

УКРАЇНА

Шляхи ВПО до працевлаш- тування у Вінниці

Профілювання
ВПО у містах

Липень 2026

Фото на обкладинці: презентація дослідження і експертний воркшоп «Шляхи ВПО до працевлаштування у Вінниці». Вінниця, 2026 © IMPACT Initiatives

Про REACH

REACH – це спільна ініціатива організацій IMPACT Initiatives, ACTED і Навчального та науково-дослідного інституту – Програми ООН з використання супутникової інформації в оперативних цілях (UNITAR-UNOSAT). REACH має на меті підвищення спроможності суб'єктів гуманітарної діяльності ухвалювати рішення на основі фактичних даних шляхом їх ефективного збору, управління та аналізу до, під час та після надзвичайних ситуацій. Таким чином, REACH сприяє наданню необхідної підтримки громадам, які постраждали внаслідок надзвичайних ситуацій. Уся діяльність REACH проводиться з метою підтримки та в рамках механізмів міжвідомчої координації допомоги. Усі ресурси REACH доступні в ресурсному центрі: <https://www.impact-initiatives.org/resource-centre/>. Додаткова інформація представлена на нашому [веб-сайті](#).

ЗМІСТ

ЗМІСТ	1
РЕЗЮМЕ.....	3
Підсумки та ключові висновки	4
Експертний воркшоп: результати обговорення.....	7
МЕТОДОЛОГІЯ	9
РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ.....	9
Історія переїзду.....	9
Склад сім'ї.....	10
Поточна ситуація з працевлаштуванням.....	11
Фінансова ситуація.....	13
(a) Джерела доходу непрацюючих респондентів	14
(b) Джерела доходу за віком	15
(c) Джерела доходу за типом домогосподарства.....	15
(d) Витрати та економія на потребах.....	15
Працевлаштування після переїзду.....	17
(a) Зміни у статусі зайнятості.....	17
(b) Відповідність роботи знанням та навичкам.....	18
(c) Зміни у рівні доходу.....	18
Причини відсутності роботи.....	19
(a) Догляд за дітьми	20
(b) Освіта та рівень кваліфікації.....	24
(c) Стать і вік.....	26
(d) Психологічний стан та мотивація.....	28
Як довго та який формат роботи шукають безробітні.....	30
(a) Час пошуку роботи.....	30
(b) Формат роботи	31
Досвід дискримінації під час пошуку роботи	32

Потреба у навчанні та розвитку професійних навичок	33
Доступ до програм професійного навчання і підтримки працевлаштування	34
(a) Обізнаність щодо програм професійного навчання і підтримки працевлаштування	34
(b) Досвід відвідування Центра Зайнятості	35
(c) Досвід відвідування програм професійного навчання	37
Плани щодо переїзду	40
(a) Роль працевлаштування у подальших планах	42
Додатки	43
Додаток 1: Методологія дослідження	43
(b) Кількісний метод	43
(c) Якісний метод	44
Додаток 2: Рекомендації експертів щодо подолання бар'єрів працевлаштування ВПО за ключовими тематичними напрямками, напрацьовані під час воркшопу	45

Резюме

Вступ:

Більшість внутрішньо переміщених осіб (ВПО) проживає у Вінниці вже близько чотирьох-п'яти років. Попри це, їхня зайнятість досі залишається нижчою, ніж до переїзду, а частина людей, які раніше працювали, так і не повернулася до роботи. Це свідчить про те, що для частини ВПО втрата роботи, пов'язана з війною та переїздом, стала не тимчасовим викликом, а довготривалою проблемою, наслідки якої відчутні й сьогодні.

Оскільки зайнятість є одним із ключових чинників економічної самостійності та інтеграції у життя громади, важливо розуміти, що саме перешкоджає поверненню людей до роботи та які фактори, навпаки, сприяють успішному працевлаштуванню. Результати дослідження показують, що труднощі з працевлаштуванням ВПО не можна пояснити окремими бар'єрами чи лише ситуацією на ринку праці. Вони формуються внаслідок взаємодії багатьох чинників — догляду за дітьми, фінансових обмежень, невідповідності навичок вимогам ринку праці, психологічних факторів та обмеженої гнучкості ринку праці. Водночас працевлаштування саме по собі не завжди означає успішну економічну інтеграцію. Це підкреслює необхідність комплексного підходу до підтримки ВПО, спрямованого не лише на сприяння працевлаштуванню, а й на створення умов для досягнення економічної самостійності та добробуту.

