовуючи стандартні критерії визначення поточного статусу на ринку праці (див. Вставку 1), ми отримуємо структуру опитаних ВПО за статусом економічної активності у червні 2015 року (Рис. 2.1). Неактивні особи складають значну частину ВПО – 46.8% усієї вибірки, і цей показник навіть вищий серед тих, хто приїхав з уражених конфліктом зон пізніше, та серед осіб, котрі не працювали до переселення.

Рис. 2.1. Статус економічної активності опитаних ВПО за часом переселення та наявністю досвіду попередньої зайнятості (%)



Водночас, частка зайнятих осіб має тенденцію до зменшення з часом, від 37.8% серед найчисленнішої групи ВПО, котрі переїхали в серпні-вересні 2014 року, до 22.1% серед останньої та найменшої групи ВПО, котрі переїхали у квітні-червні 2015. Це є дуже імовірним, оскільки особи, які переїхали пізніше, не мали достатньо часу влаштуватися на новому місці та знайти роботу. Крім того, ВПО, що нещодавно переїхали, можуть зустріти більше труднощів у пошуках роботи, адже економічний спад в

Україні призвів до суттєвого скорочення робочих місць, а відтак до значного погіршення ситуації на ринку праці, особливо в регіонах величезного скупчення ВПО впродовж останніх 18 місяців.

Не дивно, що частка зайнятих осіб значно вища серед тих ВПО, хто працював до переселення, порівняно з тими, хто не працював. Як ми побачимо далі, у багатьох із тих, хто працював до переселення, змінилося місце проживання, але не змінилася компанія та професія, оскільки великі компанії з численними підрозділами по всій Україні перевели власних працівників із зон конфлікту до інших місць. Інші були активнішими у пошуках нової роботи, щоб отримати джерело постійних доходів та уникнути втрати кваліфікації.

Рівень безробіття серед опитаних ВПО

Безробітні, тобто особи без жодної роботи чи прибуткового заняття, які шукали роботу протягом останніх чотирьох тижнів, що передували опитуванню, становлять 18.2% від загальної вибірки. Частка безробітних коливається між 16.3% серед ВПО, які переїхали наприкінці 2014 року, та 23.7% серед ВПО, що переїхали нещодавно на момент опитування (Рис. 2.1). За нашими оцінками, рівень безробіття серед ВПО становить 34.1% від усіх економічно активних ВПО. Він сягає пікового значення у 51.7% серед ВПО, що переїхали нещодавно. Це значно перевищує загальний рівень безробіття населення віком 15-70 років в Україні за перший квартал 2015 року у дев'яти областях, охоплених нашим дослідженням (Рис. 2.2).

Рис. 2.2. Рівень безробіття серед опитаних ВПО (18-70 років) та загального рівня безробіття населення (15-70 років) в Україні та окремих областях (% від економічно активного населення)



Джерело: ДССУ, опублікована на сайті статистика по Україні (за винятком Криму та Севастополя) та областях; авторські розрахунки стосовно ВПО.

Внаслідок збройного конфлікту, одночасного економічного спаду та вимушеної міграції населення всередині та між регіонами, рівні безробіття зросли у багатьох областях України у проміжок між січнем-березнем 2014 року та тим самим періодом дванадцятьма місяцями пізніше, особливо у Донецькій, Луганській та Полтавській областях (Рис. 2.2). Щоправда, навіть найвищий рівень безробіття населення віком 15-70 років у Луганській області (15.3%) удвічі нижчий, ніж серед ВПО,

опитаних у нашому дослідженні. Звідси випливає, що ВПО набагато більше страждають від безробіття, аніж інші категорії населення, і тому потребують суттєвої підтримки держави та НУО у пошуках потрібної роботи. Детальні характеристики незайнятих ВПО та основні труднощі, з якими вони зустрічаються під час пошуку роботи, проаналізовано в окремому розділі нижче.

Неактивність опитаних ВПО та основні її причини

Окрім набагато вищого рівня безробіття, порівняно до загального показника для населення, ВПО також мають значно вищий рівень неактивності. Згідно з даними ДССУ за перший квартал 2015 року, рівень неактивності населення віком 15-70 років був близько 38 відсотків в цілому по Україні, 34.6% в Луганській області та 41% у Донецькій області, що на 5.8-12.2 відсоткових пунктів нижче за значення цього показника серед опитаних ВПО (див. Рис. 2.1 вище).

Відтак важливим питанням є кількість осіб серед незайнятих ВПО, які були зайняті до переселення, працездатних та потенційно спроможних увійти до ринку праці після закінчення навчання, організації догляду за малолітніми дітьми або втрати таких важливих джерел доходів, як соціальна допомога ВПО від держави та НУО. Двоє з трьох неактивних ВПО з нашої вибірки були або пенсіонерами, або мали проблеми зі здоров'ям, або обов'язок піклуватися про інших членів родини, причому значно більша частка пенсіонерів та осіб з обмеженими можливостями спостерігається серед чоловіків, а більша частка піклувальників про інших членів родини припадає на жінок (Табл. 2.1). 7.8% загальної кількості неактивних ВПО та 32.6% неактивної молоді мають закінчити навчання. 4% загальної кількості неактивних ВПО та 6.3% неактивних ВПО чоловічої статі мали інші засоби для існування.

Водночас, 19.3% неактивних ВПО (або 179 респондентів), найчастіше чоловіків та осіб середнього віку, можна класифікувати як частково виключених з ринку праці, адже вони не шукали роботу впродовж вказаного періоду радше через певні труднощі, пов'язані з пошуком роботи (втрата документів, зневіра, короткий час перебування на новому місці та ін.), аніж через тривалу неактивність (Табл. 2.1). Якщо до цього числа додати студентів та жінок у віці 18-44 років із родинними обов'язками, то ми отримаємо 501 потенційно активну особу з 934 неактивних ВПО. Іншими словами, більш ніж 53% опитаних неактивних ВПО є працездатними та такими, що не отримують пенсії, тобто вони можуть стати активними шукачами роботи в найближчій перспективі.

Таблиця 2.1. Основні причини неактивності опитаних ВПО за статтю та віком (%)

	Чоловіки	Жінки	18-29 років	30-44 років	45-59 років	60+ років	Разом
Не розірвано попередні трудові відносини	2.9	2.2	0.0	3.0	6.0	0.0	2.4
Не мають необхідних для працевлаштування документів (трудової книжки, дипломів про освіту та ін.)	7.3	3.9	4.2	6.6	4.6	2.1	4.6
Сподіваються повернутися до попереднього місця проживання та роботи	4.4	2.4	2.3	3.3	4.1	1.1	2.8
Зневірені (втома від невдалого пошуку роботи)	5.9	3.6	2.8	6.3	5.5	0.5	4.1
Не знають, як і де шукати роботу	0.5	1.1	0.5	2.3	0.0	0.5	1.0
Переконані, що немає підходящої роботи	2.4	2.5	1.4	4.3	1.8	1.6	2.5
Щойно приїхали і не мали часу на пошуки	1.5	1.1	1.4	2.0	0.9	0.0	1.2
Вже знайшли (утому числі через переведення на нове місце роботи), очікують на початок роботи	1.0	0.7	1.4	1.3	0.0	0.0	0.8
Разом, частково виключені з ринку праці	25.9	17.5	14.0	29.1	22.9	5.8	19.3
Родинні обов'язки, необхідність догляду за дітьми, хворими чи літніми членами родини	3.9	39.4	48.8	50.0	14.2	2.6	31.5
Власна хвороба, травма або інвалідність	15.1	8.1	1.4	11.3	21.1	3.1	9.6
Пенсія (за віком чи вислугою)	28.8	25.1	0.0	1.3	32.6	86.4	25.9
Необхідність закінчити навчання в освітніх закладах або на курсах з професійної (пере)підготовки	16.6	5.3	32.6	0.7	0.0	0.0	7.8
Не мають потреби у роботі, оскільки мають інші засоби для існування	6.3	3.3	1.4	5.0	6.9	2.1	4.0
Разом, повністю неактивні	70.7	81.3	84.2	68.2	74.8	94.2	78.8
Інші	1.5	0.6	0.5	1.3	1.4	0.0	0.9
ВАЖКО СКАЗАТИ / ВІДМОВА ВІД ВІДПОВІДІ	2.0	0.7	1.4	1.3	0.9	0.0	1.0
Разом	100	100	100	100	100	100	100

Примітка: Неактивність означає, що особи були незайнятими і не займалися пошуками роботи після переселення (впродовж останніх 4 тижнів, що передували опитуванню).

Порівняно з безробітними на момент опитування ВПО (див. Таблицю Б.1 у Додатку Б), ці потенційно активні особи мають більші частки жінок та молоді з професійно-технічною середньою чи неповною вищою освітою (вищою спеціальною) та сучасними навичками (комп'ютер та Інтернет). Щоправда, багато з них не працювали до переселення і можуть бути обтяжені доглядом за дітьми.

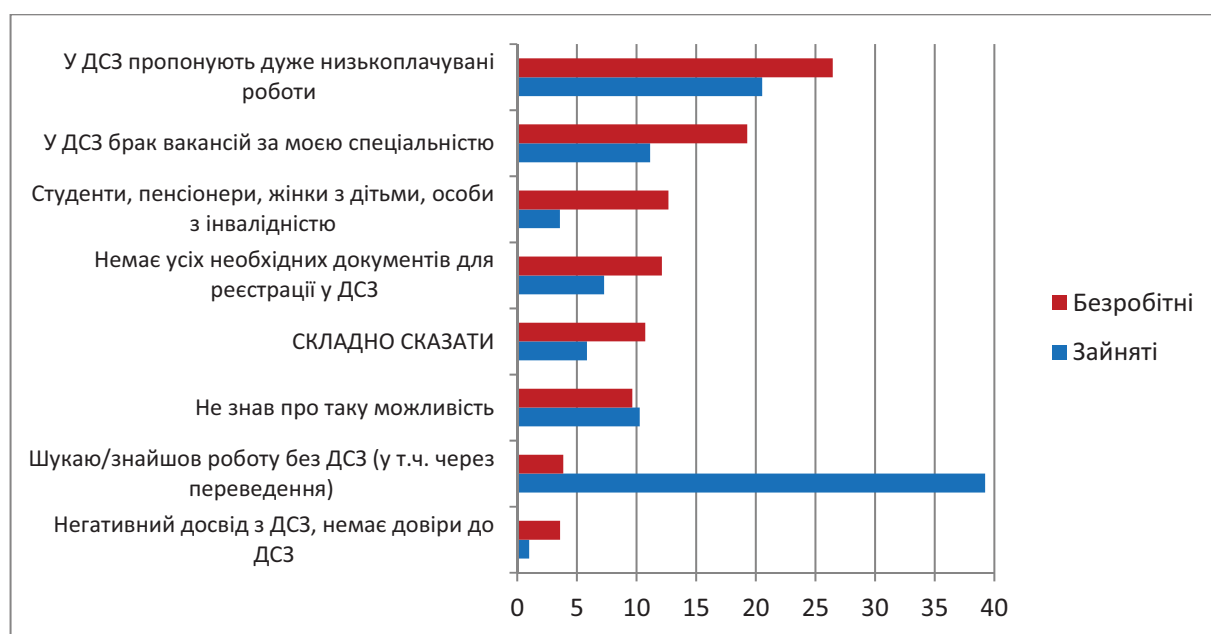
Є два важливі висновки для політики у цій сфері. По-перше, необхідні спеціальні цільові заходи, що полегшують перехід до роботи від навчання та відпустки по догляду за дитиною. Такими заходами можуть бути дотації роботодавцям або компенсація єдиного соціального внеску, ротація на робочих місцях та розподіл робочих місць між декількома працівниками, професійне навчання/перекваліфікація і стажування, а також можливо, програми самозайнятості. По-друге, важливо підвищувати можливості зайнятості жінок, зайнятих доглядом за дітьми чи іншими членами родини, надаючи більше пропозицій роботи на неповний робочий день або роботи з гнучким графіком (включно з дистанційною роботою), але з таким самим соціальним пакетом, що дає повна зайнятість (Kupets, 2010).

2.2 Причини нереєстрації в ДСЗ

З числа 2000 ВПО, опитаних в нашому дослідженні, 25.4%⁶ контактували з Державною службою зайнятості після вимушеного переселення, але не зареєструвалися в ДСЗ як шукачі роботи. Це пояснюється, насамперед, дизайном вибірки, яка включала тільки ВПО, які не зареєстровані в ДСЗ (див. Розділ 1.3).

В цілому, кожен третій ВПО у вибірці заявив про те, що він чи вона не зареєструвався в ДСЗ через навчання у ВНЗ, декретну відпустку по догляду за дитиною, пенсію чи інвалідність (Табл. Б.2 у Додатку Б). Проте це не означає, що всі ці особи були неактивними. Більш ніж 10% з них знайшли роботу (класифіковані як зайняті) або шукали її на час опитування (класифіковані як безробітні) самостійно, найімовірніше, будучи обізнаними щодо обмежень, які має ДСЗ стосовно їх реєстрації та ефективної підтримки під час пошуку роботи (Рис. 2.3).

Рис. 2.3. Основні причини нереєстрації у ДСЗ серед опитаних економічно активних ВПО



Як очікувалося, існують істотні відмінності в основних причинах нереєстрації в ДСЗ зайнятих і безробітних осіб (Рис. 2.3). Наприклад, найпопулярніша причина серед зайнятих ВПО – це те, що вони знайшли роботу без допомоги ДСЗ, в тому числі завдяки переведенню на нове робоче місце їх попереднім роботодавцем. Другою за популярністю причиною серед зайнятих та першою серед безробітних є те, що ДСЗ пропонує низькооплачувані роботи. Крім того, велика частка зайнятих і безробітних ВПО (11.1 та 19.3 відсотка відповідно) не задоволені браком доступних вакансій у ДСЗ за їх спеціальністю. Беручи до уваги те, що переважна більшість вакансій, запропонована ДСЗ наприкінці 2014 року, передбачала заробітну плату нижче 3000 грн., і те, що чисельність зареєстрованих безробітних значно перевищувала кількість доступних вакансій в усіх професійних групах та областях,⁶ стає зрозумілим, чому багато активних шукачів роботи з числа ВПО не бажають реєструватися у ДСЗ.

⁶ Згідно зі статистичною інформацією, поданою на веб-сайті ДСЗ (http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=30543).

Відсутність усіх документів, необхідних для реєстрації у ДСЗ, також часто вказувалася безробітними (12.1%), тобто тими ВПО, котрі шукали роботу на час опитування і, отже, могли стати потенційними клієнтами ДСЗ. Постанова КМУ щодо полегшення процедури реєстрації ВПО як безробітних (№ 473, ухвалена 8 липня 2015 р.) може заохотити деяких ВПО зареєструватися у ДСЗ. Щоправда, це не приведе всіх шукачів роботи з числа ВПО до центрів зайнятості ДСЗ, оскільки переважна більшість цих осіб не вірять в ефективну допомогу ДСЗ, а деякі зазначають небажання отримувати «тавро» офіційного безробітного у вигляді відповідного запису у трудовій книжці, і тому вони більш схильні використовувати інші інформаційні канали для пошуку вакансій.

Якщо розглянути лише безробітних на даний час ВПО, які складають 18.2% загальної кількості опитаних, та порівняти причини нереєстрації у ДСЗ за статтю, віком, рівнем освіти і досвідом попередньої роботи, проблема низькооплачуваної роботи, яку пропонує ДСЗ, є найбільш поширеною причиною в усіх підкатегоріях, за винятком найменше освічених осіб і тих, хто не працював до переселення (Табл. Б.3 у Додатку Б).

Найпоширенішою причиною нереєстрації серед безробітних ВПО із загальною середньою або нижчим рівнем освіти – просте незнання про можливість зареєструватися в ДСЗ. Це свідчить про те, що або інформація про роботу ДСЗ не досягає найменш освічених шукачів роботи, або що ці шукачі роботи не були зацікавлені в отриманні більш детальної інформації про послуги ДСЗ. В будь-якому разі, ДСЗ має покращити інформаційну кампанію на популярних теле- та радіостанціях з метою розширення бази своїх потенційних клієнтів.

ВПО, котрі не працювали до переселення, але хотіли би працювати тепер, часто належать до вразливих груп з особливими потребами (пенсіонери, студенти, особи з обмеженими можливостями, жінки з малолітніми дітьми). Вони схильні шукати потрібну роботу, використовуючи інші канали, оскільки ДСЗ або відмовляє у реєстрації таким особам, або не допомагає у пошуках особливих видів робіт, наприклад, неповної зайнятості для жінок з малими дітьми. Альтернативні канали пошуку роботи та інші важливі характеристики незайнятих ВПО детально проаналізовані у Розділі 2.4 після короткого огляду характеристик зайнятих ВПО в наступному розділі.

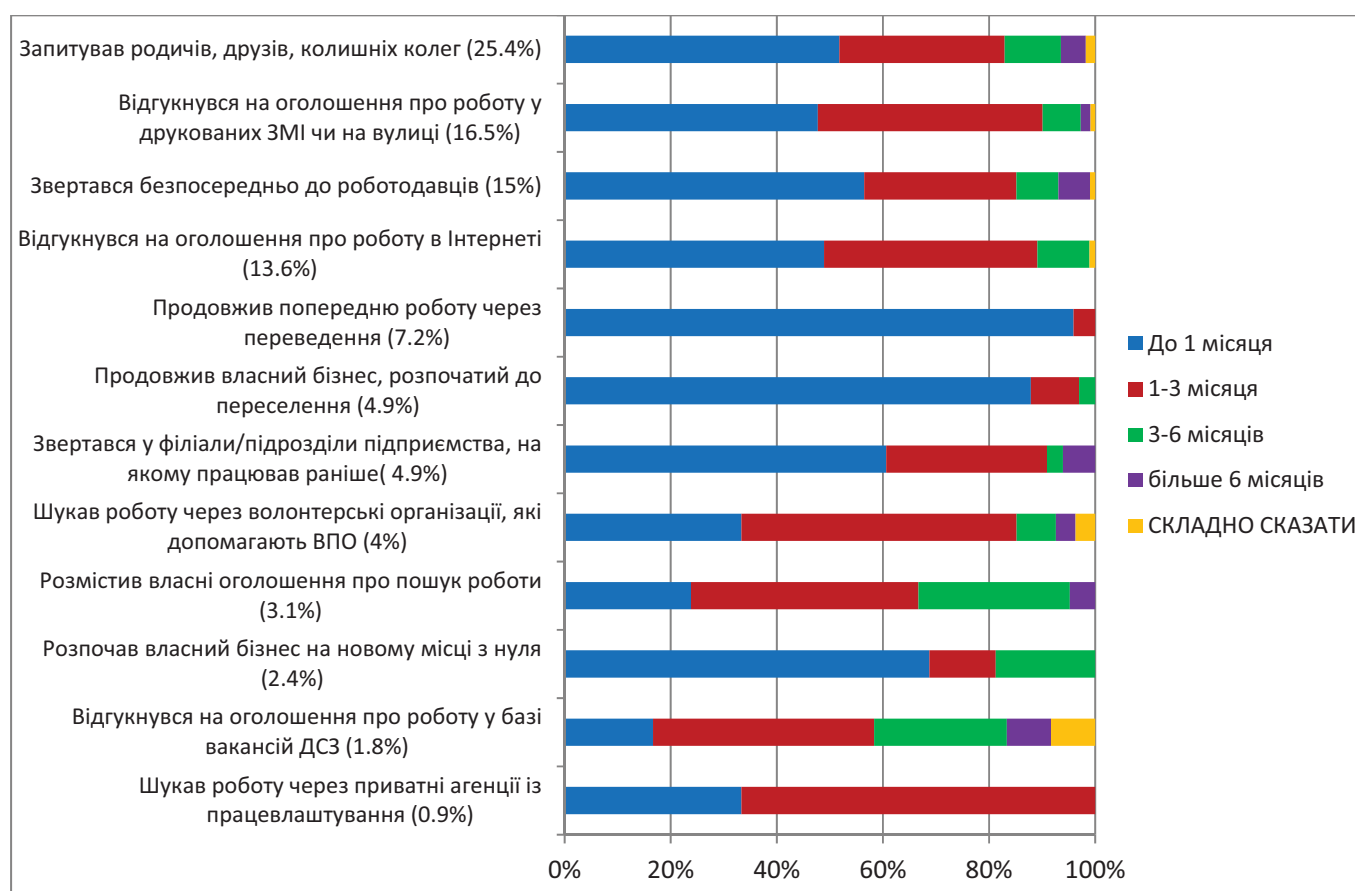
2.3 Характеристики зайнятості ВПО в період проведення дослідження

Методи пошуку роботи, які використовують ВПО

Усі ВПО з нашої вибірки, зайняті на момент дослідження, не були зареєстровані у ДСЗ та знайшли роботу без допомоги ДСЗ. Цікаво в такому разі дізнатися, які альтернативні методи пошуку роботи виявилися найбільш ефективними для отримання роботи ВПО і скільки часу бути потрібно, аби отримати роботу, залежно від використаного методу. Як вже звично для України, використання неформальних каналів інформації про вакантні робочі місця – від рідних, друзів, колишніх колег тощо – виявляється набагато популярнішим та ефективнішим за будь-який інший метод. Кожен четвертий із числа зайнятих ВПО отримав теперішню роботу або прибуткову діяльність, запитуючи друзів чи рідних (Рис. 2.4).