Висновки цього дослідження можуть бути використані для розробки більш адресних рішень та програм підтримки, спрямованих на посилення самозарадності, розширення можливостей для працевлаштування та зміцнення економічної інтеграції внутрішньо переміщених осіб.

Це дослідження було проведено завдяки щедрій підтримці американського народу через уряд Сполучених Штатів. Відповідальність за його зміст несе IMPACT Initiatives, та воно не обов'язково відображає точку зору уряду Сполучених Штатів.

Це дослідження було проведено у співпраці з Координаційною радою з питань ВПО у Вінницькій МТГ, якій ми щиро вдячні за відкритість до співпраці, підтримку та сприяння.



Підсумки та ключові висновки

- 1. Значна частина опитаних ВПО у Вінниці й досі не відновила зайнятість, втрачену після вимушеного переїзду: майже третина тих, хто працював до війни, після переїзду так і не повернулася на ринок праці.** Попри те, що більшість респондентів проживає у Вінниці вже три-чотири роки, рівень зайнятості серед них досі залишається нижчим, ніж до переїзду: загальна частка працюючих серед опитаних знизилася з 77% до переїзду до 62% на момент опитування, а значних 24% так і не повернулися на ринок праці. Це свідчить про те, що для частини ВПО втрата роботи внаслідок війни та переїзду стала не короткостроковим наслідком релокації, а довготривалим викликом.
- 2. Відставання рівня зайнятості ВПО порівняно із довоєнним є наслідком не окремої перешкоди, а взаємодії багатьох взаємопов'язаних чинників** — від обов'язків із догляду та фінансових обмежень до невідповідності навичок вимогам ринку праці, психологічних факторів і обмеженої гнучкості ринку праці. Наступні висновки демонструють, як кожен із цих чинників впливає на можливості ВПО повернутися до роботи.
- 3. Основною групою ризику втрати зайнятості після переїзду стали жінки з дітьми, особливо матері дітей дошкільного віку, для яких догляд виявився однією з головних перешкод до повернення на ринок праці.** Жінки значно частіше, ніж чоловіки, повідомляли про відсутність роботи (32% проти 11%) та про основну відповідальність за щоденний догляд за дітьми, літніми людьми або людьми з інвалідністю (52% проти 21%). Серед респондентів, які працювали до переїзду, але після нього перестали працювати, значно частіше були родини з дітьми (70% проти 59%), а частка родин із наймолодшою дитиною до 5 років була більш ніж удвічі вищою (29% проти 12%).

Водночас ті, хто доглядав за дітьми, не завжди висловлювали готовність повернутися до роботи. Майже третина (32%) непрацюючих батьків, які назвали догляд причиною відсутності роботи, не збиралася виходити на ринок праці, навіть за наявності відповідних умов.

Для тих же батьків, які прагнули працювати, результати дослідження свідчать, що ключовою проблемою була не стільки доступність дитячих садків чи інших закладів догляду, скільки можливість знайти роботу, яку можна поєднати з доглядом за дитиною. Так, для більшості респондентів проблема полягала саме у пошуку роботи, сумісної з доглядом за дитиною: 78% не могли знайти роботу з графіком, який можна поєднати з доглядом, а ще 25% — роботу поблизу садка чи іншого закладу догляду. Натомість рідше респонденти повідомляли про труднощі, пов'язані безпосередньо з інфраструктурою самих закладів догляду: 13% зазначили, що вони розташовані далеко, а 3% — що були недоступними через відсутність місць, вартість або умови зарахування.

Водночас під час інтерв'ю деякі жінки описували практичні труднощі із використанням існуючих державних механізмів підтримки. Зокрема, навіть попри право ВПО на першочергове зарахування, через відсутність вільних місць дитина могла тривалий час очікувати місця в дитячому садку, а критерії програми «Муніципальна няня» не завжди дозволяли сім'ям, які потребували такої підтримки, скористатися нею.