16.5% зайнятих ВПО відгукувались на оголошення про вакансії в друкованих ЗМІ або на вулиці, 13.6% користувалися оголошеннями про вакансії в мережі Інтернет. Третя група методів, ефективно використана ВПО, включає прямі контакти з новими роботодавцями або їх представниками (15%), або підрозділами колишнього роботодавця (4.9%), а також переведення працівників всередині підприємства/організації із зон конфлікту до інших місць в Україні (7.2%). Є також підприємці з числа зайнятих ВПО, котрі продовжили (4.9%) або розпочали (2.4%) власний бізнес після переселення. Декотрі ВПО знайшли роботу через волонтерські організації (4%) або приватні агентства з зайнятості (0.9%), розміщуючи власні оголошення про пошук роботи (3.1%) або відповідаючи на вакансії у базі вакансій ДСЗ (1.8%), але, як показано на Рис. 2.4, ці методи виявилися найменш ефективними з огляду на тривалість пошуку роботи.

Рис. 2.4. Методи пошуку роботи, використані зайнятими ВПО, за тривалістю пошуку роботи (%)



Примітка: Методи розташовані за зменшенням популярності серед зайнятих ВПО (згори донизу) з поданим у дужках відсотком зайнятих ВПО, які використали цей метод. Організація власного бізнесу також віднесена до методів пошуку роботи. Респондентів просили обрати тільки один найефективніший метод, який допоміг їм знайти теперішню роботу.

Статус зайнятості до та після переселення

Переважає більшість зайнятих на даний час ВПО (близько 85 відсотків) є найманими працівниками, тобто вони працюють за трудовою угодою, контрактом, усною домовленістю з фірмою, підприємством, організацією, установою або фізичною особою. 9.7% є самозайнятими працівниками, які забезпечують тільки себе роботою і не мають інших працівників (тобто займаються індивідуальною трудовою діяльністю). Близько 2.4% класифікували себе як роботодавців, які винаймають постійних чи тимчасових працівників. Решта включає безкоштовно працюючих членів сім'ї та працівників із невизначеним статусом зайнятості. Як показано у Табл. 2.2, більшість ВПО у нашій вибірці залишилися із тим самим статусом зайнятості, що вони мали до переселення.

Таблиця 2.2. Матриця переходів від колишнього до теперішнього статусу зайнятості (кількість осіб)

		Теперішній статус зайнятості		
		Найманий працівник	Самозайнятий працівник	Роботодавець
Статус зайнятості перед переселенням	Найманий працівник	483	29	7
	Самозайнятий працівник	38	26	0
	Роботодавець	8	5	9
	Не працював(-ла)	53	7	1

Примітка: Безоплатні помічники в сім'ях та працівники із невизначеним статусом зайнятості тут не відображені.

Але декотрі особи змінили свій статус, наприклад, колишні самозайняті працівники та роботодавці стали найманими працівниками, і навпаки. Питання, чи дані зміни були добровільними або вимушеними, і чи особи задоволені такими змінами, залишаються відкритими. Представлена наприкінці цього розділу оцінка теперішньої зайнятості порівняно з попередньою поглиблює розуміння деяких з цих питань.

Неформальна зайнятість серед найманих працівників

Кожен третій найманий працівник з числа ВПО з нашої вибірки працював за усною домовленістю із роботодавцем, тобто неформально. Трохи більше половини зайнятих на даний час найманих працівників (52.6%) працювали офіційно, тобто за трудовим договором. Решта 13.5% відмовилися відповісти на запитання або назвали запитання про офіційність їхньої зайнятості важким.

Рівень неформальної зайнятості серед ВПО (34%) є вдвічі вищим за середній рівень неформальної зайнятості серед усіх найманих працівників віком 15-70 років в Україні у 2014 році (16.1%) (ДССУ, 2015). Навіть вища університетська освіта не гарантує надійної офіційної зайнятості, адже майже кожен четвертий переміщений найманий працівник з базовою чи повною вищою освітою працює неформально, і цей показник може бути навіть вищим, якщо взяти до уваги, що більше 14% працівників з вищою освітою не вказали тип зайнятості.

З цього випливає, що ВПО зазнають не лише вищого ризику безробіття, але й набагато вищого ризику неформальної зайнятості. Обидва ризики вказують на істотну вразливість ВПО на місцевих ринках

праці та вимагають комплексного підходу, щоб допомогти переміщеним особам захистити себе й отримати надійну роботу у формальному секторі.

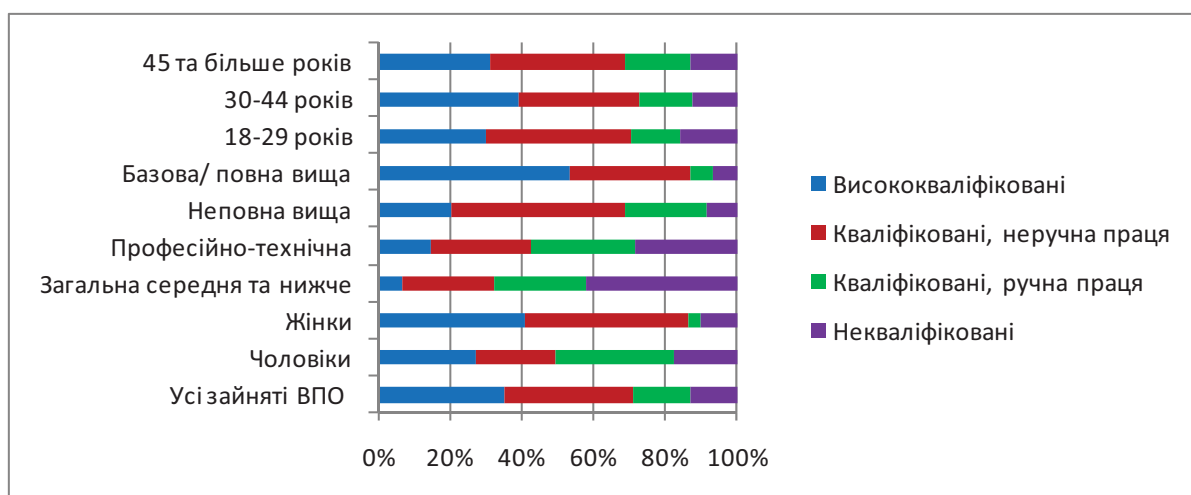
Економічний сектор, професія та тип зайнятості ВПО

Як і в Україні в цілому, найбільшим сектором економіки, що забезпечує роботою близько 30% усіх зайнятих ВПО з нашої вибірки, є оптова та роздрібна торгівля та ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів (Табл. Б.4 у Додатку Б). Щоправда, частка цього сектору у працевлаштуванні ВПО на 7.4 відсоткових пунктів вища, аніж серед усього населення України у 2014 році згідно з даними ДССУ (ДССУ, 2015). Цю відмінність можна пояснити тим фактом, що наше опитування ВПО проводилося у червні, коли з'явилося багато сезонних робіт у сфері торгівлі та ремонту, в той час як середні річні дані ДССУ можуть приховати цей сезонний сплеск. Але це також засвідчує, що ВПО мають набагато більше шансів отримати роботу в цьому динамічному секторі, в якому виникає багато можливостей зайнятості, навіть якщо вони не завжди формальні та довготривалі, ніж в інших секторах.

За оптовою та роздрібною торгівлею слідують будівництво (11% всіх зайнятих ВПО) та інші види послуг (10.8%), що також відомі своєю поширеністю неформальної зайнятості та нестабільністю трудових відносин. З іншого боку, четвертий та п'ятий сектори, що забезпечують ВПО значною часткою робочих місць, - це освіта (8.8%) та охорона здоров'я і надання соціальної допомоги (5.4%), які відзначаються кращими умовами та надійністю зайнятості, але й значно нижчою оплатою.

Професійна структура зайнятості ВПО впливає з її структури за секторами економіки: найбільша частка припадає на працівників сфери торгівлі та послуг (28.2% всіх зайнятих ВПО), професіоналів (18.2%), фахівців та технічних спеціалістів (14.3%) (Табл. Б.4 у Додатку Б). Згідно з Cedefop (2011), ці професійні категорії належать до групи кваліфікованої неручної та висококваліфікованої праці. Як і очікувалося, частка представників цих груп більша серед жінок, осіб з базовою або повною вищою освітою та працівників середнього віку (Рис. 2.5). Чоловіки та менш освічені працівники порівняно частіше погоджуються на ручну кваліфіковану або некваліфіковану працю.

Рис. 2.5. Зайняті ВПО за розширеною професійною групою, статтю, рівнем освіти та віком



Примітка: Висококваліфіковані робочі місця складаються з трьох перших професійних групи МСКП, а саме керівників і менеджерів, професіоналів та фахівців; до кваліфікованих робочих місць неручної праці віднесено

технічних службовців та працівників сфери торгівлі та послуг; кваліфіковані спеціальності ручної праці охоплюють кваліфікованих робітників сільського та лісового господарства, риборозведення та рибальства, кваліфікованих робітників з інструментом, робітників з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин; некваліфіковані робочі місця – це усі найпростіші професії (Cedefop, 2011).

Порівняння структури зайнятих на даний час ВПО за професійними групами на попередньому місці роботи до переселення та тепер (Табл. Б.4 у Додатку Б) показує значне зростання зайнятих некваліфікованою працею (найпростіші професії), а також зайнятості в сферах торгівлі та послуг за рахунок представників висококваліфікованої та кваліфікованої ручної праці. Отже, найпростіші професії, переважно у торгівлі та ремонті, на будівництві, в освіті та інших послугах, поглинули переміщених працівників, котрі не мали змоги знайти кращу роботу. Як показано в Табл. 2.3, професійне пониження до рівня найпростіших професій особливо поширене серед кваліфікованих робітників сільського та лісового господарства, риборозведення та рибальства а (група 6), кваліфікованих робітників з інструментом (група 7) та робітників з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (група 8). ВПО, котрі перед переселенням працювали на висококваліфікованих роботах (групи 1-3) також зазнали професійного пониження (клітинки справа від клітинок по діагоналі у Табл. 2.3), але здебільшого до рівня професій з неручною працею.

Таблиця 2.3. Матриця переходів від попередньої до теперішньої професійної групи (% , сума рядків=100%)

		Професійна група на теперішній роботі*								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
Професійна група на останньому місці роботи перед переселенням	1. Вищі державні службовці, керівники, менеджери	51.9	22.2	3.7	3.7	14.8	0	0	3.7	0
	2. Професіонали	1.3	65.2	15.2	3.2	9.5	0	1.3	0.6	3.8
	3. Фахівці	0	6.5	62.0	6.5	13.0	1.1	4.4	0	6.5
	4. Технічні службовці	0	9.3	4.7	62.8	16.3	0	0	0	7.0
	5. Працівники сфери торгівлі та послуг	0	3.6	2.4	3.6	74.6	0	1.8	1.8	12.1
	6. Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарства, риборозведення та рибальства	0	0	0	0	0	33.3	16.7	16.7	33.3
	7. Кваліфіковані робітники з інструментом	0	0	4.1	0	12.3	1.4	56.2	5.5	20.6
	8. Робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	0	0	2.0	0	10.2	0	4.1	63.3	20.4
	9. Найпростіші професії	0	0	0	0	6.7	0	0	0	93.3

Примітка: * Назви дев'яти професійних груп такі ж самі, як у колонці 2 (за МСКП-1988).

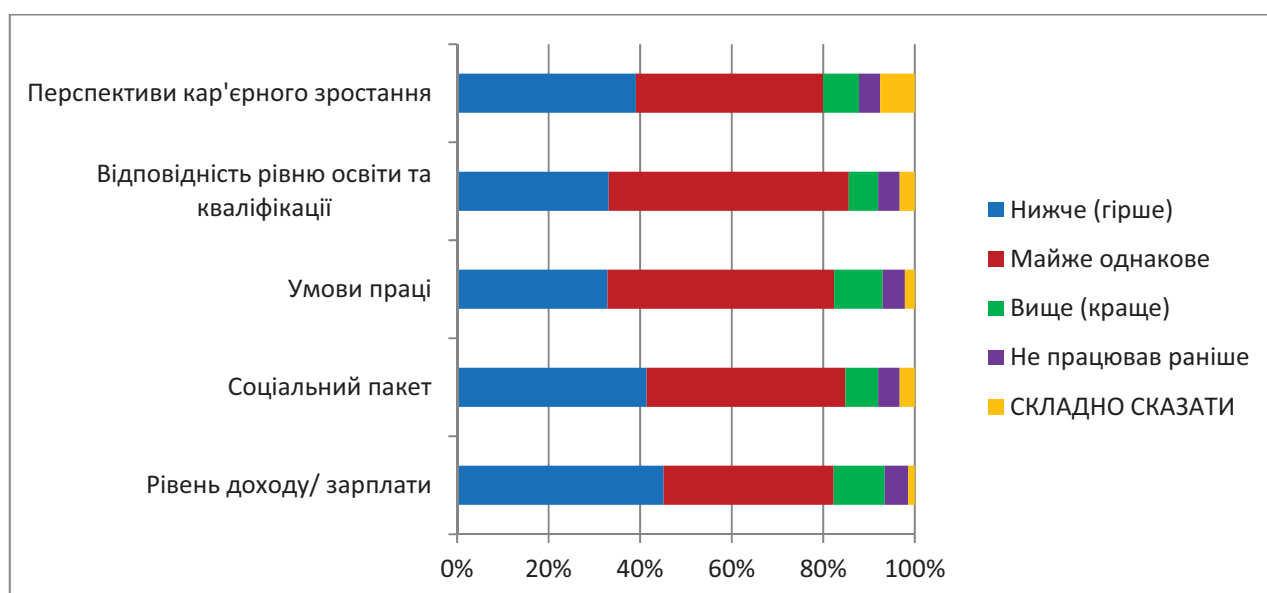
З аналізу інших характеристик зайнятості ВПО, таких як тип власності та розмір підприємств, тип зайнятості та графік роботи, випливає, що більшість ВПО працюють у малому приватному секторі (до 50 працівників) і мають постійну повну зайнятість (Табл. Б.5 у Додатку Б). Але існують деякі важливі відмінності у зайнятості за статтю та віком: жінки та працівники середнього віку відносно частіше працюють у державному секторі, чоловіки та молоді працівники частіше зайняті на випадкових роботах, а жінки та старші працівники ймовірно мають гнучкий графік та тимчасову роботу.

59 респондентів, або 8.5% усіх зайнятих ВПО з нашої вибірки, відповіли, що мали випадкову, нерегулярну роботу. Це переважно чоловіки середнього віку, багато з яких мають дипломи ВНЗ різних ступенів акредитації. З порівняння цього показника із часткою працівників із нерегулярною роботою серед усіх зайнятих по Україні в 2013 році згідно з даними ВОРС – трохи більше 1%, можна зробити висновок, що ВПО більш схильні до випадкової роботи, ніж решта зайнятого населення України. Це додатковий доказ вразливості ВПО на місцевих ринках праці.

Оцінка ВПО їхньої теперішньої зайнятості порівняно до попередньої

Після нашого аналізу характеристик зайнятості не дивує той факт, що багато із зайнятих на момент опитування ВПО вважали свою теперішню зайнятість гіршою за попередню зайнятість до переселення, особливо в таких важливих аспектах, як рівень доходу/заробітної плати та соціальний пакет (Рис. 2.6).

Рис. 2.6. Теперішня зайнятість порівняно до попередньої, згідно з оцінкою ВПО (%)



Примітка: Відповіді на запитання: "Будь ласка, порівняйте вашу теперішню роботу/діяльність із тією, яку ви мали до переселення, в наступних аспектах, вживаючи шкалу від 1=нижче (гірше) до 3=вище (краще)".

В цілому, серед 702 зайнятих ВПО у вибірці було 400 працівників, котрі оцінили свою теперішню роботу як гіршу, ніж попередня, принаймні по одному з аспектів, і 147 працівників стверджували, що їх зайнятість погіршилася по всіх аспектах. Більшість із них зазнали професійного пониження, що зазвичай виявляється не лише у поганій відповідності роботи рівню освіти особи, а також у нижчих зарплатах та меншій престижності, гірших умовах праці та соціальному пакеті. Порівняно більшим є число таких незадоволених працівників серед ВПО, котрі у даний час проживають у Запорізькій та Харківській областях (43.3 та 33.3% з усіх опитаних ВПО в регіоні, що були зайняті на час опитування, відповідно).

З огляду на таку велику частку осіб, зайнятість яких погіршилася за всіма головними показниками порівняно до їх останньої роботи до переселення, очевидно, що значна кількість зайнятих ВПО бажала би змінити їхню теперішню роботу (діяльність). Як очікувалося, ця частка істотно вища серед

працівників, котрі засвідчили погіршення їхньої зайнятості принаймні в одному з аспектів, аніж серед інших зайнятих ВПО (62 проти 13.6%).

Найбільш часто мотивами змінити роботу зайняті ВПО називали: (i) можливість отримання вищої оплати за годину роботи; (ii) наявна робота є тимчасовою або разовою; та (iii) можливість працювати більше годин із відповідним збільшенням заробітку. Низькі зарплати, нестабільність теперішньої зайнятості, погані умови праці та обмежене використання власних професійних знань та навичок можуть спонукати ВПО до пошуків іншої роботи, але лише половина з числа тих, хто бажав змінити роботу, намагались знайти альтернативу протягом останніх двох тижнів до опитування. Інші ж залишили нереалізованими власні наміри, ймовірно, через їхню обізнаність із обмеженою кількістю вакансій на місцевому ринку праці та відсутністю шансів знайти кращу роботу.

Іншими словами, мати погану роботу для ВПО видається кращим, аніж не мати роботи взагалі. І завдання держави – підтримати створення нових та кращих робочих місць в Україні, особливо у наближених до зон конфлікту регіонах, де знайшли притулок багато ВПО. Тоді працівники з числа вимушених переселенців, що схопилися за першу-ліпшу роботу на новому місці, не побоюватимуться, що вони можуть змінити «шило на мило».

2.4 Пошук роботи та перешкоди, які постають перед безробітними ВПО

Опис безробітних ВПО

З числа 363 безробітних ВПО, визначених у нашому дослідженні без урахування того, чи можуть вони працювати (див. Вставку 1), лише 318 шукачів роботи зазначили, що були б готові приступити до роботи впродовж наступних двох тижнів, якщо б таку роботу було запропоновано на час опитування. 21 шукач роботи не був би готовий вийти на роботу, а 24 особи вагалися та не надали жодної конкретної відповіді.

Більшість безробітних ВПО – це жінки у віці до 45 років, особи, які мають вищу освіту різних ступенів і досвід роботи до переселення, та є активними користувачі комп'ютера та Інтернету (див. Табл. Б.1 у Додатку Б). Втім, порівняно із зайнятими ВПО, шукачі роботи на час опитування у червні 2015 року були дещо молодшими, менш освіченими (можливо, з перерваним навчанням внаслідок конфлікту), менш досвідченими та менш здатними використовувати сучасні комп'ютерні технології.

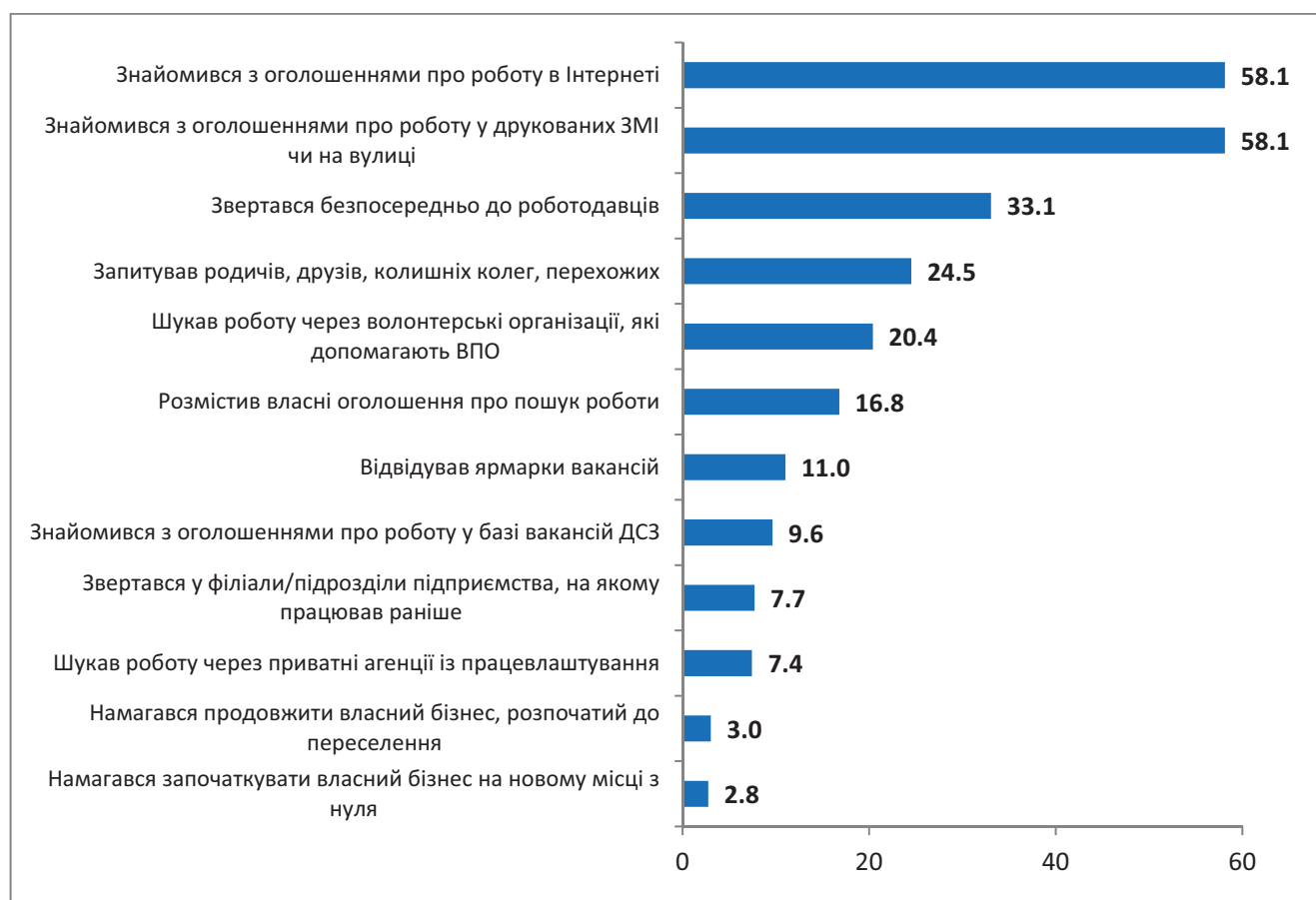
Що стосується попередньої професійної спеціалізації безробітних порівняно із зайнятими ВПО, перші три найпопулярніші професійні групи є однаковими. Але відчутно більшими є частки безробітних, що належать до менших професійних груп різних рівнів кваліфікації, таких як керівники, технічні службовці, робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, представники найпростіших професій (Табл. Б.4 у Додатку Б). П'ять головних економічних секторів, в яких безробітні працювали до переселення – це оптова та роздрібна торгівля і ремонт, переробна промисловість, будівництво, транспорт та складське господарство, освіта. Частка представників промисловості є майже вдвічі більшою серед безробітних ВПО, ніж серед тих, хто знайшов роботу після переселення (Табл. Б.4 у Додатку Б), що може вказувати на характерну для сектору та регіону особливу спеціалізацію безробітних, яку важко застосувати на новому місці.