- 4. Для значної частини ВПО, які прагнуть повернутися до роботи, ключовою умовою працевлаштування є гнучкий графік та дистанційний або гібридний формат роботи.** Майже

половина (44%) непрацевлаштованих респондентів повідомила, що може працювати лише за умови гнучкого графіка, ще 39% розглядають лише гібридний формат роботи, а 11% – виключно дистанційний. Ця потреба виразніша серед тих, хто поєднує пошук роботи з доглядом за близькими: 60% потребують гнучкого графіка, 61% розглядають лише гібридний або дистанційний формат. Водночас більшість роботодавців в Україні (93%) пропонує роботу з фізичною присутністю на робочому місці, що може свідчити про невідповідність між умовами, яких потребує частина непрацевлаштованих ВПО, та умовами, що переважають на ринку праці. Це свідчить, що для залучення цієї групи ВПО до ринку праці важливо розширювати практику використання гнучких форм організації роботи.

5. **Хоча фахівці описували ринок праці Вінниці як такий, що відчуває дефіцит кадрів насамперед у робітничих та окремих сервісних професіях, серед ВПО, які працювали до переїзду, але після нього не працевлаштувалися повторно, частіше були представлені особи з професійно-технічною освітою та досвідом роботи у сервісних, адміністративних і робітничих професіях.** Серед тих, хто не працевлаштувався після переїзду, професійно-технічну освіту мали 39% (проти 26% серед тих, хто зберіг зайнятість), представники сервісних та адміністративних професій становили 34% (проти 19%), а робітничих професій — 14% (проти 9%). Натомість серед ВПО, які після переїзду зберегли зайнятість, значно частіше були люди з повною вищою освітою (63% проти 33%), а також представники фахових професій (48% проти 28%; зокрема, бухгалтери, юристи, програмісти, психологи та викладачі). Така невідповідність може свідчити про те, що відмінності у працевлаштуванні цих професійних груп не можна пояснити лише структурою місцевого ринку праці. Хоча одним із можливих пояснень кращих результатів працевлаштування серед представників фахових професій може бути більша універсальність їхніх компетенцій¹, це не пояснює, чому ВПО з професійно-технічною освітою та досвідом роботи у робітничих і сервісних професіях, попри повідомлення експертів про дефіцит кадрів, частіше знову не працевлаштовувалися після переїзду. Ці висновки свідчать про те, що лише дефіцит робочої сили не може пояснити різницю у рівні працевлаштування, а додаткові перешкоди, які впливають на ВПО з професійно-технічною освітою, потребують подальшого дослідження.
6. **Психологічний стан ВПО може впливати як на пошук роботи, так і на подальше утримання зайнятості, тому частина фахівців розглядає психологічну підтримку як необхідний перший етап супроводу ще до початку пошуку вакансій.** Зокрема, 33% непрацевлаштованих ВПО повідомили, що не шукають роботу, оскільки не мають такого бажання або не планують працевлаштовуватися. На думку частини фахівців, у деяких випадках за цим можуть стояти довготривалі наслідки вимушеного переїзду — втрата звичного життя, професійних контактів та впевненості у власних силах. Цю картину доповнюють розповіді самих ВПО: навіть після працевлаштування невпевненість може зберігатися через перерву в кар'єрі та необхідність заново вибудовувати професійне життя в новому середовищі. Про можливий вплив психологічного стану на утримання роботи свідчать і розповіді фахівців, які описували випадки, коли ВПО залишали роботу вже через кілька тижнів через труднощі адаптації або конфлікти в колективі. Водночас доступна безкоштовна психологічна допомога здебільшого зосереджена на подоланні травми

¹ Представники окремих фахових професій, для яких типовою є повна вища освіта, можуть володіти більш універсальними компетенціями — знаннями й навичками, які легше застосовувати у суміжних сферах діяльності, різних професіях, секторах економіки та робочих контекстах, що потенційно може сприяти професійній мобільності та швидкому повторному працевлаштуванню після втрати роботи.

війни, тоді як труднощі, пов'язані саме з адаптацією до нового місця проживання і втратою віри в себе через вимушений переїзд, залишаються менш охопленими.

7. **Працевлаштування після переїзду не завжди означало відновлення попереднього рівня доходу:** хоча більшість ВПО, які знайшли роботу, не повідомляли про істотне зниження професійного рівня займаних посад (лише 12% повідомили, що він був значно нижчим за їхню кваліфікацію), для більшості дохід залишався нижчим, ніж до переїзду. 60% працевлаштованих повідомили, що після вимушеного переїзду їхній дохід знизився порівняно з попереднім, причому для 27% — суттєво. Це позначається на фінансовому становищі домогосподарств: половина опитаних отримує до 10 000 грн на одного члена сім'ї на місяць. За таких умов оренда житла є значним фінансовим навантаженням для 63% респондентів, а припинення виплат допомоги на проживання для ВПО ще більше посилює цей тиск. Як наслідок, 80% опитаних протягом останніх трьох місяців були змушені скорочувати витрати або шукати додаткові кошти, а 16% — вдаватися до позик чи кредитів. Ці результати свідчать, що саме по собі працевлаштування не завжди означає подолання фінансових наслідків вимушеного переїзду.
8. **Попри запит на професійний розвиток, лише невелика частина ВПО користується програмами професійного навчання та підтримки працевлаштування.** Майже половина респондентів (47%) повідомила про потребу в нових знаннях і навичках задля знаходження роботи або покращення перспектив кар'єрного зростання. Однак обізнаність про наявні у Вінниці програми професійного навчання залишалася нижчою, ніж попит на набуття нових знань і навичок: лише 25% респондентів знали про програми перекваліфікації, а 20% — про курси підвищення кваліфікації, тоді як участь у них брали лише 4% та 1% респондентів відповідно. Результати інтерв'ю свідчать, що навіть за наявності інформації та бажання долучитися участь у програмах часто ускладнюють інші бар'єри. За словами ВПО та фахівців, ними є, у частині програм, необхідність відмовитися від доходу на час навчання за відсутності стипендій, обмежений вибір напрямів підготовки, який не завжди відповідає потребам ринку праці чи професійному запиту учасників, низькі очікування збільшення доходів після їх завершення, проведення частини курсів у робочий час, а також формальні критерії участі, через які окремі ВПО не могли долучитися до програм. Таким чином, опитані ВПО усвідомлюють важливість професійного розвитку для розширення можливостей працевлаштування та демонструють запит на набуття нових знань. Водночас реалізацію цього запиту іноді можуть ускладнювати певні практичні бар'єри.
9. **Більшість опитаних ВПО пов'язує своє майбутнє з Вінницею, а нижчий рівень їхньої зайнятості навряд чи можна пояснити тимчасовим характером перебування у місті.** Понад половина респондентів (57%) планує залишитися у Вінниці. Ще 34% не визначилися щодо майбутнього місця проживання, однак інтерв'ю свідчать, що для багатьох із них це відображає неможливість будувати довгострокові плани в умовах житлової та безпекової невизначеності, а не фактичний намір переїхати. Лише 10% респондентів планують залишити місто. Водночас результати загальнонаціонального дослідження ринку праці показують, що 15% роботодавців називали часту зміну місця проживання основним бар'єром до найму ВПО, а 21% роботодавців, які планували набір персоналу, не зазначили готовності наймати ВПО. Це може свідчити про те, що частина роботодавців і надалі сприймає ВПО як тимчасових працівників. Натомість непрацевлаштовані ВПО не були більш схильні планувати виїзд із Вінниці. Це дозволяє припустити, що нижчу зайнятість серед ВПО навряд чи можна пояснити тимчасовим характером їхнього перебування у Вінниці, а питання їхнього працевлаштування слід розглядати як довгостроковий виклик для громади.

Експертний воркшоп: результати обговорення

Для обговорення результатів дослідження 22 липня 2026 року у Вінниці було проведено експертний воркшоп. До участі долучилися близько 25 представників органів місцевого самоврядування, державних установ, громадських та благодійних організацій, які працюють у сфері соціального захисту, зайнятості та підтримки ВПО.

Учасники відзначили, що результати дослідження переважно відображають ключові виклики, з якими ВПО стикаються під час пошуку роботи та адаптації до нового економічного середовища. Під час обговорення експерти окремо акцентували увагу на чинниках, які, на їхню думку, мають важливе значення для довгострокової економічної інтеграції, зокрема якості зайнятості, доступності послуг підтримки та взаємодії між ВПО, роботодавцями й надавачами послуг.