Цей опис дає важливу інформацію для складання цільових програм з допомоги безробітним ВПО у пошуках роботи та інтеграції до місцевої спільноти. Аналіз додаткових характеристик безробітних у наступних підрозділах допоможе краще зрозуміти, які види робіт вони шукають та які перешкоди найчастіше встають на їхньому шляху до зайнятості.

Параметри пошуку роботи: методи, тривалість, тип зайнятості та резервна зарплата

Безробітні ВПО користувалися різними методами та каналами поширення інформації про наявні вакансії (Рис. 2.7). Найпопулярніший з них – оголошення про роботу у друкованих ЗМІ, на вулиці та в Інтернеті – використовується більшістю опитаних ВПО. Кожен третій шукач роботи пробував контактувати з роботодавцями або їх представниками. Кожен четвертий із числа ВПО, шукаючи роботу, запитував рідних, друзів, колишніх колег або знайомих, тобто використовував соціальні мережі та неформальні канали. Кожен п'ятий шукач роботи з числа незайнятих ВПО звертався до волонтерських організацій, що надають допомогу ВПО. Водночас інформація про вакансії, яку надають державні та приватні агенції зайнятості, користується меншою популярністю серед опитаних ВПО.

Рис. 2.7. Методи пошуку роботи, використані безробітними ВПО (%)

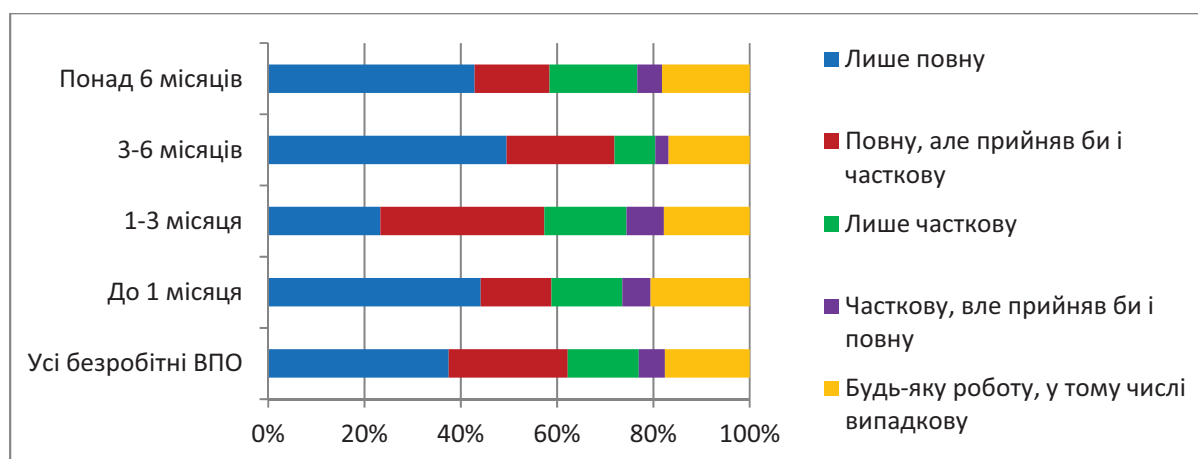


Примітка: Респондентам було запропоновано обрати три найбільш популярні методи, які вони використовували протягом останніх 4 тижнів перед опитуванням.

Що стосується тривалості пошуку роботи, то найбільша кількість безробітних ВПО (36.8%) шукали роботу від 1 до 3 місяців. 30.5% безробітних провели від 3 до 6 місяців у пошуках роботи, а 21.3% шукали більше 6 місяців. Очевидно, безробітні з найбільшим періодом пошуку роботи представлені здебільшого мігрантами, які були змушені виїхати раніше (в серпні-вересні 2014 р.). Випадки відносно довготривалого безробіття (більше 6 місяців) частіші серед жінок, старших осіб та високоосвічених працівників, котрі працювати до переселення (Табл. Б.6 у Додатку Б).

Більшість безробітних ВПО шукали повної зайнятості, а близько 20% осіб віддали б перевагу неповній зайнятості (Рис. 2.8). Водночас, 17.3% усіх опитаних ВПО та 20.3% тих, хто шукав роботу до 1 місяця, погодилися б на будь-яку роботу, у тому числі нерегулярну та випадкову. Цей результат узгоджується з думкою опитуваних роботодавців, що ВПО, позбавлені альтернативних засобів існування, можуть бути більш залежними від наявності роботи, ніж місцеві працівники, а отже, вони готові прийняти будь-яку роботу і працювати старанніше (див. Розділ 3.3 нижче).

Рис. 2.8. Безробітні ВПО за типом бажаної роботи та тривалістю безробіття (%)



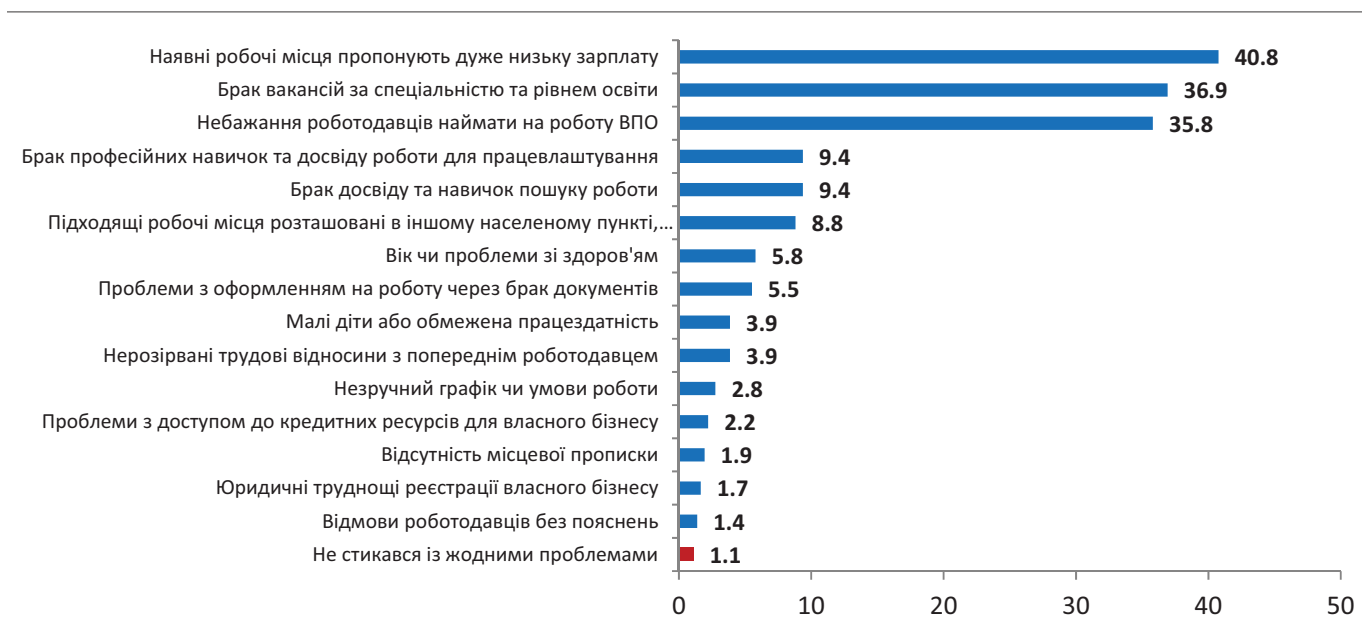
З іншого боку, уважніше вивчення чистої резервної заробітної плати для безробітних ВПО, тобто найнижчої заробітної плати за місяць після вирахування податків та соціальних внесків, за яку працівник погодився би працювати повний робочий день/ тиждень, показує, що багато ВПО є досить вимогливими до рівня зарплати (Рис. 2.9). Резервна заробітна плата, названа 357 безробітними ВПО, змінюється у межах від 1000 до 22000 грн., із середнім арифметичним 3495 грн. і медіаною 3000 грн. Більше 20 відсотків безробітних ВПО погодилися би тільки на роботу, що приносить принаймні 5000 грн. доходу. І це цілком очікувано, оскільки вони мають сплачувати за оренду житла (59% опитаних безробітних живуть в орендованому житлі) і купляти одяг, взуття та інші необхідні речі, які, можливо, були втрачені внаслідок конфлікту та переїзду.

Рис. 2.9. Резервна заробітна плата, названа опитаними ВПО, які шукали роботу (%)

Чоловіки, особи середнього віку та освіченіші працівники з досвідом роботи, що передував переселенню, більш схильні шукати краще оплачувану роботу (Таб. Б.7 у Додатку Б), що узгоджується з теорією пошуку роботи та емпіричними доказами з розвинутих країн (напр. Prasad, 2003).

Труднощі, з якими стикалися безробітні ВПО під час пошуку роботи

Безробітні ВПО зустрічають багато труднощів під час пошуку роботи. Переважно низькі зарплати на наявних вакансіях та брак роботи, що відповідала би освіті та професії шукачів, є найбільшими проблемами, про які згадували опитані незайняті ВПО (Рис. 2.10). Є також переконливі докази дискримінації ВПО на ринку праці, коли роботодавці відмовляються наймати їх, часто без жодних пояснень. Як свідчить другий компонент нашого дослідження – інтерв'ю з роботодавцями – останні часто вважають, що ВПО скоро покинуть регіон, а отже, роботодавці не зацікавлені інвестувати гроші та час на навчання нових працівників з числа ВПО. Деякі роботодавці відмовляються приймати на роботу ВПО через негативне сприйняття їх особистих якостей, професійної поведінки та психологічного стану (див. Розділ 3.3 нижче).

Рис. 2.10. Труднощі для ВПО під час пошуку роботи (%)

Примітка: Респондентам було запропоновано обрати всі труднощі/ перешкоди, з якими вони стикалися під час пошуку роботи. Переважна більшість респондентів зазначили одну або дві основні проблеми. Близько 20% опитаних безробітних ВПО стверджували про декілька проблем (від трьох до п'яти) одночасно.

Четверта та п'ята проблеми, найчастіше згадувані ВПО – це брак необхідної кваліфікації та належного досвіду роботи, а також брак умінь шукати роботу (Рис. 2.10). Беручи до уваги, що більше 20% опитаних безробітних ВПО, які працювали до переселення (66 осіб з нашої вибірки) мають стаж від 10 років і більше, тобто набули кваліфікації під конкретне місце роботи, і що багато з інших безробітних не працювали до переселення (68 осіб з нашої вибірки), питання забезпечення ВПО актуальними навичками на новому місці проживання має бути важливим елементом програм по забезпеченню сталих джерел існування та активних програм на ринку праці для ВПО.

Реєстрація місця проживання ВПО, відновлення паспорта й інших важливих документів (трудової книжки, дипломів про освіту тощо) є також проблемами, які необхідно вирішувати у найближчому майбутньому, оскільки вони негативно впливають на шанси багатьох ВПО поновити зайнятість. Хоча згідно із Кодексом Законів про працю України відсутність місцевої прописки (реєстрації постійного місця проживання) не може бути перешкодою до прийому на роботу, деякі ВПО нарікали на те, що не могли отримати роботу через реєстрацію постійного місця проживання в іншому населеному пункті. ВПО, які бажали розпочати власний бізнес, скаржилися на труднощі з оформленням бізнесу та доступом до кредитів, найімовірніше через відсутність необхідних документів та доказів реєстрації місця проживання, яких вимагають банки та податкова адміністрація.

Насамкінець, є труднощі, пов'язані з особливостями наявних вакансій (розташування, робочий графік та умови праці), що не задовольняють окремі категорії шукачів роботи, та дискримінація цих категорій з боку роботодавців. В такі категорії потрапляють працівники старшого віку, жінки з малими дітьми та особи, що мають проблеми зі здоров'ям або обмежену працездатність.

Зацікавленість в участі у громадських або тимчасових роботах і професійних курсах

Останній розділ про безробітних ВПО присвячений їх бажанню працювати на громадських чи тимчасових роботах, які пропонує ДСЗ, та зацікавленості інвестувати час і зусилля в певне навчання з метою збільшити можливості зайнятості.

Відповідаючи на запитання: «Чи погодилися би Ви на тимчасову або громадську роботу (до 3 місяців), знайдену за підтримки Державної служби зайнятості?» з трьома запропонованими відповідями "Так, звичайно", "Так, якщо ... (уточнити)", і "Ні", найбільше число безробітних ВПО (40.5%) стверджували, що вони однозначно прийняли б таку пропозицію. 15.6% погодилися б на тимчасову чи громадську роботу за певних умов, найчастіше пов'язаних із рівнем зарплати (10.2%), і рідше з графіком роботи (3%), змістом роботи (така, що не навантажує фізично, з можливостями кар'єрного росту – 2.2%) та організованим доглядом за дитиною (0.8%). І лише 25.6% опитаних ВПО, котрі шукали роботу, не брали б участі в громадських та тимчасових варіантах зайнятості, а 16.2% відмовилися відповісти або вважали питання важким. Такі результати можна вважати за ознаку достатньо сильної підтримки ідеї громадських чи тимчасових робіт шукачами роботи, але ці роботи мають краще оплачуватися і краще відповідати особливим потребам ВПО, аби вирішити короткотривале скрутне становище ВПО і сприяти довготривалому працевлаштуванню.

Що ж стосується навчання на певних професійних курсах, якщо це було б можливо, близько половини опитаних незайнятих ВПО не мали бажання користатися цією можливістю для покращення власних можливостей зайнятості. Понад 10% не змогли дати конкретної відповіді. Проте, є велика кількість ВПО, котрі бажали б узяти участь у принаймні одному різновиді навчання з шести запропонованих варіантів та одної відкритої альтернативи (Рис. 2.11).

Рис. 2.11. Професійні курси, привабливі для опитаних безробітних ВПО (%)



Примітка: Респондентам було дозволено обрати всі види курсів, в яких вони можуть бути зацікавлені, або запропонувати «інше» на власний вибір. Переважна більшість респондентів обрала один чи два напрямки навчання. Але 33 респонденти відзначили, що зацікавлені від трьох до шести різних курсів.

Як можна бачити з Рис. 2.10, велика частка безробітних ВПО зацікавлена у висококваліфікованих курсах іноземної мови та комп'ютерної грамотності, які надають навички, потрібні у багатьох секторах та професіях, і отже, можуть збільшити ВПО шанси на отримання добре оплачуваної роботи в довгостроковій перспективі. Деякі з ВПО були також зацікавлені в отриманні базових економічних та підприємницьких знань (включно з курсами для підприємців, організовані Всеукраїнською Асоціацією «Українські рубезжі»), або специфічних навичок для ІТ-спеціалістів, бухгалтерів та інших кваліфікованих спеціалістів (як от психолог, спеціаліст з управління персоналом, адміністратор, флорист). Кожен десятий з числа безробітних ВПО виявив зацікавлення у відвідуванні деяких професійних курсів для отримання робітничої спеціальності, наприклад, водія громадського транспорту чи працівника у сфері косметичних послуг.

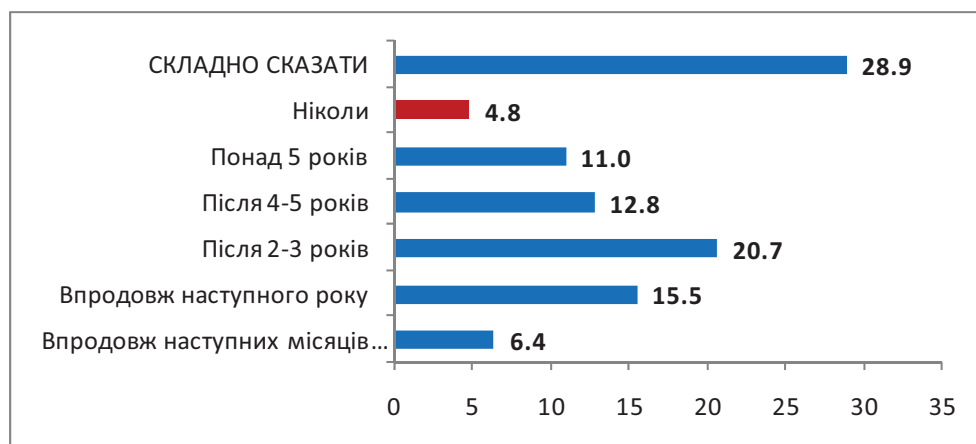
Ваучери на навчання, що згідно із Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо посилення соціального захисту внутрішньо переміщених осіб» (№ 245-VIII від 5 березня 2015 р.) мають бути надані незахищеним ВПО через систему місцевих центрів зайнятості ДСЗ, можуть допомогти покращити їх шанси на отримання роботи та розв'язати проблему невідповідності кваліфікацій наявним вакансіям. Але залишаються актуальними питання, як залучити більше незайнятих ВПО до реєстрації у ДСЗ, для того щоб вони могли отримати доступ до ваучерів на навчання та інших програм АПРП, і як організувати ефективне навчання для дорослих.

2.5 Очікування від майбутнього та стратегії пристосування ВПО

Очікування від майбутнього та наміри змінити місце проживання

Тільки 6.4% опитаних ВПО висловлювали оптимістичні погляди щодо ситуації на Донбасі, вважаючи, що конфлікт закінчиться протягом наступних кількох місяців поточного року (Рис. 2.12). 15.5% респондентів сподівалися, що конфлікт дійде кінця протягом наступного року. Майже половина опитаних були досить песимістичні у своїх прогнозах, стверджуючи, що мир на Донбасі буде встановлено не менш ніж за 2-3 роки чи більше. Решта 29% не мали уявлення, коли закінчиться цей конфлікт.

Рис. 2.12. Переконавання опитаних ВПО щодо того, коли закінчиться конфлікт на Донбасі (%)

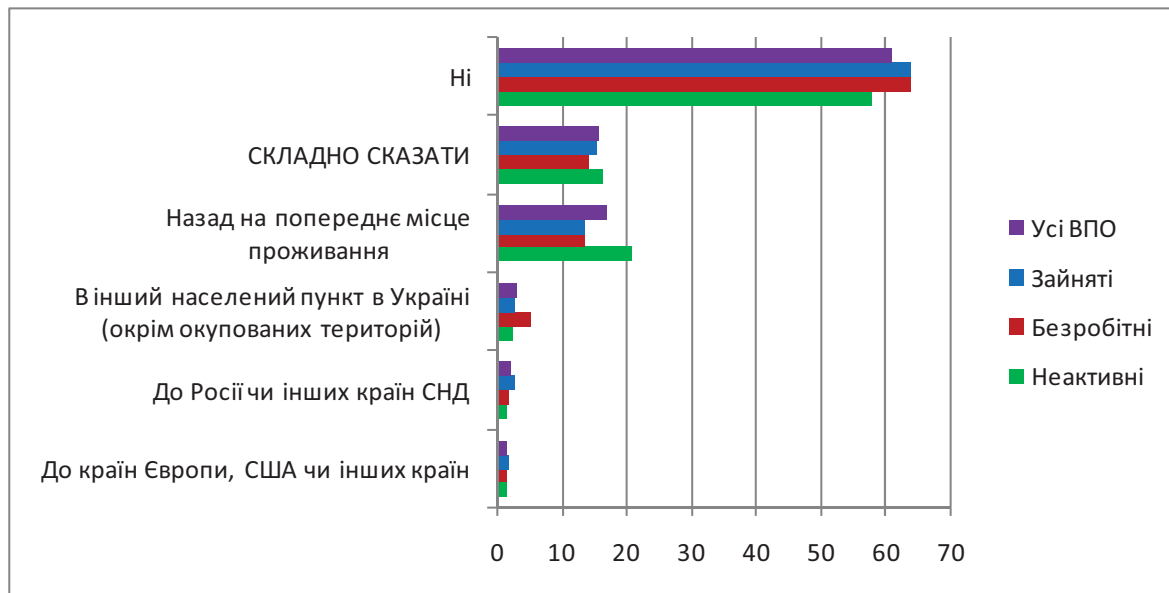


У грудні 2014 року КМІС ставив те саме питання мешканцям найбільш нужденних міст в окупованому Донбасі та на лінії зіткнення.⁷ Ті, хто залишився на своєму місці проживання, виявились набагато оптимістичнішими за тих, хто врешті мігрував. Навіть у грудні 2014 року – в «гарячій» фазі протистояння, що була найбільш важкою для цивільних через обстріли та сильну нестачу найбільш необхідних товарів – 40% очікували завершення конфлікту в наступному році. Подальші дослідження виявили практику короткотермінової міграції, коли деякі мешканці Донбасу переїжджали до неокупованих міст на пару тижнів або місяців від активних військових дій і поверталися додому, коли вони припинялись.