Нижче наведено ключові висновки за результатами обговорення. Узагальнені напрацювання учасників воркшопу, включно із запропонованими рішеннями, відповідальними акторами та потенційними труднощами реалізації, наведено в Додатку 2.

Чому працевлаштування не завжди веде до економічної інтеграції?

На думку учасників, розрив між працевлаштуванням і фактичною економічною самостійністю ВПО пояснюється поєднанням кількох чинників. Насамперед експерти звернули увагу на невідповідність рівня заробітної плати реальній вартості життя у Вінниці, зокрема вартості оренди житла.

Зі слів учасників, соціальні виплати в окремих випадках можуть бути співставними з мінімальною заробітною платою, через що офіційне працевлаштування не завжди відчутно покращує матеріальне становище. Особливо це може стосуватися матерів із дітьми, які при виході на роботу можуть втрачати окремі види підтримки.

Ще одним чинником стали труднощі з веденням підприємницької діяльності: хоча частина ВПО може мати бажання започаткувати власну справу, адаптація до нового ринку та складність організаційних процесів можуть ускладнювати розвиток підприємницької діяльності й створювати ризики переходу частини ВПО до неформальної зайнятості.

Учасники наголосили, що економічна інтеграція залежить не лише від факту працевлаштування, а й від якості зайнятості: стабільності доходу, відповідності фактичних умов роботи очікуванням працівників та можливості поєднувати роботу з іншими життєвими обставинами.

Чому наявні механізми підтримки не завжди досягають ВПО?

На відміну від інших бар'єрів, які учасники обговорювали в межах окремих тем, питання доступу до наявних механізмів підтримки порушувалося учасниками на різних етапах воркшопу, від загальної дискусії до обговорення рішень. Серед основних причин учасники називали недостатню обізнаність ВПО про доступні програми, попередній негативний досвід взаємодії з окремими інституціями та розрив між очікуваннями від допомоги й фактичними можливостями її отримання.

Частково цю проблему учасники пов'язували з фрагментарністю системи підтримки. Людині часто доводиться самостійно шукати кожну послугу окремо: психологічну допомогу, профорієнтацію, супровід у працевлаштуванні. На цьому шляху людина може втрачати доступ до необхідної підтримки через складність взаємодії між різними інституціями.

Тому в кількох тематичних групах незалежно прозвучала ідея єдиної точки входу, наприклад, гарячої лінії або соціальних менеджерів громади, яка оцінювала б потреби людини й далі скеровувала б до профільних спеціалістів.

Які групи ВПО можуть потребувати додаткової уваги?

Експерти також звернули увагу на окремі групи ВПО, які можуть потребувати додаткової підтримки через специфічні бар'єри у працевлаштуванні та економічній інтеграції. Зокрема, йшлося про ВПО з інвалідністю та домогосподарства, у яких є члени сім'ї, що потребують постійної підтримки або догляду. За словами фахівців, ці групи можуть стикатися з обмеженим доступом до послуг, недостатньою обізнаністю про можливості підтримки та труднощами адаптації..

Учасники наголосили на важливості розвитку доступних соціальних послуг, зокрема послуг підтримки сімей із дітьми та людей з інвалідністю, а також на запровадженні додаткових стимулів для роботодавців, які працевлаштовують людей із різних вразливих категорій.

Чому відтік фахівців, які працюють з ВПО, є проблемою та як йому запобігти?

Окрім бар'єрів, пов'язаних безпосередньо з працевлаштуванням та підтримкою ВПО, під час воркшопу також порушувалося питання спроможності установ, які надають таку підтримку. Зокрема, експерти наголосили на необхідності збереження кадрового потенціалу організацій, що працюють із вразливими категоріями населення.

В умовах загального кадрового дефіциту втрата досвідчених і глибоко залучених у роботу фахівців є особливо критичною. Поряд з іншими викликами, постійний контакт зі складними життєвими обставинами клієнтів підвищує ризик вторинної травматизації, емоційного виснаження та професійного вигорання. Звільнення таких працівників означає не лише посилення кадрового дефіциту, а й втрату накопиченої роками інституційної пам'яті та експертизи, що знижує спроможність установ забезпечувати якісну підтримку. Тому важливо впроваджувати системні заходи психологічної підтримки та профілактики професійного вигорання.