Наше дослідження ВПО продемонструвало, що багато таких короткотермінових переселенців живуть у Донецькій області, і саме вони набагато сильніше сподіваються на швидке припинення протистояння. 15% опитаних ВПО в Донецькій області очікують цього протягом наступних кількох місяців. Це значущо більше, аніж в інших областях (див. Табл. Б.6 у Додатку Б).

Більшість ВПО (61%) не планують переїжджати куди-небудь протягом наступних 12 місяців (Рис. 2.13). Близько 17 відсотків планують повернутися до їх попереднього місця проживання, 6,6%, ймовірно, переїдуть до іншого населеного пункту в межах або за межами України, і 16% не мають чіткої відповіді щодо своїх міграційних намірів. Неактивні особи відносно більш охочі повернутися до їх попереднього місця проживання, тоді як безробітні ВПО порівняно більше готові поїхати до іншого населеного пункту в Україні.

Рис. 2.13. Міграційні наміри опитаних ВПО протягом наступних 12 місяців за статусом економічної активності (%)



Як зазначалось раніше, Донецька область має найбільшу концентрацію тих, хто переїхав на короткий проміжок часу і планує повернутися додому протягом наступного року. На противагу, у Полтавській, Дніпропетровській, Київській та Харківській областях проживає найбільша частка ВПО, що

⁷ “Гуманітарний моніторинг” для Фонду Ріната Ахметова.

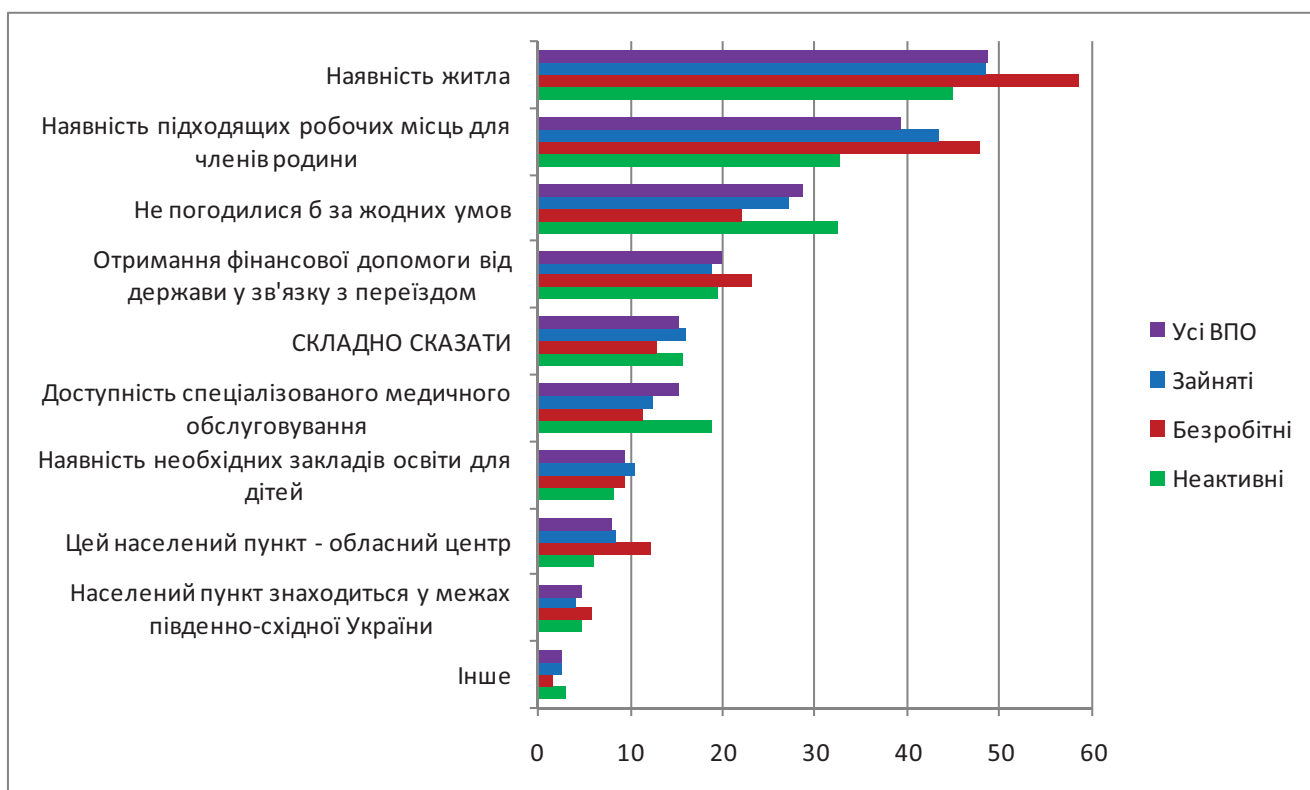
збираються залишитись принаймні на рік на їх теперішньому місці проживання (див. Табл. Б.9 у Додатку Б).

Хоча більшість ВПО не мають чітких планів щодо переселення в найближчому майбутньому, деякі категорії осіб більш схильні змінити місце проживання, аніж інші:

- старші люди у віці 45-70 років планують повернутися додому частіше, аніж молодші ВПО (23-25%в), тоді як 18-29-річні більш готові переїхати до інших населених пунктів України (5%);
- ті, хто живуть у помешканні своїх родичів, знайомих та інших людей, не сплачуючи за це орендну плату, частіше планують виїхати (35%), переважно назад додому;
- працівники, що сприймають свою нинішню зайнятість гіршою, аніж ту, що вони мали перед переселенням, за різними параметрами (див. Розділ 2.3 вище) є більш схильними знову мігрувати найближчим часом, ніж ВПО, що знайшли кращу роботу, і особливо ті, котрі не мали роботи раніше, а тепер мають;
- кваліфіковані та некваліфіковані робітники більш готові до переїзду в найближчі 12 місяців (28 та 35% відповідно). 8% кваліфікованих робітників з інструментом планують мігрувати до Росії, де вони можуть мати кращі можливості зайнятості.

Коли ВПО запитали про умови, за яких вони погодились би переїхати до іншого населеного пункту в межах України (крім окупованих територій), якщо там буде робота, що влаштовує респондента, 28.6% респондентів відповіли, що не змінили б нинішнє місце проживання ні за яких умов. Ця частка є вищою серед неактивних людей та нижчою серед безробітних ВПО (Рис. 2.14).

Рис. 2.14. Умови, за яких опитані ВПО готові переїхати до іншого населеного пункту в межах України (крім окупованих територій), за умови наявності підходящої роботи для респондента (%)



Примітка: Респондентам було запропоновано обрати всі умови, в яких вони зацікавлені.

Найбільш ключовими умовами, за яких можливе переселення в інший населений пункт України, є наявність доступного житла (вказано 49% всіх ВПО та 58.4% безробітних ВПО) та наявність роботи для членів родини (39.1% всіх ВПО та 47.7% безробітних ВПО). Державна допомога у зв'язку з переїздом, яка передбачена Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо посилення соціального захисту внутрішньо переміщених осіб» (№ 245-VIII від 5 березня 2015 року), може бути привабливим чинником подальшої міграції усередині України для близько 20% всіх ВПО та 23.1% безробітних ВПО.

Доступ до таких громадських послуг, як освіта та медицина, є також важливими чинниками, що можуть сприяти міграції ВПО усередині країни, перший – особливо значущий для зайнятих людей з дітьми, другий – для економічно неактивних осіб. Характеристики нового місця проживання – чи населений пункт є обласним центром, чи він розташований у південних та східних областях України, що є переважно російськомовними, – є суттєво менш важливими за інші умови для всіх ВПО у вибірці. Але вони є відносно важливішими для безробітних ВПО, що шукали роботу в червні 2015 року, аніж для зайнятих та неактивних (Рис. 2.14). Це може означати, що шукачі роботи воліли б залишитись у тому самому регіоні, де вони могли б краще застосувати свої професійні навички, специфічні для певного економічного регіону, і де вони б могли використовувати свої соціальні

зв'язки та неформальні домовленості, щоб подолати інституційні бар'єри внутрішньої міграції та знайти кращу роботу.⁸

Щодо зацікавленості ВПО у переїзді до сільської місцевості в Україні, вона є досить низькою: більшість респондентів (62.3%) не погодились би переїхати до села, навіть якщо їм будуть надані житло та робота. Хоча більшість в усіх трьох групах за статусом економічної активності скоріше відмовилась би від переселення до села, безробітні ВПО відносно більш схильні погоджуватись на переїзд до сільської місцевості за умови надання житла і роботи (25%), аніж зайняті (18.7%) чи неактивні ВПО (20.5%). До інших категорій осіб, що відносно більш зацікавлені в переселенні в сільську місцевість, належать:

- особи, які жили у сільській місцевості до початку збройного конфлікту (47% погодились би на переїзд), та ті, які раніше працювали в якості кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства (80%);
- особи, які не мають постійного житла і часто змінюють місце проживання (67% погодились би на переїзд).

Відтак, переселення до сільської місцевості є непривабливим для більшості ВПО, окрім тих, хто раніше жив на селі, і тих, хто не має постійного житла.

Умови проживання

Половина респондентів (51%) живуть в орендованому житлі, самі чи з кимось. Кожен четвертий проживає в гуртожитку, санаторії, будинку відпочинку чи інших приміщеннях, наданих для потреб ВПО. Майже стільки ж (23%) живуть у помешканні родичів, друзів чи благодійників, за яке вони не сплачують. Менш ніж 1% опитаних ВПО проживають у власному будинку чи квартирі.

Середній розмір орендної плати, як повідомляють респонденти, складає 2125 грн., окрім того, часто вимагається плата за спожиті комунальні послуги. Середня орендна плата є найвищою у Львові (2919 грн.), за ним йде Київ (2794 грн.). Найнижча орендна плата – у Донецькій (1325 грн.) та Луганській (1379 грн.) областях.

Склад домогосподарства

Середній розмір домогосподарства в опитаних ВПО – 3.2 особи. 70% респондентів мають принаймні одного працюючого дорослого у домогосподарстві, 59% – принаймні одного неповнолітнього (до 18 років), і 9% – літню людину в віці 70+ років. Ці параметри домогосподарства значно відрізняються

⁸ Емпіричне дослідження просторових, економічних та соціальних чинників внутрішньої міграції в Україні до початку конфлікту в Криму та на Донбасі (Купець, 2014) виявило, що українці з більшою ймовірністю переселялись до сусідніх областей з подібним рівнем соціально-економічного розвитку, згрупованих в один макрорегіон, аніж до областей, що знаходяться в іншому макрорегіоні. Дехто може припустити, що мова є основною перепорою для шукачів роботи, через яку вони не переїжджають далі в межах України, проте дослідження Купець (2014) показало, що спільна мова не була значущим чинником для пояснення міжрегіональної міграції, коли враховувались інші важливі фактори. Той же результат продемонструвало якісне дослідження: мовні проблеми рідко згадувались в числі основних перепон для внутрішньої мобільності як експертами з міграції, так і потенційними та активними внутрішніми мігрантами, що брали участь у фокус-групових дискусіях у 2012 році (Koettl et al., 2014).

від офіційної статистики по Донецькій та Луганській областях за період до збройного конфлікту: середній розмір домогосподарства ВПО та відсоток домогосподарств з дітьми є вищим, а кількість дітей у родині є більшою (див. Табл. В.8 в Додатку В). Навіть наявність працюючих осіб у домогосподарстві є трохи вищою. Можливі пояснення наступні:

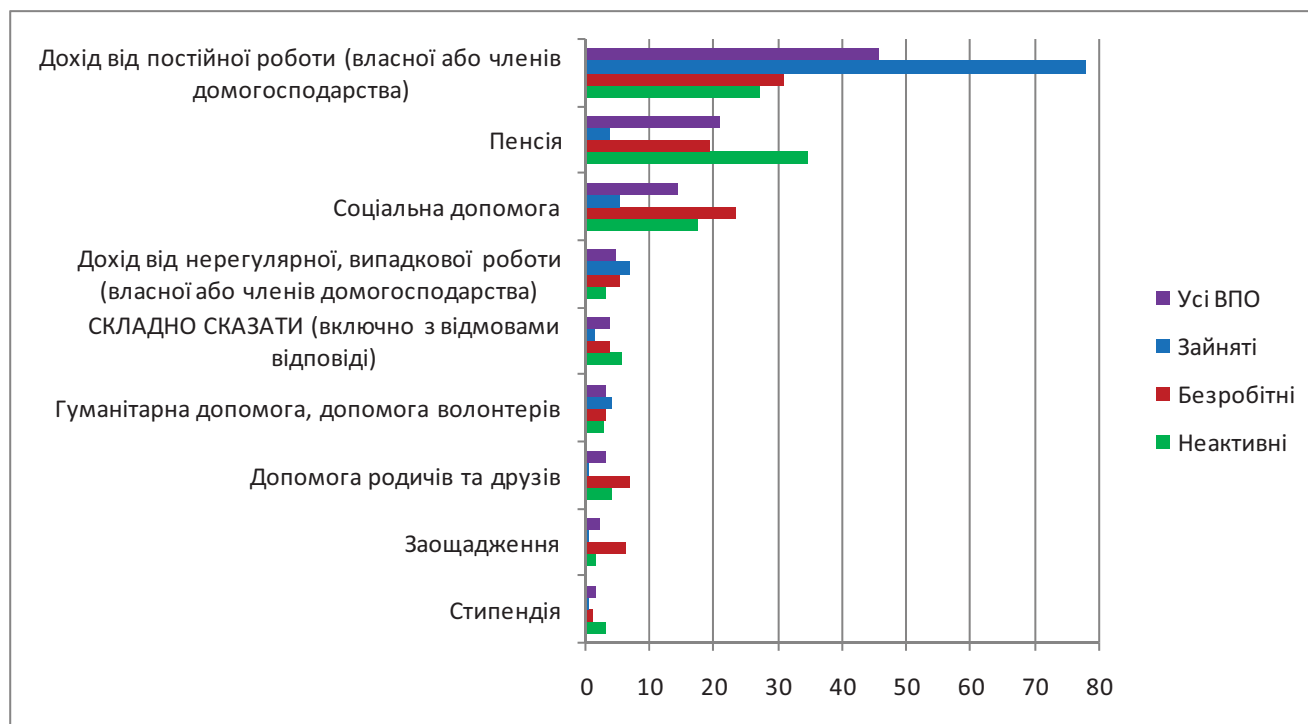
- менша кількість пенсіонерів у вибірці і, як наслідок, менша кількість домогосподарств, що складаються з самих пенсіонерів;
- характерні особливості вимушеної міграції, коли діти та їх матері евакуюються в першу чергу;
- характерні особливості розселення ВПО, коли декілька родин об'єднуються в одне домогосподарство та живуть в одному помешканні.

65% опитаних ВПО знаходяться у зареєстрованому або незареєстрованому (громадянському) шлюбі, 16% ніколи не були одружені/заміжні та не мають партнера, 11% розлучені та 7% – вдови/вдівці. Цікавим результатом є той факт, що близько 16% опитаних ВПО, що перебувають у шлюбі, живуть без партнера на даний момент. Ці дані можуть вказувати на особливість міграції із зони конфлікту, коли жінки з дітьми проживають на неокупованих територіях України, тоді як чоловіки лишаються вдома або переїжджають деінде, аби заробити грошей.

Джерела доходу

Майже половина всіх опитаних ВПО (45.6%) отримують основний дохід від постійної роботи, їх власної або членів їх домогосподарства. У кожного п'ятого респондента основним джерелом існування є пенсія, а 14.2% ВПО покладаються на соціальне забезпечення (Рис. 2.15). Як і очікувалось, основні джерела доходів значною мірою залежать від статусу економічної активності: для зайнятих ВПО – це заробіток від постійної (77.8%) чи випадкової роботи (6.7%); неактивні більше покладаються на пенсію (34.5%), заробіток членів домогосподарства (27.1%) чи соціальну допомогу (17.3%); три найбільш популярні джерела доходу в безробітних такі самі, як у всіх ВПО та неактивних, але вони також порівняно частіше покладаються на допомогу родичів чи друзів та на заощадження.

Рис. 2.15. Основне джерело доходу ВПО протягом останнього місяця за статусом економічної активності (%)



Ремарка: Респондентам пропонувалось обрати одне основне джерело доходу. Тільки джерела з часткою принаймні 1% показані на рисунку.

Опитування також виявило значущі регіональні відмінності в основних джерелах доходу. У Донецькій, Луганській, Дніпропетровській, Київській, Львівській та Харківській областях 40-60% респондентів отримують основний дохід від постійної зайнятості. Водночас, у Запорізькій області тільки 31% таких ВПО, у Полтавській – 25%, в Одеській – менш ніж 12%. В останніх трьох областях така ж або більша частка припадає на соціальні виплати (Полтавська, Запорізька) та пенсії (Одеська). Ці відмінності можуть пояснюватися відмінностями у соціально-демографічних параметрах опитаних ВПО в цих регіонах за віком та поточним статусом економічної активності (див. Табл. А.3 в Додатку А).

Додаткові джерела існування є більш різноманітними та спираються на зовнішню допомогу – від держави, благодійних фондів та волонтерів. Абсолютними лідерами серед них є гуманітарна допомога та соціальні виплати: більш ніж половина опитаних переселенців отримували таку допомогу. П'ята частина опитаних ВПО користується підтримкою родичів та друзів.

Стратегії виживання ВПО

Фінансові труднощі, зумовлені переселенням з територій, уражених конфліктом, можуть бути частково вирішені за допомогою різних стратегій. Наш аналіз показує, що найбільш поширеною стратегією серед ВПО є перегляд їх основних потреб: три з чотирьох респондентів були змушені відмовляти собі в хорошому харчуванні, необхідному лікуванні тощо, що може бути використане як

показник суб'єктивної бідності (Рис. 2.16). Дві третини ВПО зверталися за державною допомогою, подавали документи на отримання соціальної допомоги чи субсидій на житло. Наступні за популярністю стратегії – продаж особистих речей, позичання грошей та відтермінування обов'язкових платежів за житло.

Рис. 2.16. Стратегії виживання опитаних ВПО (%)



Що стосується залежності суб'єктивної оцінки бідності від складу домогосподарства ВПО, найбільш вразливими є домогосподарства зі співвідношенням працюючих до непрацюючих як 1 до 2 або більше (Табл. 2.4). 81.3% респондентів з таких домогосподарств мусять відмовляти собі у найнеобхіднішому (їжі, непродовольчих товарах, медикаментах), щоб подолати фінансові труднощі. Домогосподарства, де ніхто не працює, знаходяться у трохи кращій ситуації: 75.2% з них мали досвід заощаджень на самому необхідному. Відмінність між цими двома типами домогосподарств полягає в тому, що ті з них, котрі складаються з непрацюючих, переважно живуть за рахунок пенсій та соціальних виплат, тоді як ті, що мають хоча б 1 працюючого на 2+ непрацюючих, покладаються на заробітки, соціальні виплати та гуманітарну допомогу. Наявність дітей також дещо ускладнює фінансову ситуацію (Табл. 2.4).

Таблиця 2.4. Залежність фінансових труднощів від складу домогосподарства ВПО.

Склад домогосподарства	% тих, хто були змушені відмовляти собі у найнеобхіднішому
Без дітей	69.0
З дітьми	76.8
Без працюючих членів	75.2
2 та більше непрацюючих членів на 1 працюючого	81.3
1-2 непрацюючих членів на 1 працюючого	69.0
Менш ніж 1 непрацюючий член на 1 працюючого	66.3
Всі працюючі	60.8

Згідно з попередніми дослідженнями КМІСу, робота на приватних земельних ділянках (так звана дачна економіка) є серед найбільш розповсюджених стратегій пристосування в Україні. Понад 70% економічно активних мешканців України залучені до цієї діяльності певною мірою, у тому числі понад половина міського населення, що володіє земельними ділянками для вирощування овочів для особистого споживання та продажу (Grushetsky and Kharchenko, 2009). Як з'ясувалось, ця стратегія є не такою популярною серед опитаних ВПО: менш ніж 13% респондентів використовували цю стратегію (Рис. 2.17). Цей результат можна пояснити високим рівнем урбанізації Донбасу, де залучення населення до присадибного селянського господарства заради прожитку було традиційно менш поширеним. Окрім того, нестабільний статус та життєві умови ВПО та обмежений доступ до земельних ресурсів перешкоджає розповсюдженню цієї стратегії виживання серед них.

Кожен п'ятий вимушений переселенець використовував ту чи іншу активну стратегію виживання. Найчастіше це був пошук додаткової чи наднормової роботи (у 13.8%). Окрім того, ВПО вдосконалювали свої навички чи отримували нову професію (6.7%) та виїжджали на заробітки в інші місця (5.8%). Лише дуже мала частка опитаних (2-3%) намагалась зайнятись дрібною торгівлею чи відкрити власний бізнес.

Стратегії виживання відрізняються серед ВПО різного віку та статі. Наприклад, молоді люди менш схильні відмовляти собі в найнеобхіднішому та подавати документи на отримання соціальної допомоги. Старші люди (60 років і старше) рідше позичають гроші чи беруть участь в активних підприємницьких стратегіях, але частіше обмежують себе в необхідному та схильні працювати на земельних ділянках. Жінки, особливо старіші, схильні відмовляти собі в основному, тоді як чоловіки пробують активні стратегії, включно з підприємництвом. Загалом, більшість опитаних ВПО використовує принаймні дві різні стратегії виживання.

РОЗДІЛ 3:

ПОТОЧНИЙ ПОПИТ НА РОБОЧУ СИЛУ В УКРАЇНІ ТА МОЖЛИВОСТІ ЗАЙНЯТОСТІ ДЛЯ ВИМУШЕНИХ ПЕРЕСЕЛЕНЦІВ

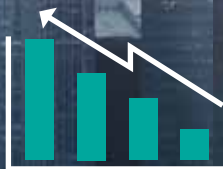


НАВИЧКИ

ТА КВАЛІФІКАЦІЯ Є НАБАГАТО ВАЖЛИВІШИМИ ДЛЯ РОБОТОДАВЦІВ, АНІЖ БУДЬ-ЯКИЙ СТАТУС (У ТОМУ ЧИСЛІ ВПО)

НЕВПЕВНЕНІСТЬ

У ТОМУ, ЯК ДОВГО ВПО ЗАТРИМАЮТЬСЯ НА **НОВОМУ** МІСЦІ, Є ОДНИМ З ОСНОВНИХ БАР'ЄРІВ ДЛЯ РОБОТОДАВЦІВ



ЗАГАЛЬНЕ **ПОКРАЩЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ СИТУАЦІЇ** В УКРАЇНІ Є НАЙБІЛЬШ **ВАЖЛИВИМ** ФАКТОРОМ, ЯКИЙ МІГ БИ ПОКРАЩИТИ МОЖЛИВОСТІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ДЛЯ ВПО



ВІДШКОДУВАННЯ

ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТА/АБО ВИТРАТ НА НАВЧАННЯ, **ПІЛЬГИ В ОПОДАТКУВАННІ** ТОЩО ТАКОЖ Є ПРИВАБЛИВИМИ ДЛЯ РОБОТОДАВЦІВ, ЩО МОГЛИ Б НАЙНЯТИ ВПО



3. Поточний попит на робочу силу в Україні та можливості зайнятості для вимушених переселенців

У цьому розділі представлено основні результати якісної частини дослідження, яка складалася із глибинних інтерв'ю з представниками роботодавців і агентств зайнятості, проведених у червні 2015 року. Перед аналізом можливостей зайнятості та професійної підготовки ВПО, буде представлено оцінку роботодавцями поточної ситуації на українському ринку праці в цілому, проблеми при прийомі на роботу, з якими стикаються роботодавці, та важливі для роботодавця навички й особистісні якості працівників.

3.1 Попит на працю та проблеми найму

Поточна ситуація на українському ринку праці

Загальну ситуацію на ринку праці експерти обох категорій (роботодавці та центри зайнятості) оцінюють як більш привабливу на даний момент для роботодавців, ніж для шукачів роботи. Так, протягом останніх 1.5 років суттєво зросло число тих, хто шукає роботу, при тому що кількість вакансій зменшилась. Ці зміни респонденти пов'язують як із загальною економічною ситуацією в країні, так і з масовою міграцією робочої сили за рахунок ВПО.

“Зараз на одну вакансію нашу, я веду цю динаміку, останні 2 місяці десь 25-30 ідуть резюме з Інтернет-ресурсу”. <Дніпропетровськ 7_2>⁹

Оцінюючи теперішню ситуацію на своїх підприємствах, більшість опитаних роботодавців зазначали, що на неї також суттєво вплинуло погіршення економічної ситуації в країні. Так, практично всі опитувані, незалежно від регіону та галузі, говорили про зменшення своїх прибутків та кількості замовлень. Як наслідок, протягом останніх року-півтора роботодавці мусили переглянути плани, що стосуються персоналу, і багато з опитаних роботодавців мали вдатися до скорочення штату. Більшість визнали також, що через вищезазначені фактори суттєво скоротилися їхні потреби у наймі нових працівників.

“Якщо буде якесь замовлення справжнє, за яке можна взятися робити, я готовий набирати людей, готовий розширювати та збільшувати зміни. Ми зараз працюємо в одну зміну – готові в дві. Але знову ж таки, це залежить від економіки країни, лише від цього”. <Луганськ 3>¹⁰

⁹ Мовою оригіналу: “Сейчас на одну вакансию нашу, я веду эту динамику, последние 2 месяца где-то 25-30 идет резюме из Интернет-ресурса”.

¹⁰ Мовою оригіналу: “Если будет какой-то заказ стоящий, за который можно взяться работать, я готов набирать людей, готов расширять и увеличивать смены. Мы сейчас работаем в одну смену – готовы в две. Но опять же, это зависит от экономики страны, только от этого”.

Ще одним важливим фактором є зменшення плинності кадрів. Працівники, що зайняті на підприємствах на даний час, через скрутну економічну ситуацію схильні більше “триматися за місце”, не планують звільнитися. Відповідно, роботодавці не планують найближчим часом розширення основного штату і не мають потреби у пошуку нових співробітників на заміну. Роботодавці на невеликих підприємствах є загалом менш схильними змінювати працівників, мають постійний штат, з яким працюють давно і чією роботою задоволені.

“Ви знаєте, останнім часом ми не здійснюємо взагалі. Півроку, 7 місяців тому я як набрала людей, так вони в мене й працюють. По-перше, тому що тримаються роботи. Я їх тримаюся, а вони мене”. <Донецьк 8>

Дещо іншою є ситуація у сферах, де є потреба у сезонних працівниках — сільському господарстві та рибальстві, будівництві. Тут роботодавці розділяють працівників на основних постійних та тимчасову сезонну робочу силу, яка є більш плинною і плинність якої може досягати навіть кількох наймів і звільнень на добу.

Проблеми найму

При наймі нового працівника роботодавці звертають увагу в першу чергу на відповідність професійним вимогам конкретної позиції. Загальним недоліком, на думку опитаних, є невідповідність кваліфікацій більшості кандидатів вимогам роботодавця. Перелік необхідних навичок і кваліфікацій залежить від конкретної вакансії і включає відповідну освіту, досвід роботи та навички комунікації. Саме таких навичок найчастіше не вистачає кандидатам. Також роботодавці скаржилися на низький рівень грамотності (особливо серед молоді), погане знання англійської мови та загалом низьку культуру спілкування.

Найлегше роботодавцям знайти на ринку некваліфікованих, сезонних працівників. Найбільш бажаними якостями для таких працівників є відповідальність, пунктуальність, порядність. Дуже поширеними проблемами з цією категорією працівників для роботодавців є безвідповідальність, схильність до споживання алкоголю, крадіжки. Ситуацію виправляє стабільно велика кількість кандидатів на такі місця, що дає змогу швидко знаходити заміну звільненому співробітнику.

“Злодійство дуже сильно процвітає. Доводиться розставатися з людьми.” <Харків 9>¹¹

Головною проблемою для роботодавців є пошук висококваліфікованих фахівців. Це стосується як інженерів для промислових підприємств, агрономів та ветеринарів для сільського господарства, лікарів, бухгалтерів, керівників середньої ланки, так і висококваліфікованих робітників — токарів, слюсарів, зварювальників, механізаторів тощо. Особливо проблематичним є пошук, якщо від працівника вимагається поєднувати кілька різних вузьких професійних навичок або розумітися на обладнанні різних поколінь.

“Цеха зупиняються й не працюють у зв’язку з відсутністю фрезерувальників, розточувальників певної кваліфікації. Не можуть у 100-тисячній Горлівці, в 60-тисячній

¹¹ Мовою оригіналу: “Воровство очень сильно процветает. Приходится расставаться с людьми.”

Дружківці знайти 3-5 людей, щоб поставити в зміну до станків . І через це цілі цехи стоять . Премія складає два розміри окладу тій людині, яка приведе такого спеціаліста ”.
<Харків 14>¹²

Представники державних та волонтерських центрів зайнятості підтверджують наявність цієї проблеми. За їхніми спостереженнями, саме висококваліфіковані технічні працівники є найбільш затребуваними в усіх галузях, і саме з їх пошуком виникає найбільше проблем.

“З технічними працівниками все складніше, , значно. Я говорю, що зараз проблеми це швачки. Підприємства не можуть знайти собі швачок. Це технічні працівники, токарі, штампувальники. Все, що пов’язано з металом, у нас насправді складно ”. *<Київ екстра 2>¹³*

Загалом роботодавці сходяться на думці, що важко знайти хорошого, порядного та ініціативного працівника будь-якого рівня, особливо коли йдеться про технічні спеціальності та ручну працю.

“Муляри класти не всі вміють. Кваліфікації не вистачає, так. Електрик може прокласти провід. Один прокладе так, що воно роками працюватиме, а в іншого коробка спалахне,”.
<Донецьк 6>¹⁴

Значною проблемою у багатьох галузях (промисловість і сільське господарство, транспорт) є також старіння персоналу. З одного боку, молодь не поспішає йти працювати на робітничі спеціальності через непривабливу зарплатню і щільний робочий графік, з іншого – для роботи на керівних посадах, які могли б зацікавити молодих осіб, їм не вистачає досвіду та умінь. Проблема ускладнюється, коли йдеться про велику відповідальність працівника на робочому місці (матеріальну, роботу на дорогому обладнанні або відповідальність за життя людини). Коли помилка співробітника несе великі ризики для роботодавця, це слугує додатковим бар'єром для найму молоді.

“На сьогоднішній день лікаря молодше 40 років, взагалі страшно брати на роботу ”.
<Київ 17>¹⁵

Роботодавці та центри зайнятості передбачають лише погіршення цієї ситуації у майбутньому, адже уже зараз працівників, що виходять на пенсію, часто немає ким замінити.

¹² Мовою оригіналу: “Цеха останавливаются и не работают в связи с отсутствием фрезеровщиков, расточников определенной квалификации. Не могут в 100-тысячной Горловке, в 60-тысячной Дружковке найти 3-5 человек, чтобы поставить в смену к станкам. И из-за этого целые цеха стоят. Премия составляет два размера оклада тому человеку, который приведет такого специалиста”.

¹³ Мовою оригіналу: “С техническими сотрудниками всё сложнее, значительно. Я говорю, что сейчас проблемы это швеи. Предприятия не могут найти себе швей. Это технические сотрудники, токаря, штамповальщики. Всё, что связано с металлом, у нас на самом деле сложно”.

¹⁴ Мовою оригіналу: “Каменщики класть не все умеют. Квалификации не хватает, да. Электрик может проложить провод. Один проложит так, что это будет работать годами, а у второго коробка вспыхнет”.

¹⁵ Мовою оригіналу: “На сегодняшний день, врача, который моложе 40 лет, вообще страшно брать на работу”.

“В сегменті обслуговування транспорту, особливо державного (муніципальні, комунальні троллейбусні, автобусні парки), люди вже переважно пенсійного віку. Зараз відчувається, що в зв’язку з цим, для працюючих пенсіонерів ... люди почали виходити на пенсію більш активно. А замінити їх реально немає ким”. <Київ екстра 2>¹⁶

Водночас, усі опитувані відзначають надлишок на ринку юристів, економістів, бухгалтерів. При цьому рівень знань випускники з такими дипломами, за словами респондентів, загалом показують доволі низький. Тому пошук кваліфікованого юриста або бухгалтера для багатьох роботодавців все рівно залишається значною проблемою.

“У нас дуже багато юристів з дипломами, що не мають жодного відношення до юриспруденції. Мені одного разу необхідно було взяти юриста, я вам хочу сказати, я їх 70 чоловік прослухала – в результаті я пішла, закінчила сама”. <Донецьк 13_1>¹⁷

Взагалі, при оцінці компетенцій кандидатів, роботодавці найчастіше скаржилися на відсутність відповідного практичного досвіду і низької мотивації *“викладатися на роботі на 100%”*.

“Я скажу, яких [кваліфікацій] в надлишку – в надлишку ліні”. <Луганськ 3>¹⁸

Методи пошуку працівників

Для пошуку співробітників роботодавці використовують цілу низку методів, що залежать від особливостей ринку та конкретної вакансії. Найбільш популярними методами є:

- **пошук за рекомендацією/ через особисті зв'язки** — є одним із найбільш популярних, оскільки дає роботодавцеві можливість отримати інформацію про кандидата від третьої сторони. Деякі роботодавці практикують пошук такої інформації через Інтернет (через професійні спілки та асоціації, контакти з попередніми роботодавцями). Можливість отримати характеристику, хоча б і неформальну, з попереднього місця роботи також для деякого з опитаних є перевагою співпраці з центрами зайнятості, де часто таку інформацію роботодавцям надають.

“Найефективніший — особисті зв'язки, особисті знайомства. Ти знаєш, кого ти береш на роботу”. <Харків 2>¹⁹

“На сьогоднішній день існує дуже багато асоціацій вузьких спеціалістів, є клуби за інтересами, в Інтернеті є таке, як «Запитайте в лікаря». Коли людина приходить и ти читаєш його

¹⁶ Мовою оригіналу: *“В сегменте обслуживания транспорта, особенно в государственном (муниципальные, коммунальные троллейбусные, автобусные парки), люди уже во многом и пенсионного возраста. Сейчас ощущается, что в связи с этим, для работающих пенсионеров...люди начали уходить на пенсию более активно. А заменить их реально некем”*.

¹⁷ Мовою оригіналу: *“У нас очень много юристов с дипломами, не имеющих никакого отношения к юриспруденции. Мне нужно было одно время взять юриста, я вам хочу сказать, я их 70 человек прослушала – в результате я пошла, закончила сама”*.

¹⁸ Мовою оригіналу: *“Я скажу, каких [квалификаций] в избытке – в избытке лени”*.

¹⁹ Мовою оригіналу: *“Самый эффективный — личные связи, личные знакомства. Ты знаешь, кого ты берешь на работу”*.

резюме, то буде нескладно знайти інформацію про цю людину в Інтернеті, поговорити з колегами та його пацієнтами. Інформація витягується дуже легко й швидко ”. <Київ 17>²⁰

- **співпраця з навчальними закладами** — є більш характерною для великих підприємств та вузьких спеціальностей: проходження практики на підприємстві є дієвим методом знайомства роботодавця із потенційним молодим співробітником.

“На 4-му курсі вищий навчальний заклад присилає нам студентів на практику. ... Студенти ведуть свій журнал практики, керівник проекту кожного тижня все в них оформлює. й перед захистом вони приходять до нас на півроку, збирають матеріал до дипломного проекту. Відсотків на 50, хто був на практиці, залишаються в нас ”. <Запоріжжя 14>²¹

- **розміщення оголошень в Інтернеті** (сайти пошуку роботи — robota.ua, work.ua, headhunter.ua, сайти безкоштовних оголошень, наприклад OLX) — дещо частіше використовується для пошуку більш кваліфікованих або молодих співробітників, які є більш активними користувачами мережі;
- **розміщення оголошень у пресі** - для пошуку низькокваліфікованих працівників, або охоплення специфічної аудиторії, в невеликих населених пунктах;

“У мене самий такий по об’явам єдиний момент, «вистріл» був незвичайно цікавий, я навіть не знаю, чому так вийшло – ми подали об’яву, що шукаємо енергійних молодих пенсіонерів, для того аби допомогти собі та іншим. И прийшла величезна кількість людей, причому пенсіонери були, яким було по 38 років, по 40”. <Донецьк 13_1>²²

- **заявки до центрів зайнятості** — для пошуку працівників вузької/ незвичної кваліфікації або некваліфікованих працівників. Ставлення до цього методу пошуку працівників є неоднозначним. Хоча частина опитаних активно співпрацюють із центрами, інші відмовляються від співпраці через її неефективність. Основними претензіями роботодавців є надто складна бюрократична процедура подачі заявок та непрофесійність кандидатів, яких надсилають центри.

²⁰ Мовою оригіналу: “На сегодняшний день существует очень много ассоциаций узких специалистов, существуют клубы по интересам, в Интернете существует такое, как «Спроси у доктора». Когда человек приходит и ты читаешь его резюме, то будет несложно найти информацию об этом человеке в Интернете, поговорить с коллегами и его пациентами. Информация вытаскивается очень легко и быстро”.

²¹ Мовою оригіналу: “На 4-м курсе высшее учебное заведение присылает нам студентов на практику. ... Студенты ведут свой журнал практики, руководитель проекта каждую неделю все у них оформляет. И перед защитой они приходят к нам на полгода, собирают материал к дипломному проекту. Процентом 50, кто был на практике, остаются у нас”.

²² Мовою оригіналу: “У меня самый такой по объявлениям единственный момент, выстрел был необыкновенно интересный, я даже не знаю, почему так получилось – мы дали объявление, что ищем энергичных молодых пенсионеров, для того чтобы помочь себе и помочь другим. И пришло огромное количество людей, причем пенсионеры были, которым было по 38 лет, по 40”.

“Швидше своїми силами находили. Государственная служба занятости не работает... Або ж вони пропонують, але пропонують не тих. Люди приходят, снова идут, мы заполняем папирці, обмінюємося звітами й на цьому закриваємо тему ”. <Київ 3>²³

Як уже відзначалося, більшість опитуваних використовують зазвичай кілька методів пошуку одразу. Крім того, частина опитаних говорили про те, що у зв'язку з нестачею робочих місць не мають потреби шукати кандидатів, адже ті постійно звертаються до них самі.

“В основном они меня находят. У нас местечко маленькое. Все знают, чем я занимаюсь. Люди приходят и говорят: «я ось хочу это робити ”. <Донецьк 2>²⁴

Послугами приватних кадрових агенцій користуються одиниці опитаних, переважно для пошуку керівників середньої/ вищої ланки. Не дуже популярною є також участь у ярмарку кар'єр. Серед основних причин називають відсутність потреби та відсутність пропозиції. Щодо останнього, у багатьох сферах (зокрема у будівництві, промисловості, рибальстві, транспорті, обслуговуванні оргтехніки та телекомунікаціях) роботодавці скаржились на те, що за необхідними їм спеціальностями не проводиться навчання, або його якість не відповідає потребам роботодавця.

“Окремо нема ніякого університету або ще чогось, що окремо навчає ремонту мобільної техніки. Тому тут або люди, що закінчили політехнічний університет, які розуміють що таке контакт, опірник, саме специфіка, трансформатор, конденсатор. За рахунок цього розуміння вони можуть зрозуміти, де що замінити. А далі читають схеми телефонів і вже розуміють. А також люди, котрі самоучки й давно працюють то там, то там”. <Одеса 19>²⁵

Переманювання працівників майже не практикується, оскільки вважається більшістю опитуваних дурним тоном. При цьому, якщо йдеться про пошук вузькоспеціалізованих технічних працівників з рідкісною кваліфікацією, роботодавці намагаються відслідковувати кар'єру таких працівників на інших підприємствах, аби запропонувати роботу, якщо співробітник звільниться, або підприємство, де він працював, закритись або скоротить штати. Такий метод пошуку є досить дієвим у певних галузях промисловості, наприклад, металургії.

3.2 Система підготовки та навчання персоналу

На підприємствах в усіх опитаних у тій чи іншій формі проходить навчання персоналу. Найбільше на форму навчання впливає розмір підприємства. Так, у переважній більшості невеликих підприємств незалежно від галузі, в якій вони працюють, навчання проводиться спонтанно, за потреби, і найчастіше особисто керівником. Основними етапами є, зазвичай, ознайомлення з підприємством та

²³ Мовою оригіналу: “Быстрее своими силами находили. Государственная служба занятости не работает... Или же они предлагают, но предлагают не тех. Люди приходят, опять уходят, мы заполняем бумажки, обмениваемся отчетами и на этом закрываем тему”.

²⁴ Мовою оригіналу: “В основном они меня находят. У нас город маленький. Все знают, чем я занимаюсь. Люди приходят и говорят: «я вот хочу это делать”.

²⁵ Мовою оригіналу: “Отдельно нет никакого университета или еще чего-то, что обучает отдельно ремонту мобильной техники. Поэтому здесь либо люди, которые закончили политехнический университет, которые понимают что такое контакт, сопротивление, именно специфика, трансформатор, конденсатор. За счет этого понимания они могут понять, что где поменять. А дальше читают схемы телефонов и уже понимают. А также люди, которые самоучки и давно работают то там, то там”.