Які рішення учасники вважають пріоритетними?

У кожній тематичній групі учасники пропонували власні варіанти рішень для подолання обговорюваних бар'єрів, а потім спільно визначали, які з них вважають пріоритетними. Здебільшого йшлося не про створення нових окремих програм, а про посилення та кращу координацію вже наявних механізмів підтримки.

Серед запропонованих рішень учасники, зокрема, виділяли розвиток комплексного супроводу ВПО під час пошуку роботи (оцінка потреб, перенаправлення до профільних спеціалістів, кейс-менеджмент), посилення профорієнтації та зв'язку між навчанням і потребами роботодавців, а також підтримку роботодавців у створенні інклюзивних робочих місць та подоланні упереджень щодо окремих категорій працівників.

Окремо учасники наголошували, що стабільне працевлаштування залежить не лише від отримання роботи, а й від наявності умов, які дозволяють людині її зберегти. Серед таких рішень, наприклад, звучали компенсація роботодавцям витрат на оренду житла для працівників-ВПО, програми підтримки гнучкої зайнятості, розвиток послуг догляду за дітьми та людьми з інвалідністю, а також посилення психологічної підтримки під час пошуку роботи та після працевлаштування.

Список скорочень

ФГД:	Фокус-групова дискусія
ВПО:	Внутрішньо переміщена особа
ДСЗ:	Державна Служба Зайнятості
НУО:	Неурядова організація

Методологія

Дослідження базується на змішаному методологічному підході: кількісному структурованому опитуванні 400 ВПО, які проживають у Вінниці, а також якісному компоненті – 15 глибинних інтерв'ю з ВПО, 7 інтерв'ю з фахівцями у сфері перекваліфікації та навчання, а також 1 фокус-групова дискусія та 1 інтерв'ю з фахівцями з працевлаштування та кар'єрного супроводу. Такий підхід дозволяє поєднати досвід самих ВПО з практичним баченням спеціалістів, які працюють з питаннями зайнятості та професійної адаптації. Це дає змогу не лише виявити бар'єри, з якими стикаються люди під час пошуку роботи, а й краще зрозуміти, які підходи та інструменти підтримки сприяють працевлаштуванню, а де наявні механізми підтримки не дають очікуваних результатів.

Важливо враховувати, що всі результати, наведені у звіті на основі опитування ВПО, є індикативними та стосуються 400 ВПО працездатного віку (18–59 років) та їхніх домогосподарств і не повинні трактуватися як статистично репрезентативні для всіх ВПО у Вінниці. Усі дані відображають ситуацію станом на квітень 2026 року.²

Результати дослідження

Історія переїзду

Три чверті опитаних ВПО (75%) переїхали до Вінниці протягом перших двох років повномасштабного вторгнення — у 2022–2023 роках — і на момент опитування проживають у місті щонайменше три роки.

Найпоширенішим фактором на користь Вінниці порівняно з іншими можливими безпечними напрямками стала наявність родичів або знайомих у місті — її назвали 55% респондентів. Для 20% респондентів вибір Вінниці не був пов'язаний із конкретними перевагами міста та мав радше випадковий характер, тоді як можливості працевлаштування або конкретна пропозиція роботи стали вирішальними для 13%³.

Водночас результати інтерв'ю свідчать, що хоча наявність родичів або знайомих часто була причиною вибору Вінниці, ці зв'язки нерідко мали формальний або ситуативний характер і не завжди забезпечували суттєву підтримку після переїзду. У деяких випадках йшлося про далеких знайомих, одноразові контакти або людей, які на момент переїзду вже не проживали у місті. Для частини респондентів такі зв'язки радше слугували приводом або можливістю обрати саме

² Детальніше про методологію у Додатку 1 «Методологія дослідження»

³ Ці результати узгоджуються з даними моніторингу IOM DTM: покращення безпекової ситуації (45%) та близькість до родини й друзів (24%) є основними чинниками вибору місця переміщення для ВПО на загальнонаціональному рівні.