обов'язками, ввідна лекція (більш характерно для компаній, що займаються торгівлею) та навчання на практиці, тобто робота під наглядом керівника або більш досвідченого працівника.

“Навчає попередній спеціаліст. Ми беремо таких спеціалістів на заміну того що вже працює. Він, уже звільняючись, отримуючи відповідні виплати, зобов'язаний протягом місяця повністю розповісти ”. <Харків 2>²⁶

“Спочатку людині розповідаєш і показуєш, я сама тривалий час працювала в торгівлі, знаю як потрібно працювати з людьми, я все це розповідає і показую. Може це звичайно не зовсім гарно, але я підсилаю своїх знайомих і перевіряю, як все це працює та як подається ”. <Одеса 8>²⁷

На великих підприємствах, переважно у промисловості та будівництві, та в компаніях, що є філіалами міжнародних, навчання частіше має більш формалізований характер. Такі підприємства переважно мають графік навчання персоналу, розроблені стандартні навчальні матеріали, можуть мати окремих співробітників, що відповідають за навчання. Сам навчальний процес найчастіше складається з лекційних курсів (в міжнародних компаніях практикується навчання он-лайн, відрядження співробітників на семінари), а також із практики під керівництвом начальника бригади/ цеху або більш досвідченого співробітника.

“Є платформа електронна, на якій розміщено дуже багато курсів електронного навчання. Людина, що приходить до нашої компанії, вона обов'язково проходить певний набір курсів із знання продукту ... і курс обов'язкових тренінгів з так званого compliance, тобто, це кодекс поведінки працівника, боротьба з корупцією та низка інших юридичних аспектів ”. <Київ 9>²⁸

Досить активно підвищення кваліфікації співробітників відбувається шляхом відвідування лекцій чи семінарів, що організовують галузеві професійні об'єднання, виробники чи торгові представники. Також деякі роботодавці практикують обмін досвідом з іншими підприємствами своєї галузі.

“У нас є така організація «АСМАП» - асоціація міжнародних автомобільних перевезень. І в них частенько проводяться лекції. Якщо відбуваються зміни в законодавстві й таке інше ”. <Харків 9>²⁹

²⁶ Мовою оригіналу: “Обучает предыдущий специалист. Мы берем таких специалистов на замену уже работающего. Он, уже увольняясь, получая выплаты увольнительные, обязан в течение месяца полностью рассказать”.

²⁷ Мовою оригіналу: “Первое время человеку рассказываешь и показываешь, я сама долгое время проработала в торговле, знаю как нужно работать с людьми, я все это рассказываю и показываю. Может это конечно не совсем красиво, но я подсылаю своих знакомых и проверяю, как это все работает и как преподносится”.

²⁸ Мовою оригіналу: “Есть платформа электронная, на которой размещено очень много курсов электронного обучения. Человек, приходящий в нашу компанию, он обязательно проходит определенный набор курсов по знанию продукта ... и курс обязательных тренингов по так называемому compliance, то есть, это кодекс поведения сотрудника, борьба с коррупцией и ряд других юридических аспектов”.

²⁹ Мовою оригіналу: “У нас есть такая организация «АСМАП» - ассоциация международных автомобильных перевозок. И у них частенько проводятся лекции. Если происходят изменения в законодательстве и тому подобное”.

Деякі роботодавці говорили про те, що для успішного підвищення кваліфікації своїх працівників їм не вистачає короткотривалих зовнішніх курсів, на які вони могли б відіслати співробітника задля отримання додаткових навичок. Також проблемою в деяких випадках є відсутність у працівника формальних кваліфікаційних ознак (диплому, сертифікату) при наявності практичного досвіду. Це може ускладнювати кар'єрне зростання співробітника. У таких випадках роботодавці хотіли би мати можливість відправити працівника на кваліфікаційну комісію, а не на тривалі курси з відривом від виробництва.

Зі свого боку центри зайнятості (як державні, так і приватні) наголошують, що робота в цих напрямках ведеться, подібні нові форми навчання і кваліфікації впроваджуються. Отже, можливо, проблема полягає у відсутності обміну інформацією між роботодавцями і центрами зайнятості.

Можливості для участі роботодавців у навчанні

Більшість опитаних схилиються до того, що освіта та підготовка робочої сили має бути спільною справою держави і роботодавця. При чому держава має забезпечувати загальну базу. У контексті вищої освіти це мають бути предметні та більш широкі теоретичні знання, базові практичні навички, вироблення навичок самостійного навчання, пошуку та аналізу необхідної інформації. Роботодавці, в свою чергу, мають відповідати більше за практичну частину навчання, за опанування фахівцем специфічних вимог підприємства.

Щодо конкретних форм участі роботодавця в підготовці кадрів, з кількох причин найменше зацікавила опитуваних можливість впливати на зміст навчальної програми. Малі підприємства та такі, що мають дуже специфічні вузькі вимоги до потенційного співробітника, не бачать потреби впливати на навчальні програми на державному чи навіть регіональному рівні, адже їхні потреби у фахівцях невеликі і не зможуть забезпечити працевлаштування майбутнім випускникам.

Великі промислові підприємства також мають свої застереження — такі респонденти були впевнені, що матеріально-технічна база ВНЗ не зможе вчасно оновлюватися відповідно до технологічних інновацій в галузі, і навчальні програми будуть застарівати надто швидко, а вкладати ресурси роботодавців в матеріально-технічну базу ВНЗ є неефективним.

“Зараз немає таких профтехучилищ. Є кілька ліцеїв, але в них слабка база, вони слабкують. У них нема навіть станків. Плюс зараз станки оновлюються. Їх потрібно вміти програмувати”.
<Харків 4>³⁰

Найбільш вдалою формою співпраці між ВНЗ та підприємствами в процесі навчання роботодавці вважають виробничу практику.

“У робочому середовищі швидше й легше навчити людину, ніж де-то у технікумі”. *<Харків 6>³¹*

Частина опитаних мають досвід такої співпраці і оцінюють його як позитивний або як такий, що має хороший потенціал за умови відповідального, а не формального, ставлення з боку ВНЗ.

³⁰ Мовою оригіналу: “Сейчас нет таких профтехучилищ. Есть несколько лицеев, но у них слабая база, они слабоваты. У них нет даже станков. Плюс сейчас станки обновляются. Их нужно уметь программировать”.

³¹ Мовою оригіналу: “В рабочей среде быстрее и легче обучить человека, чем где-то в техникуме”.

Деякі з опитаних були би зацікавлені також у читанні курсів лекцій чи семінарів у самих ВНЗ, однак зазначають, що така діяльність вимагає відриву від роботи, а тому мала би оплачуватися належним чином.

Усі роботодавці зацікавлені, насамперед, у навчанні власних нових співробітників і вважають його необхідним. Щодо можливості навчання інших фахівців та проходження сертифікатних програм на їхніх підприємствах, респонденти переважно не готові надавати такі послуги без додаткового заохочення.

В якості прикладів подібного заохочення називалися пільгові канікули, сприяння у отриманні кредитів, впровадження системи контрактів для молодих фахівців на відпрацювання на підприємстві протягом кількох років по закінченні навчання, а також надання можливості безкоштовного навчання співробітникам підприємства, на якому впроваджуються навчальні сертифікатні програми.

“Держава повинна надавати підприємствам пільги, щоб підприємство хоча б брало на практику цих хлопців й дівчат, давало можливість їм проходити виробничу практику й отримувати певні навички. Зараз немає такого зобов’язання. Ми беремо на практику, але ми не платимо людині нічого. Тобто це безкоштовно практика. Їй (людині) по-своєму теж не цікаво”. <Донецьк 6>³²

3.3 Досвід найму внутрішньо переміщених осіб

Значна частина опитаних роботодавців мають досвід прийому на роботу ВПО на своїх підприємствах. Найбільше таких респондентів було в Донецькій, Луганській та Харківській областях. Серед ВПО, яких наймали на роботу респонденти, є як такі, що працювали/ працюють на новому підприємстві не за спеціальністю (водій, менеджер, продавець), так і ті, чия робота на новому місці відповідає їхній попередній кваліфікації. В кількох випадках роботодавці переводили співробітників власних філій із зони конфлікту в Донецькій чи Луганській областях на роботу в інше місто.

“У мене регіональний офіс був у Донецьку, й усі мої колеги виїхали звідти”. <Донецьк 13_1>³³

Більшість роботодавців, що наймали ВПО, мають достатньо позитивні враження. На їхню думку, ВПО як працівники мало чим відрізняються від решти їхнього трудового колективу, при цьому часто бувають навіть більш старанними у виконанні роботи, оскільки “тримаються за місце” та залежать від наявності роботи сильніше, ніж місцеві працівники.

При цьому не всі роботодавці довіряють ВПО. Так, серед опитаних частина чули негативні відгуки про таких працівників від своїх колег — випадки крадіжок, непрофесійного ставлення до роботи. Також деякі з опитуваних говорили, що їм не подобається ставлення деяких ВПО до оточуючих.

“Приїхала людина з Луганська, ще минулого літа. Прийшла на роботу, взяли через жалість. Тиждень попрацювала і їй не сподобалося, не влаштувало. Їй все не сподобалося. Зараз

³² Мовою оригіналу: “Государство должно давать предприятиям льготы, чтобы предприятие хотя бы брало на практику этих ребят, давало возможность им проходить производственную практику и получать какие-то навыки. Сейчас нет такого обязательства. Мы берем на практику, но мы не платим человеку ничего. То есть это бесплатная практика. Ему по-своему тоже не интересно”.

³³ Мовою оригіналу: “У меня региональный офис был в Донецке, и все мои сотрудники выехали оттуда”.

з'явилася така категорія людей, котрі думають, що ми повинні їх жаліти. Вони нещасні, бідні, а ми їм чимось зобов'язані ”. <Запоріжжя 19>³⁴

Респонденти зі Львівської області зазначали, що за ВПО в регіоні закріпився дещо негативний імідж через їхню схильність до злочинності і небажання працювати. Самі респонденти визнавали, що таке враження може бути хибним, і були потенційно готові розглядати кандидатів з числа ВПО в якості працівників.

“Рівень злочинності у нас піднявся, тому що багато злочинів вчинені проти автомобілів. Це погана економічна ситуація, можливо, люди не мають роботи, вони хоч щось так... Але рівень злочинності виріс, у нас це пов'язують, що багато сюди приїхало зі Сходу”. <Львів 12>

Серед негативних моментів окремі роботодавці відзначали те, що не всі ВПО, що виїхали на територію України, прихильно ставляться до цієї держави, деякі мають проросійські настрої. Це може спричиняти психологічний дискомфорт у трудовому колективі і самому роботодавцеві і потенційно призводити до конфліктів.

“Політику не чіпаємо. Ось припустимо, є об'єкт Кривий Ріг , гуртожиток МВС. Є люди, переміщені з того боку, але які вважають Україну ворожою стороною. Ми реально розуміємо, що ми туди їх не відправимо . Тому що це конфлікт однозначний”. <Донецьк 6>³⁵

Загалом же роботодавці говорили, що головним критерієм для них при наймі є відповідність кваліфікації претендента їхнім вимогам, і що вони не бачать принципової різниці між ВПО та місцевими кандидатами.

Переваги та бар'єри прийому на роботу ВПО

Більшість опитаних вважають, що в прийомі на роботу ВПО немає жодних пільг від держави. Лише один з опитаних у Львівській області чув про введення системи пільг для роботодавців, що наймають ВПО, але не мав подібного особистого досвіду.

“Це було вже 3-4 місяці тому. ... И найдивніше те, що про нього ніхто не говорить. Про нього ніхто не знає. Я знаю, що з приводу нього було багато шуму. Ми навіть брати участь у його розробці, рекомендації робили. А потім все якось стихло ”. <Київ екстра 1>³⁶

Серед основних бар'єрів для найму ВПО на роботу найчастіше називали скрутну економічну ситуацію: скорочення виробництва, відсутність потреби у нових працівниках, неможливість виплачувати повні зарплати навіть тим, хто уже зарахований у штат.

³⁴ Мовою оригіналу: “Приехал человек с Луганска, еще прошлым летом. Пришел на работу, взяли по жалости. Недельку поработал и ему не понравилось, не устроило. Ему все не понравилось. Сейчас появилась такая категория людей, которые думают, что мы должны их жалеть. Они несчастные, бедные, а мы им чем-то обязаны”.

³⁵ Мовою оригіналу: “Политику не трогаем. Вот допустим, есть объект Кривой Рог, общежитие МВД. Есть люди, перемещенные с той стороны, но считающие Украину враждебной стороной. Мы реально понимаем, что мы туда их не пошлем. Потому что это конфликт однозначный”.

³⁶ Мовою оригіналу: “Это было уже 3-4 месяца назад. ... И самое странное, что о нем никто не говорит. О нем никто не знает. Я знаю, что по поводу него было много шума. Мы даже участвовали в его разработке, рекомендации делали. А потом это как-то всё заглохло”.

“Якщо є вакансія, і я надаю перевагу місцевим, а не переселенцям – тут одне питання, а якщо в мене нема вакансії, он приходить на роботу і я його не беру... Але мені йому зарплату потрібно завтра платити, вибачте, а мені з чого платити?” <Луганськ 3>³⁷

Іншим бар'єром для частини опитаних є невпевненість у тому, наскільки довго ВПО затримаються на новому місці. Роботодавці переважно з розумінням ставляться до бажання ВПО повернутися до рідної домівки, але зазначають, що не готові вкладати ресурси в такого працівника, якщо йдеться про роботу з певною кваліфікацією, особливо, якщо вона потребує навчання.

“Тут у нас був мужчина, приїхав, Попасну звільнили: «Все, я їду», – ясна справа. Навіть, мені здається, і зарплата їх не втримає”. <Луганськ 3>³⁸

Проблеми з документами (відсутність місцевої прописки чи трудової книжки тощо) більшість опитаних не вважають принциповим бар'єром для прийому на роботу. Так, опитувані готові брати ВПО за наявності довідки, шукати можливості *“обійти проблеми з трудовою”*, якщо працівник їх влаштовує. Водночас, для деяких роботодавців, особливо коли мова йде про певні галузі, в яких вимагається високий рівень відповідальності працівника, наприклад охорона здоров'я, відсутність необхідних документів може стати серйозною перешкодою при прийомі на роботу ВПО. Представники центрів зайнятості, у свою чергу, зазначили, що ВПО часто самі не хочуть реєструватися на новому робочому місці офіційно, навіть якщо вони мають необхідні документи. Серед основних причин називають надію ВПО повернутися до попереднього місця роботи і небажання переривати свій довгий офіційний стаж. Для чоловіків додатковою причиною є страх бути мобілізованими до збройних сил.

Думки респондентів принципово розділилися в оцінці того, чи можна вважати певною перевагою при наймі скрутне матеріальне становище та необхідність для ВПО *“закріпитися”* на новому місці. З одного боку, як уже зазначалося, такі працівники є більш старанними і тримаються за місце і часто готові працювати за менші гроші, ніж місцеві мешканці. З іншого боку, останнє є справедливим лише для тих підприємств або спеціальностей, де виплачуються порівняно великі зарплати. Для представників малого бізнесу цей аспект є скоріше бар'єром — при середній заробітній платі у 1000-2000 грн. переселенець не зможе орендувати житло (тобто не буде зацікавлений в постійній роботі за такими умовами), і це надає суттєву перевагу вже місцевим працівникам.

При цьому лише незначна частина опитаних визнали, що стали би платити менше ніж зазвичай, якби працівник-ВПО погодився на такі умови. Ті роботодавці, що мають або мали співробітників з числа ВПО, стверджують, що платять усім працівникам рівні зарплати і вважають неправильним намагатися скористатися чужою бідой.

Відсутність персональних зв'язків, погане орієнтування на новому місці може бути бар'єром для роботи на певних позиціях (страхування, певні види продажів, робота ріелтором або в транспортній сфері). Окремі респонденти серед бар'єрів для зайнятості називали також психологічний стан частини

³⁷ Мовою оригіналу: *“Рівень злочинності у нас піднявся, тому що багато злочинів вчинені проти автомобілів. Це погана економічна ситуація, можливо, люди не мають роботи, вони хоч щось так... Але рівень злочинності виріс, у нас це пов'язують, що багато сюди приїхало зі Сходу”*.

³⁸ Мовою оригіналу: *“Тут у нас был мужчина, приехал, Попасную освободили: «Все, я уезжаю», – ясное дело. Даже, мне кажется, и зарплата их не удержит”*.

ВПО. На їхню думку, психологічні травми, що пережили ВПО, можуть спричиняти неврівноваженість, поганий настрій, негативне ставлення до навколишньої дійсності. Такі риси можуть завадити роботі в сфері обслуговування, де клієнти “не хочуть бачити перед собою негатив”.

“Хлопці теж засмикані – в одного житла нема, в іншого ще чогось нема . Все одно цей свій відбиток і на роботу накладає ”. <Харків 6 >³⁹

Можливості підвищення привабливості прийому на роботу ВПО

Респонденти виділили два основні моменти, що могли би зробити працевлаштування ВПО більш привабливою. Найважливішим із них більшість вважають загальне покращення економічних умов, яке дозволило би їм розширюватися та наймати на роботу нових працівників, серед яких ВПО конкурували би з іншими кандидатами на загальних підставах. Для стимулювання зайнятості саме ВПО на даному етапі респонденти переважно пропонували впроваджувати відшкодування для підприємства з боку держави заробітної плати та/ або витрат на навчання нового працівника.

“Раніше було таке, що рік платить зарплату центр зайнятості, а рік я зобов’язаний платити. І я вже тоді буду зацікавлений”. <Луганськ 8>⁴⁰

Також привабливими могли би бути пільги в оподаткуванні — можливість не сплачувати воєнний збір, податкові канікули на певний термін. Серед інших варіантів найчастіше називали допомогу з боку держави по розширенню економічної діяльності підприємства, що наймає ВПО, у наданні замовлень, сприянні у виході на нові ринки тощо.

“Допомога в розширенні бізнесу. Вихід за кордон, в ту ж Африку. Наприклад, у мене є підприємство з виробництва гумусу. Він тут не потрібен, а арабам він потрібен. У мене немає зав’язків. Значить, мені потрібно витратити час і їхати до пустелі Сахара, зустрічатися з с бедуїнами”. <Донецьк 2>⁴¹

Оцінка можливостей зайнятості ВПО в різних секторах та регіонах

Більшість опитаних вважає, що ситуація із зайнятістю суттєво не відрізняється залежно від регіону, хоча окремі роботодавці з Донецької та Луганської областей дещо схилиються до думки, що зараз ВПО стає складно знайти роботу в найближчих областях (Харківській та Дніпропетровській) завелику кількість переселенців там, і доводиться їхати далі на Захід. Загалом же роботодавці вважають, що ВПО легше знайти роботу або у великих містах, або у сільській місцевості (зазначаючи при цьому, що недоліком останньої є сезонний характер робіт).

³⁹ Мовою оригіналу: “Ребята тоже дерганые – у одного жилья нет, у другого еще чего-то нет. Все равно это свой отпечаток и на работу накладывает”.

⁴⁰ Мовою оригіналу: “Раньше было такое, что год платит зарплату центр занятости, а год обязан я платить. И я уже тогда буду заинтересован”.

⁴¹ Мовою оригіналу: “Помощь в расширении бизнеса. Выход за границу, в ту же Африку. Например, у меня есть предприятие, которое работает по производству гумуса. Он здесь не нужен, а арабам он нужен. У меня нет связей. Значит, мне надо тратить время и выезжать в пустыню Сахара, встречаться с бедуинами”

“В сільському регіоні, якщо робоча спеціальність, переселенцям простіше. Більше варіантів, більше роботи в тих же полях”. <Харків 2>⁴²

Також важко може бути влаштуватися кваліфікованим спеціалістам в таких галузях, як металургійна та вугільна, оскільки за межами прифронтових областей запит на таких фахівців є незначним.

⁴² Мовою оригіналу: “В сельском регионе, если рабочая специальность, переселенцам проще. Больше вариантов, больше работы в тех же полях”.

РОЗДІЛ 4:

ПОДОЛАННЯ ПРОБЛЕМ,
ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ ПОШУКОМ
РОБОТИ ДЛЯ ВПО В УКРАЇНІ:
РЕКОМЕНДАЦІЇ



АКТУАЛЬНА
ІНФОРМАЦІЯ ПРО РИНОК
ПРАЦІ ТА **КРАЩЕ СФО-**
КУСОВАНІ послуги ДСЗ
для ВПО

КРАЩЕ

ПОЄДНАННЯ ВПО, ЩО ШУКАЮТЬ
РОБОТУ, З **НАЯВНИМИ** ВАКАН-
СІЯМИ, ЗОКРЕМА ШЛЯХОМ ПОШИ-
РЕННЯ ІНФОРМАЦІЇ ПРО ВАКАНСІЇ



БІЛЬШЕ
МОЖЛИВОСТЕЙ **НАВЧАННЯ**
ВІДПОВІДНО ДО ПОТРЕБ
НА РИНКУ ПРАЦІ ТА АДРЕС-
НОГО СТАЖУВАННЯ

БІЛЬШЕ

ГРОМАДСЬКИХ ТА ТИМЧАСОВИХ
РОБІТ ВІДПОВІДНО ДО ЗАПИ-
ТІВ ШУКАЧІВ РОБОТИ

ТА **БІЛЬШЕ**
ДОТАЦІЙ РОБОТОДАВЦЯМ



БІЛЬШ
ГНУЧКІ ФОРМИ ЗАЙНЯ-
ТОСТІ ТА ПОЗИТИВНІ ДІЇ
ДЛЯ ПРОТИДІЇ ДИСКРИ-
МІНАЦІЇ

4. Подолання проблем, пов'язаних із пошуком роботи для ВПО в Україні: рекомендації

Ринок праці в Україні перебуває наразі у важкому стані і мусить найближчим часом подолати значні труднощі, аби допомогти країні перегорнути негативну сторінку в її історії. Одне із першочергових завдань – допомогти вразливим працівникам, особливо серед ВПО, покращити їх рівень життя та щонайкраще інтегруватися на новому місці проживання.

Загальна практика та досвід країн, що мали справу із наслідками прийняття великої кількості біженців або внутрішньо переміщених осіб, свідчать, що успішна інтеграція переміщених осіб та необхідний перехід від гуманітарної допомоги до довготермінової допомоги сталого розвитку здебільшого залежать від забезпечення зайнятості. Тому у центрі уваги державної політики та програм допомоги ВПО має бути підвищення їх шансів на зайнятість та покращення доступу до робочих місць.

Оскільки велика кількість ВПО, котрі шукають роботу, не звертаються до ДСЗ, а отже, не мають доступу до більш тривалих та дорогих програм АППП, важливим питанням є підвищення можливостей ДСЗ задовольняти потреби всіх ВПО, котрі шукають роботу, та заохочувати роботодавців до співпраці із ДСЗ і прийняття на роботу кандидатів із числа ВПО.

Мета даного розділу – назвати першочергові заходи для вирішення проблем із зайнятістю ВПО, при цьому оминаючи такі основоположні кроки для посилення економічного розвитку та розвитку зайнятості в Україні, як макроекономічна стабілізація, політична стабільність, поліпшення інвестиційного клімату та умов ведення бізнесу, полегшення тягаря податку на фонд заробітної плати для роботодавців, лібералізація законодавства із захисту зайнятості тощо. На нашу думку, п'ять основних заходів – це:

Забезпечити ВПО повнішою та кращою інформацією про наявні вакансії та послуги ДСЗ для ВПО у конкретній, наочній формі із регулярним та доступним поновленням, аби подолати бюрократичні та юридичні перешкоди, що заважають доступу ВПО до послуг ДСЗ. Наше дослідження виявило, що приблизно 10% опитаних безробітних ВПО не знали про можливість реєстрації у ДСЗ, і ця частка є навіть більшою серед молодих та менш освічених шукачів роботи. Багато ВПО були зацікавлені у тимчасових роботах або професійному навчанні, проте вони не реєструвалися в ДСЗ через відсутність у базі вакансій ДСЗ роботи, яка би їх влаштовувала, а також через небажання мати запис про безробіття у трудових книжках.

З цього випливає, що наразі мають бути спрощені процедура та критерії реєстрації застрахованих ВПО, котрі сплачували єдиний соціальний внесок переселення та шукають нову роботу. Більше того, зусилля ДСЗ мають зосереджуватися не лише на підборі робочих місць із наявних у базі вакансій ДСЗ чи виплаті допомоги з безробіття, а й на наданні ефективної допомоги ВПО відповідно до їх очікувань. Наслідуючи шведську Програму з інтеграції біженців (див. Вставку 2), план інтеграції має ставитися до ВПО як до відповідальної особи за знаходження оптимального для себе місця роботи.

Важливою є роль ДСЗ та волонтерських організацій, що надають допомогу ВПО, у створенні базових навчальних курсів, що мають давати сучасні навички пошуку роботи, включно з уміннями писати резюме та мотиваційні листи, поводитися на інтерв'ю із потенційним роботодавцем, користуватися соціальними мережами та сучасними комп'ютерними технологіями (портали із базою вакансій та резюме, соціальні мережі тощо) для пошуку роботи та безкоштовного навчання по Інтернету. Цільова група має передусім включати тих ВПО, котрі або ще взагалі не працювали, або мали тривалу перерву у зайнятості (напр., жінки після відпустки по догляду за дитиною), а також кваліфікованих спеціалістів і працівників, які тривалий час були на одній роботі.

Вставка 2. Успішна практика: зайнятість та інтеграція біженців у Швеції

Швеція дотримується унікального підходу, що полягає у наданні першочергової уваги зайнятості під час прийняття біженців. Щойно прибулі до Швеції біженці та шукачі притулку не очікують у таборах і не отримують соціальну допомогу; натомість вони залучаються до програми інтеграції через зайнятість. Після оформлення їхнього статусу проживання, Державна служба зайнятості (Arbetsförmedlingen) допомагає біженцям стати на ноги в новому середовищі.

Ця програма інвестує в індивідуальну можливість зайнятості кожного біженця. Інструмент із оцінки вмінь Швецької програми інтеграції реєструє не тільки формальні кваліфікаційні характеристики, а й історію зайнятості, особисті якості та інший важливий для працевлаштування досвід. Біженці також висловлюють власні очікування від програми та бачення допомоги, яку вони хотіли б отримати від консультанта з питань зайнятості у державній службі зайнятості. У такому вигляді план з інтеграції розглядає біженця як шукача роботи, котрий візьме на себе частину відповідальності за пошук потрібного місця роботи. За необхідності, Arbetsförmedlingen підтримує та інструктує через підготовчі навчальні курси.

Перевага швецької програми – ініціювання паралельних способів навчання й інтеграції біженця; біженці, наприклад, не втрачають багато часу на відвідування мовного курсу, відтак розпочинаючи пошук роботи, а роблять обидві ці справи водночас. Оскільки програма націлена не тільки на пошук роботи, вона також допомагає біженцям знайти необхідне житло.

Крім того, Державна служба зайнятості контактує з роботодавцями, виділяючи тих, які бажають взяти біженців, і веде переговори з тими, котрі менш схильні інвестувати у розвиток умінь. Субсидії за пропоноване стажування та підготовчі навчальні курси допомагають налагодити взаємно позитивні стосунки на старті. Продовження підтримки після виходу біженця на роботу допомагає забезпечити сталу зайнятість.

Той факт, що програма не передбачає чітких строків та не обмежена фінансово, впливає на дотримання довготривалого підходу у міграційній політиці на противагу до його альтернатив, спрямованих на швидке врегулювання тимчасових явищ.

Джерело: Peromingo (2014).

Щоб дати раду великій кількості потенційних клієнтів ДСЗ та забезпечити доступ найуразливіших категорій ВПО до цільової допомоги, використати обмежені ресурси ефективно та на високому рівні, ДСЗ потребує запровадження функціональної системи профілювання шукачів роботи та

послуг із відновлення зайнятості. На основі огляду успішних методик профілювання, прийнятих країнами-членами Організації з економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), Loxha and Morgandi (2014) стверджують, що для економік перехідного періоду, в яких вплив ДСЗ обмежений кількістю та здібностями спеціалістів, зручним інструментом покращення ефективності ДСЗ може виявитися автоматизована статистична модель профілювання. Але вона буде корисною тільки в тому разі, якщо ДСЗ матиме великий набір заходів та програм, що можуть відповідати особливим потребам окремих груп осіб. У цьому контексті також важливим є те, щоб ДСЗ інвестувала ресурси у збір достатнього обсягу інформації про шукачів роботи та впровадження програм оцінки ефективності АПП, в ідеалі – відповідно до типів клієнтів, визначених за допомогою профілювання (Loxha and Morgandi, 2014).

Покращити поєднання ВПО, які шукають роботу, з наявними вакансіями на місцевому ринкові праці або за його межами. Поточне та попередні дослідження ринку праці в Україні показують, що як шукачі роботи, так і роботодавці переважно покладаються на неформальні канали (особисті зв'язки) та соціальні чи професійні мережі під час пошуку роботи/ працівника. Перед ВПО, котрі перемістилися до нового середовища і втратили особисті зв'язки, постають істотні перешкоди у доступі до роботи. Наше дослідження також показує, що більш освічені та кваліфіковані ВПО найчастіше використовують Інтернет та ЗМІ для пошуку роботи. Щоб допомогти їм ефективніше знаходити пропозиції, необхідні покращення на веб-порталах пошуку роботи (як державних, так і приватних) та спеціальних рубриках у ЗМІ, що публікують оголошення про вакансії, спрямовані на вчасне поновлення вакансій та наявність максимально повної інформації про роботу, зокрема, необхідну освіту, досвід та кваліфікацію, запропоновану зарплату, соціальний пакет, умови праці, додаткові вимоги тощо.

У зв'язку з цим також важливо для ДСЗ та її приватних партнерів дістатися більшої кількості роботодавців, які бажають взяти на роботу ВПО, та налагодити ефективну співпрацю з ними, щоб збільшити число пропозицій для незайнятих ВПО, а також покращити якість добору людей на запити роботодавців. Тривала підтримка роботодавців після працевлаштування ними безробітного допомагає забезпечити сталість його/її зайнятості (див. приклад Швеції у Вставці 2).

Наше дослідження також показує, що у разі наявності потрібної роботи в інших населених пунктах України, багато з шукачів роботи виявляються готовими до переїзду, за умови доступності житла та роботи для інших членів родини. Приблизно 20% опитаних ВПО могли б переїхати на нове місце, якщо б отримали від держави відшкодування транспортних витрат. З цього можна зробити висновок, що паралельна допомога у пошуках потрібної роботи для всіх членів родини, які бажають працювати, і необхідного житла, за умови покриття початкових транспортних витрат, могла би ефективно розвантажити регіони з високою концентрацією ВПО й уникнути перспективи формування там високого рівня безробіття.

Розширити можливості зайнятості для ВПО через громадські чи тимчасові роботи та субсидійовану зайнятість (дотації роботодавцям), з активним залученням приватного сектору. З глибинних інтерв'ю з роботодавцями стало відомо, що негативні економічні тенденції в Україні з початку 2014 року та цілком песимістичний прогноз щодо розвитку у найближчому майбутньому обмежує можливості зайнятості ВПО. Втім, за умови цільового мотивування роботодавців надавати місця ВПО, можливості зайнятості можна було б покращити, принаймні на короткий проміжок часу.

Враховуючи, що роботодавці часто утримуються від прийому на роботу ВПО через їхнє можливе короткострокове перебування на новому місці проживання, а ВПО часто не хочуть влаштовуватися на низькооплачувану некваліфіковану роботу, підтримка приватних роботодавців у створенні тимчасових робочих місць для ВПО може бути корисною як для роботодавців (надаючи їм потрібну робочу силу за нижчу ціну), так і для ВПО (забезпечуючи заробітком і досвідом роботи). Створення таких тимчасових робочих місць можна полегшити завдяки механізму субсидій (дотацій), що стимулюють зайнятість, або компенсацію сплаченого єдиного соціального внеску. Обговорення з головами місцевих центрів ДСЗ свідчить, що перший механізм (надання дотацій роботодавцям), який використовувала ДСЗ в Україні до 2013 року, набагато ефективніший, ніж механізм компенсації сплаченого єдиного соціального внеску, передбачений новим Законом України «Про зайнятість населення» (чинним із січня 2013 р.). Аби мінімізувати можливе зловживання цією схемою субсидійованої зайнятості, важливо запровадити чіткі критерії та обмежити її максимальну тривалість.

Що ж стосується громадських робіт, ми зафіксували серед опитаних у нашому дослідженні безробітних певне бажання брати участь у громадських роботах, які пропонує ДСЗ. Але зважаючи на те, що більшість ВПО мають високий рівень освіти та володіють високою чи середньою кваліфікацією, важливо пропонувати місця, які відповідають їхньому рівню кваліфікації, а не лише некваліфіковані види робіт, як зараз.

Пропонувати можливості професійного навчання і учнівства для збільшення можливостей зайнятості ВПО і полегшення їхнього переходу від неактивності або безробіття до зайнятості, а також супроводжувати ці пропозиції змістовними інформаційними кампаніями. Хоча безробітні ВПО мають високий рівень освіти і володіють високою чи середньою кваліфікацією, вони часто стикаються з труднощами у працевлаштуванні на новому місці проживання через те, що наявні вакансії не відповідають їх кваліфікації та професії та/ або через те, що вони не мають відповідного досвіду роботи (стосується як попередньо зайнятих шукачів роботи, так і студентів; та жінок, які повертаються на ринок праці після відпустки по догляду за дитиною). Якщо ці ВПО планують оселитися на новому місці, то одним із найбільш корисних рішень у довгостроковій перспективі є надання можливостей додаткового навчання та учнівства відповідно до потреб місцевого ринку праці.

У світлі швидких змін ситуації в Україні важливо забезпечити їх кваліфікацією та навичками, що не лише відповідають вимогам роботодавців конкретного регіону чи сектору економіки, але й є гнучкими та універсальними для легкого переміщення між різними секторами та посадами, що б підвищило шанси ВПО отримати достойно оплачувану роботу в майбутньому. Вивчення комп'ютерних програм (базового пакету Microsoft Office, Інтернет, спеціалізованих програм для бухгалтерів, інженерів, дизайнерів тощо), української та англійської мови, ділового спілкування (як усного, так і письмового), міжособистісних відносин та спілкування з клієнтами, вміння розв'язувати проблеми й ухвалювати рішення, підприємництво та менеджмент – ось приклади таких курсів. Ваучери на навчання, видані шукачам роботи з числа ВПО, можуть допомогти їм сплатити вартість навчання і гарантувати автономію у виборі курсу та організатора, але ДСЗ має запропонувати список організацій навчальних послуг для дорослих, аби забезпечити відповідні та надійні освітні стандарти.

Пропонувати гнучкіші умови праці, щоб задовольнити специфічні потреби ВПО (жінок з родинними обов'язками, працівників старшого віку, осіб з обмеженими можливостями чи

проблемами зі здоров'ям) та боротися з можливою дискримінацією цих працівників з боку працедавців, застосовуючи так звані позитивні заходи (тобто позитивну дискримінацію). Відповідаючи на різні запитання наших анкет, респонденти з числа ВПО часто вказували на старший вік, наявність маленьких/з обмеженими можливостями дітей чи проблеми зі здоров'ям (включаючи певні обмеження працездатності) як на перешкоду для їхньої зайнятості. Аби покращити можливості зайнятості цих категорій ВПО, в тому числі через громадські роботи та через механізм субсидійованої зайнятості, важливо застосовувати спеціальні заходи, що спрямовані на надання їм можливості працювати. Наприклад, забезпечити догляд за дитиною або особою похилого віку, про яку піклується жінка; пропонувати матеріальне заохочення роботодавцям, які надають робочі місця старшого віку, причому бажаною є робота без особливого фізичного навантаження; спрямовувати осіб з обмеженими можливостями на спеціальні підприємства та організації (наприклад, для осіб з поганим зором чи слухом) чи до роботодавців, які передбачають вакансії для осіб із обмеженими можливостями. Доступ до інформації про вакансії з неповною зайнятістю або роботу з гнучким графіком (включно із дистанційною роботою) може також виявитися дуже корисним для цих категорій ВПО.

Посилання

- Center for Society Research (CEDOS) (2015) *An Overview of Situation on IDPs in Ukraine*, February 2015 (in Ukrainian).
- European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop), 2011. "Labor-Market Polarisation and Elementary Occupations in Europe. Blip or Long-Term Trend?" Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Grushetsky, Anton, and Natalia Kharchenko (2009) "Poverty, Gender and Coping strategies in Ukraine", In: Mannila S & Vesikansa S (eds.) *Social Problems and Policies in Central and Eastern European Countries*, National Institute for Health and Welfare, Report 42, Helsinki, pp. 64-77.
- International Renaissance Foundation (IRF) (2015) *Problems of Adaptation and Employment IDPs in Luhansk*,
- Koettl, Johannes, Olga Kupets, Anna Olefir, and Indhira Santos (2014) "In Search of Opportunities? The Barriers to More Efficient Internal Labor Mobility in Ukraine", *IZA Journal of Labor & Development* Vol. 3 (21), pp. 1-28, doi:10.1186/s40175-014-0021-3.
- Kupets, Olga (2010) *Gender Mainstreaming in the Labour Market of Ukraine and Role of the Public Employment Service* / Olga Kupets; International Labour Office, ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe, Kyiv: ILO.
- Kupets, Olga (2014) "Interregional Migration in Ukraine: Spacial, Economic and Social Factors", *Demography and Social Economy*, Vol. 2(22), pp. 164-175.
- Labour and Health Social Initiatives (LHSI) (2015) *Short Survey on Assessment the Needs of Internally Displaced People in Ukraine*, January 2015.
- Loxha, Artan, and Matteo Morgandi (2014) "Profiling the Unemployed : a Review of OECD Experiences and Implications for Emerging Economies", Social Protection and Labor Discussion Paper No. SP 1424, Washington, DC: World Bank Group.
- Peromingo, Miguel (2014) "Work and refugee integration in Sweden", *Forced Migration Review*, Vol. 48 (November 1), pp. 76-77, available at: <http://www.fmreview.org/faith/peromingo>.
- Prasad, Eswar S. (2003) "What Determines the Reservation Wages of Unemployed Workers? New Evidence from German Micro Data", IZA Discussion Paper No. 694, IZA, Bonn.
- State Statistics Service of Ukraine (SSSU) (2015) *Economic Activity of Population in Ukraine in 2014: Statistical yearbook*, SSSU, Kiev (in Ukrainian).

Додаток А

Таблиця А.1. Розподіл опитаних ВПО за регіоном та містом (кількість осіб)

Регіон	Місто	Кількість інтерв'ю
Донецька область	Слов'янськ	106
	Маріуполь	115
	Краматорськ	125
	Артемівськ	158
	Разом	503
Луганська область	Сєвєродонецьк	100
	Біловодськ	49
	Старобільськ	50
	Разом	200
Дніпропетровська область	Дніпропетровськ	118
	Кривий Ріг	50
	Разом	168
м. Київ та область	Київ та передмістя	401
	Разом	401
Запорізька область	Запоріжжя	148
	Разом	148
Львівська область	Львів	80
	Разом	80
Одеська область	Одеса	51
	Сергіївка	50
	Разом	101
Полтавська область	Полтава	100
	Разом	100
Харківська область	Харків	299
	Разом	299
Разом		2000

Таблиця А.2. Опитані ВПО за регіоном та каналом відбору респондентів (кількість осіб)

Регіон	Місця компактного проживання	Благодійні фонди та волонтерські організації	Державні установи	Снігова куля	Разом
Донецька область	81	141	272	9	503
Луганська область	15	39	113	33	200
Дніпропетровська область	46	113	4	5	168
Київ та область	24	212	152	13	401
Запорізька область	100	25	23	0	148
Львівська область	0	51	18	11	80
Одеська область	72	29	0	0	101
Полтавська область	0	90	10	0	100
Харківська область	32	196	51	20	299
Разом	370	896	643	91	2000

Таблиця А.3. Опитані ВПО за окремими характеристиками та регіоном (% ,сума у стовпчику за характеристикою = 100%)

Характеристика	Донець- ка	Лугансь- ка	Дніпро- петровська	Київсь- ка	Запорізька -ка	Львів- ська	Одесь- ка	Полтав- ська	Харків- ська	Разом
Стать	Чоловіки Жінки	38.0 62.0	22.6 77.4	24.9 75.1	26.4 73.7	28.8 71.3	31.7 68.3	23.0 77.0	31.1 68.9	30.7 69.3
Вік	18-29 років 30-44 років 45-59 років 60 та більше років	17.5 41.0 20.0 21.5	27.4 44.6 20.8 7.1	23.7 43.6 22.0 10.7	21.0 45.3 18.9 14.9	30.0 35.0 21.3 13.8	18.8 42.6 29.7 8.9	29.0 41.0 21.0 9.0	26.8 50.8 15.1 7.4	23.9 42.8 22.6 10.8
Час переїзду	Серпень - вересень, 2014 р. Жовтень - грудень, 2014 р. Січень - березень, 2015 р. Квітень - червень, 2015 р.	39.8 30.4 25.3 4.6	57.7 19.6 15.5 7.1	53.1 27.2 13.0 6.7	46.0 18.2 23.7 12.2	56.3 18.8 16.3 8.8	43.6 19.8 21.8 14.9	51.0 29.0 15.0 5.0	70.2 14.1 10.4 5.4	51.6 24.9 17.1 6.6
Попереднє місце проживання	Крим Донецька область Луганська область	0.0 95.0 5.0	1.8 63.7 34.5	4.3 58.2 37.6	0.7 78.4 21.0	13.9 58.2 27.9	0.0 74.3 25.7	0.0 50.0 50.0	0.3 43.8 55.9	1.7 62.3 36.1
Статус	Зайнятий	36.8	40.5	44.8	20.3	30.0	10.9	28.0	36.1	35.1
економічної активності на момент опитування	Безробітний	16.3	15.5	8.8	23.7	28.8	17.8	28.0	30.4	18.2
	Неактивний	46.9	44.1	46.5	56.1	41.3	71.3	44.0	33.4	46.7

Таблиця А.4. Опитані ВПО за окремими характеристиками в порівнянні з офіційними даними Державної служби зайнятості (% , сума у стовпчику за характеристикою = 100%)

Стать	Характеристика	ВПО, не зареєстровані у ДСЗ	Дані Державної служби зайнятості (для зареєстрованих ВПО) для всієї України
Вік	Чоловіки	30.7	30.0
	Жінки	69.3	70.0
	18-29 років	23.9	27.7*
	30-44 років	42.8	49.6
	45-59 років	22.6	22.7
Рівень освіти	60 та більше років	10.8	-
	Повна або базова середня освіта	10.1	11.4
	Професійно-технічна	18.6	18.6
	Неповна вища	28.2	
	Базова/ повна вища	43.1	70.0
Професійна група на останній роботі перед переїздом (для тих, хто працював)	Вищі державні службовці, керівники, менеджери	4.4	21.6
	Професіонали	22.6	20.4
	Фахівці	16.2	15.2
	Технічні службовці	8.5	6
	Працівники сфери торгівлі та послуг	25.5	11.5
	Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, виробництва та рибальства	0.7	0.8
	Кваліфіковані робітники з інструментом	11.1	8.4
	Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	7.4	7.7
	Найпростіші професії	3.4	8.4
	Військовослужбовці	0.3	-

Примітка: * Вікові групи у статистичній інформації ДСЗ: 15-29, 30-44, 45-60.

Таблиця А.5. Опитані ВПО за окремими характеристиками і каналом відбору респондентів (%
сума у стовпчику за характеристикою = 100%)

Region		Місця компактного проживання	Благодійні фонди та волонтерські організації	Державні установи	Снігова куля	Разом
Стать	Чоловіки	31.1	26.8	34.4	41.8	30.7
	Жінки	68.9	73.2	65.6	58.2	69.3
Вік	18-29 років	23.2	24.8	23.0	23.1	23.9
	30-44 років	42.2	45.0	40.8	38.5	42.8
	45-59 років	24.1	20.3	24.3	26.4	22.6
	60 та більше років	10.5	9.9	12.0	12.1	10.8
Рівень освіти	Повна або базова середня освіта	13.2	9.9	9	6.6	10.1
	Професійно-технічна	24.3	16.8	17.6	20.9	18.6
	Неповна вища	31.6	25.5	29.9	28.6	28.2
	Базова/ повна вища	30.6	47.8	43.5	44	43.1
Професійна група на останній роботі перед переїздом (для тих, хто працював)	Вищі державні службовці, керівники, менеджери	2.7	4.6	0.9	2.2	3.0
	Професіонали	6.2	17.9	16.8	19.8	15.5
	Фахівці	8.4	12.8	10.4	8.8	11.1
	Технічні службовці	4.3	6.9	4.7	7.7	5.8
	Працівники сфери торгівлі та послуг	17.8	18.1	17.1	13.2	17.5
	Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	0.3	0.9	0.0	1.1	0.5
	Кваліфіковані робітники з інструментом	9.5	5.8	8.7	9.9	7.6
	Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	7.8	3.7	4.8	8.8	5.1
	Найпростіші професії	4.6	2.3	1.1	1.1	2.3
	Військовослужбовці	0.0	0.3	0.0	0.0	0.2
	Не працювали до переїзду	38.4	26.6	35.2	27.5	31.6
Користування комп'ютером	Не вмів і ніколи не користувався	22.0	12.9	16.6	14.3	15.8
	Вміє і користується час від часу	49.1	43.6	40.4	36.3	43.2
	Вміє і користується час від часу (в тому числі для роботи)	28.2	43.1	42.9	49.5	40.6
Користування Інтернетом (можливі кілька відповідей)	Не має потреби і ніколи не використовував	21.4	12.7	15.8	13.2	15.3
	Має потребу, але не має можливості скористатися	10.3	9.6	9.5	9.9	9.7
	Користується вдома або з мобільного	60.4	72.7	68.6	72.5	69.1
	Користується на роботі	6.5	11.8	13.9	14.3	11.6
	Користується в кафе, клубах чи інших громадських місцях	10.0	4.1	11.4	9.9	7.8
Статус економічної активності на момент опитування	Зайнятий	23.5	34.8	41.5	39.6	35.1
	Безробітний	20.3	20.0	14.8	15.4	18.2
	Неактивний	56.2	45.3	43.7	45.1	46.8

Таблиця А.6. Розподіл квот для відбору підприємств для проведення глибоких інтерв'ю, за секторами економіки і розміром

	Сектор (тип економічної діяльності)	Велике	Середнє	Мале	Разом
1	Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	3	2	3	5
2	Промисловість		2	3	9
3	Будівництво			3	3
4	Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	1	2	9	11
5	Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність			3	3
6	Тимчасове розміщення й організація харчування			1	1
7	Інформація та телекомунікації			1	1
8	Фінансова та страхова діяльність			3	3
9	Операції з нерухомим майном			3	3
10	Професійна, наукова та технічна діяльність			2	3
11	Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування			1	1
12	Освіта			3	3
13	Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги			2	2
14	Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок			1	1
15	Інші види економічної діяльності			6	6
	<i>Посередники при працевлаштуванні</i>	1		1	2
	Разом	5	6	45	56

Додаток Б

Таблиця Б.1. Склад зайнятих, безробітних та неактивних ВПО за обраними характеристиками (% , сума у стовпчику за характеристикою = 100%)

Характеристика		Зайняті	Безробітні	Неактивні	Потенційно активні *
Стать	Чоловіки	41.5	32.0	22.1	17.4
	Жінки	58.6	68.0	77.9	82.6
Вік	18-29 років	23.1	26.7	23.2	40.1
	30-44 років	54.0	47.1	32.8	47.7
	45-59 років	21.5	22.3	23.5	10.0
	60 та більше років	1.4	3.9	20.6	2.2
	Медіанний/максимальний/мінімальний вік (років)	36/18/68	36/18/69	40/18/70	31/18/66
Рівень освіти	Повна або базова середня освіта	6.1	13.5	11.7	10.4
	Професійно-технічна	17.7	17.9	19.7	18.7
	Неповна вища	26.5	22.3	31.7	28.3
	Базова/ повна вища	49.7	46.3	36.9	42.6
Попередній досвід роботи	Працювали до переїзду	90.5	81.8	46.4	57.7
	Не працювали до переїзду	9.5	18.2	53.6	42.3
	Середній стаж (років)	14.9	13.3	17.3	12.9
	Середній стаж на останньому місці роботи (років)	7	6.7	9	7.7
Користування комп'ютером	Не вміє і ніколи не користувався	8.7	12.2	22.5	6.2
	Вміє і користується час від часу	35.5	48.6	47.0	49.0
	Вміє і користується час від часу (в тому числі для роботи)	55.7	38.1	30.2	44.2
Користування Інтернетом (можливі кілька відповідей)	Не має потреби і ніколи не використовував	7.9	11.1	22.5	5.2
	Має потребу, але не має можливості скористатися	8.4	12.5	9.7	9.0
	Користується вдома або з мобільного	75.0	70.1	64.3	82.0
	Користується на роботі	26.5	5.0	2.9	4.4
	Користується в кафе, клубах чи інших громадських місцях	9.6	8.9	6.1	8.8

Примітка: Див. Вставку 1 для визначення зайнятих, безробітних та неактивних, що використовується в дослідженні Потенційно активні – це в даний час неактивні респонденти з наступних категорій: (I) ті, хто не шукав роботу протягом звітного періоду через причини, які пов'язані з певними труднощами (відсутність документів, зневіра, короткий період перебування на новому місці, тощо) (Табл. 2.1); (II) студенти; (III) жінки у віці 18-44, що мають родинні обов'язки та необхідність догляду за дітьми чи членами родини.

Таблиця Б.2. Причини nereєстрації ВПО у Державній службі зайнятості за статусом економічної активності (% ,сума у стовпчику за характеристикою = 100%)

Причина не реєструватися у ДСЗ	Зайняті	Безробітні	Неактивні	Усі ВПО
Студенти, інваліди, пенсіонери, жінки з малими дітьми	3.6	12.7	65.9	34.4
ДСЗ пропонує дуже низькооплачувані роботи	20.5	26.5	8.3	16.0
Шукали / знайшли роботу без допомоги ДСЗ (у тому числі за допомогою переведення всередині компанії)	39.2	3.9	1.7	15.3
Відсутність вакансій за спеціальністю в ДСЗ	11.1	19.3	5.6	10.0
Не знали про таку можливість	10.3	9.6	5.2	7.8
Не вистачає документів для реєстрації в ДСЗ	7.3	12.1	6.3	7.7
ВАЖКО ВІДПОВІСТИ	5.9	10.7	4.2	6.0
Негативний досвід, недовіра до ДСЗ	1.0	3.6	0.8	1.4
Переїхали нещодавно, не було часу, планують зареєструватися	0.4	1.1	1.2	0.9
Інше	0.7	0.6	0.9	0.8

Примітка: Див. Вставку 1 для визначення зайнятих, безробітних та неактивних, що використовується в дослідженні.

Таблиця Б.3. Причини для безробітних ВПО не реєструватися в ДСЗ за обраними характеристиками (% ,сума у рядку = 100%)

	ДСЗ пропонує дуже низькооплачувані роботи	Відсутність вакансій за спеціальністю в ДСЗ	Студенти, інваліди, пенсіонери, жінки з малими дітьми	Не вистачає документів для реєстрації в ДСЗ	ВАЖКО ВІДПОВІСТИ	Не знали про таку можливість	Шукали роботу без допомоги ДСЗ	Негативний досвід, недовіра до ДСЗ	Переїхали нещодавно, не було часу, планують зареєструватися
Разом	26.5	19.3	12.7	12.1	10.7	9.6	3.9	3.6	1.1
Чоловіки	30.2	17.2	8.6	12.9	9.5	14.7	3.5	1.7	1.7
Жінки	24.7	20.2	14.6	11.7	11.3	7.3	4.1	4.5	0.8
18-29 років	26.8	17.5	9.3	13.4	11.3	15.5	4.1	1.0	0.0
30-44 років	27.5	19.3	12.3	11.7	9.9	7.0	4.7	5.3	2.3
45 та більше років	24.2	21.1	16.8	11.6	11.6	8.4	2.1	3.2	0.0
Повна або базова середня освіта	10.2	16.3	22.5	10.2	6.1	26.5	2.0	6.1	0.0
Професійно-технічна	27.7	20.0	10.8	18.5	9.2	7.7	1.5	3.1	1.5
Неповна вища	25.9	23.5	8.6	12.4	12.4	6.2	6.2	3.7	1.2
Базова/ повна вища	31.0	17.9	12.5	10.1	11.9	7.1	4.2	3.0	1.2
Працювали до переїзду	28.0	20.5	8.8	13.8	10.8	9.1	3.7	3.4	1.4
Не працювали до переїзду	19.7	13.6	30.3	4.6	10.6	12.1	4.6	4.6	0.0

Таблиця Б.4. Поточна і попередня зайнятість ВПО за секторами економіки і професійною групою (% , сума у стовпчику за характеристикою = 100%)

Сектор/ професійна група	Поточна зайнятість, ВПО	Попередня зайнятість, ВПО				Україна, 2014*
		Зайн.	Безроб.	Неакт.	Разом	
Сектор (вид економічної діяльності)						
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	1.4	0.8	1.7	0.5	0.9	17.1
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	0.4	5.8	3.7	8.6	6.2	16.0
Переробна промисловість	2.7	5.7	10.1	9.0	7.7	
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	2.3	3.0	2.0	1.9	2.4	
Водопостачання, каналізація, поводження з відходами	0.4	0.5	1.0	1.4	0.9	
Будівництво	11.0	7.9	9.8	6.0	7.7	4.1
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	29.3	27.2	25.6	26.3	26.6	21.9
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	5.3	7.4	9.4	4.6	7.0	6.2
Тимчасове розміщування й організація харчування	3.3	3.6	3.0	3.2	3.4	1.7
Інформація та телекомунікації	2.7	2.7	2.7	0.9	2.1	1.6
Фінансова та страхова діяльність	3.9	4.9	3.7	4.4	4.5	1.6
Операції з нерухомим майном	0.9	0.8	1.0	0.7	0.8	1.6
Професійна, наукова та технічна діяльність	1.3	0.6	1.0	0.9	0.8	2.5
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	3.6	2.4	3.4	3.7	3.0	1.8
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	2.6	3.8	4.7	3.9	4.0	5.3
Освіта	8.8	11.0	6.7	8.1	9.2	8.8
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	5.4	5.2	4.4	7.9	5.9	6.4
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	1.9	1.9	2.7	1.6	2.0	1.2
Інші види економічної діяльності	13.0	4.9	3.4	6.5	5.1	2.1
Професійна група						
Вищі державні службовці, керівники, менеджери	2.3	4.4	5.1	3.7	4.3	8.0
Професіонали	18.2	25.0	21.9	18.9	22.4	17.1
Фахівці	14.3	14.3	13.1	20.8	16.1	12.2
Технічні службовці	6.8	6.8	8.1	10.9	8.4	3.2
Працівники сфери торгівлі та послуг	28.5	26.0	24.6	25.6	25.6	15.9
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	0.6	0.9	1.0	0.2	0.7	1.0
Кваліфіковані робітники з інструментом	8.8	12.0	9.4	11.1	11.1	12.8
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	6.0	7.7	10.4	4.9	7.4	11.4
Найпростіші професії	13.1	2.4	5.4	3.5	3.4	18.3
Кількість осіб у вибірці	702	635	297	433	1365	

Джерело: авторські розрахунки для ВПО; дані ДССУ (2015).

Примітка: *Дані для України стосуються населення у віці 15-70 років за винятком окупованих територій в Криму та Донбасі.

Таблиця Б.5. Поточна зайнятість ВПО за характеристиками місця роботи, статтю і віком (% , сума у стовпчику за характеристикою = 100%)

	Чоловіки	Жінки	18-29 років	30-44 років	45 та більше років	Разом
Власність						
Державна або муніципальна	11.4	28.8	13.0	25.9	20.0	21.6
Приватна, включно з іноземною	77.5	62.7	77.0	64.8	70.0	68.8
Змішана (громадська і приватна)	4.5	2.7	3.1	2.9	5.0	3.4
ВАЖКО СКАЗАТИ/ ВІДМОВА ВІДПОВІДАТИ	6.6	5.9	6.8	6.4	5.0	6.2
Розмір						
До 5 працівників	15.3	17.4	15.0	15.1	21.3	16.5
5-10 працівників	20.1	16.9	18.8	17.2	20.0	18.2
11-50 працівників	24.3	31.3	25.6	30.5	26.3	28.4
Понад 50 працівників	26.7	21.8	26.9	23.1	22.5	23.8
ВАЖКО СКАЗАТИ/ ВІДМОВА ВІДПОВІДАТИ	13.5	12.7	13.8	14.1	10.0	13.1
Тип зайнятості						
Постійна (безстрокове або протягом тривалого терміну)	70.6	70.7	68.9	71.8	69.6	70.6
Тимчасова (протягом обмеженого короткого терміну)	16.3	20.3	17.4	18.1	21.1	18.6
Випадкова (нерегулярна)	12.1	5.9	11.8	7.7	6.8	8.5
ВАЖКО СКАЗАТИ/ ВІДМОВА ВІДПОВІДАТИ	1.0	3.2	1.9	2.4	2.5	2.3
Графік роботи (тільки для працівників із постійною та тимчасовою зайнятістю)						
Повний	82.1	72.8	75.7	78.8	71.8	76.5
Неповний	10.0	12.7	12.9	10.6	12.8	11.6
Гнучкий графік роботи	8.0	13.5	11.4	9.7	14.8	11.3
ВАЖКО СКАЗАТИ/ ВІДМОВА ВІДПОВІДАТИ	0.0	1.1	0.0	0.9	0.7	0.6

Таблиця Б.6. Безробітні ВПО за тривалістю пошуку роботи і обраними характеристиками (% , сума у рядку = 100%)

	До 1 місяця	Від 1 до 3 місяців	Від 3 до 6 місяців	Більше 6 місяців	ВАЖКО СКАЗАТИ
Разом	9.4	36.8	30.5	21.3	1.9
Чоловіки	8.6	37.9	31.9	19.8	1.7
Жінки	9.8	36.3	29.8	22.0	2.0
18-29 років	12.4	36.1	33.0	18.6	0.0
30-44 років	9.5	36.1	30.2	21.9	2.4
45 та більше років	6.3	39.0	28.4	23.2	3.2
Повна або базова середня освіта	12.5	31.3	35.4	18.8	2.1
Професійно-технічна	12.3	38.5	32.3	15.4	1.5
Неповна вища	5.0	46.3	25.0	21.3	2.5
Базова/ повна вища	9.5	33.3	31.0	24.4	1.8
Працювали до переїзду	9.2	34.6	32.5	21.7	2.0
Не працювали до переїзду	10.6	47.0	21.2	19.7	1.5

Таблиця Б.7. Безробітні ВПО за резервною зарплатою та обраними характеристиками

	Частка безробітних, що погодилися б на роботу з чистою зарплатою не менше..., %			Середня резервна зарплата, грн.	Медіанна / міні/макс резервна зарплата, грн.
	1000-2499 грн	2500-4999 грн	5000+ грн		
Разом	26.1	52.9	21.0	3495	3000/ 1000/ 22000
Чоловіки	16.5	53.0	30.4	4071	3500/ 1500/ 22000
Жінки	30.6	52.9	16.5	3221	3000/ 1000/ 10000
18-29 років	26.0	58.3	15.6	3291	3000/ 1000/ 10000
30-44 років	18.6	55.7	25.8	3765	3000/ 1000/ 22000
45 та більше років	39.4	42.6	18.1	3225	3000/ 1000/ 10000
Повна або базова середня освіта	49.0	34.7	16.3	2980	2500/ 1000/ 10000
Професійно-технічна	39.1	56.3	4.7	2784	2500/ 1000/ 7000
Неповна вища	34.2	41.8	24.1	3467	3000/ 1000/ 22000
Базова/ повна вища	10.3	62.4	27.3	3934	3700/ 1000/ 10000
Працювали до переїзду	20.9	56.9	22.3	3604	3000/ 1000/ 22000
Не працювали до переїзду	49.2	35.4	15.4	3008	2500/ 1000/ 10000

Таблиця Б.8. Опитані ВПО за їхнім сприйняттям того, коли закінчиться конфлікт на Донбасі, за регіоном (% , сума у стовпчику = 100%)

	Донець-ка	Лугансь-ка	Дніпропетровсь-ка	Київсь-ка	Запорізька	Львів-ська	Одесь-ка	Полтав-ська	Харків-ська
За кілька місяців	14.9	4.0	5.4	4.0	1.4	1.3	5.9	4.0	2.0
Протягом наступного року	29.4	1.5	17.9	11.0	9.5	7.5	6.9	23.0	11.7
За 2-3 роки	19.7	15.1	23.2	28.4	23.0	13.8	12.9	28.0	15.1
За 4-5 років	6.2	9.0	16.7	16.7	16.2	13.8	14.9	10.0	17.4
Більш ніж за 5 років	7.2	9.5	12.5	9.2	23.0	12.5	5.9	3.0	17.8
Ніколи	4.6	4.0	4.8	7.7	4.1	6.3	2.0	2.0	3.4
ВАЖКО ВІДПОВІСТИ	18.1	56.8	19.6	22.9	23.0	45.0	51.5	30.0	32.6

Таблиця Б.9. Опитані ВПО за їхніми намірами переїжджати протягом наступних 12 місяців, за регіоном (% ,сума у стовпчику = 100%)

	Донець- ка	Лугансь- ка	Дніпропетровсь- ка	Київсь- ка	Запорізька	Львів- ська	Одесь- ка	Полтав- ська	Харків- ська
До іншого населеного пункту в Україні	2.8	4.5	6.5	0.8	4.1	1.3	7.9	2.0	2.3
Назад до попереднього місця проживання	40.0	5.5	6.5	12.8	14.2	8.8	17.8	3.0	5.0
До Росії	4.4	2.0	1.8	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	1.3
До Білорусі чи іншої країни СНД	0.2	0.0	0.0	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.7
До Європи, США чи іншого далекого закордону	0.8	1.5	1.2	2.3	0.7	5.0	1.0	1.0	2.0
Немає планів переїжджати	39.0	48.5	76.2	72.4	68.2	63.8	50.5	86.0	72.8
ВАЖКО ВІДПОВІСТИ	12.9	38.0	7.7	10.8	12.8	21.3	22.8	8.0	15.8

Таблиця Б.10. Порівняння параметрів домогосподарств опитаних ВПО і жителів Донецької і Луганської областей до конфлікту

	Вибірка ВПО, не зареєстрованих у ДСЗ	Дані ДССУ (кінець 2013 – початок 2014)	
		Донецька	Луганська
Середній розмір домогосподарства (кількість людей)	3.2	2.4	2.4
% домогосподарств, до є діти у віці 0-17 років	59.1	35.1	36.0
1 дитина	61.6	90.1	96.5
2 дитини	28.9	9.8	3.4
3+ дітей	9.5	0.1	0.1
% домогосподарств із щонайменше однією працюючою людиною	69.6	66.4	63.1

Інформаційний «розрив» щодо статусу зайнятості й безробіття та потреб ВПО створює серйозні перешкоди на шляху до розробки стратегій і заходів щодо підтримки відновлення засобів до існування ВПО та їхньої (ре)інтеграції на ринку праці. У цьому звіті надається детальна картина потреб та можливостей зайнятості внутрішньо переміщених осіб, їхні власні шляхи вирішення проблем, і пропонується низка рекомендацій, спрямованих на допомогу посилення національної інформаційної системи про ринок праці та підтримку реформи відповідних інститутів ринку праці для досягнення більш цілеспрямованих, економічно-ефективних активних програм ринку праці у відповідь на зростаюче безробіття, особливо серед ВПО.