Вінницю, ніж визначальним чинником підтримки. Іноді рішення про переїзд до міста описувалося як збіг обставин:

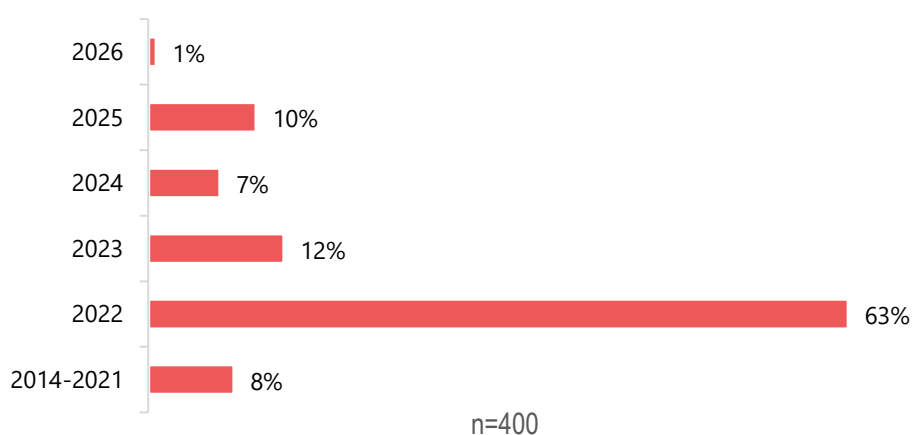
«Сказати так, щоб сильно обирав — не можу. [...] Один знайомий сказав: «Хочете поїхати у Вінницю працювати?» [...] — Звичайно. «До Вінниці доберетеся?» — Звичайно. Ну і поїхали.»

— Валентин, 59 років⁴

«Ми їхали взагалі дуже випадково, потрапили у Вінницю [...] нам зателефонували, сказали, що тут знайшлося житло — якщо хочете, приїжджайте. [...] Я обожаю це місто — це моє місто сили.»

— Катерина, 54 роки

Рисунок 1. Рік приїзду ВПО респондентів до Вінниці



Варто також зазначити, що для частини учасників інтерв'ю Вінниця стала не першим місцем проживання після вимушеного переїзду. Деякі респонденти до прибуття у місто вже мали досвід одного або кількох послідовних переїздів, а тому Вінниця нерідко ставала не початковим пунктом евакуації, а місцем подальшого облаштування та адаптації.

Водночас інтерв'ю свідчать, що для частини ВПО соціальні зв'язки у місті формувалися вже після переїзду. Інтерв'ю свідчать, що важливу роль у цьому відігравали об'єднання та ініціативи переселенців, які дозволяли підтримувати контакти з людьми зі своїх регіонів та відновлювати утрачене відчуття спільності.

Склад сім'ї⁵

Діти та обов'язки з догляду в родині. У складі 58% домогосподарств⁶ проживають діти. Серед домогосподарств з дітьми 30% мають наймолодшу дитину дошкільного віку (до 5 років включно), у 43% наймолодша дитина має вік початкової школи (6–11 років), а у 26% — підлітковий вік (12–17 років).

⁴ Імена та вік респондентів були змінені. Змінений вік наближений до оригінального.

⁵ Оскільки вибірка дослідження формувалася із використанням квот за статтю та віком, ці характеристики не подаються у розділі про склад родини як результати дослідження. Статтєво-віковий розподіл опитаних ВПО наведено у Додатку 1 «Методологія дослідження».

⁶ Домогосподарство — це одна особа або група осіб, які проживають разом, спільно ведуть побут і можуть частково або повністю об'єднувати свої ресурси (дохід і витрати).

В цілому, 42% респондентів вказали, що несуть основну відповідальність за регулярний щоденний догляд за дітьми, літніми людьми або особами з інвалідністю. При цьому такі обов'язки значно частіше виконують жінки: серед жінок про це повідомили 52%, тоді як серед чоловіків — лише 21%. Це може створювати додаткові обмеження для працевлаштування жінок, які після переїзду продовжують нести основну відповідальність за догляд. Догляд за дітьми мав вагомий вплив на залучення жінок до ринку праці, що більш детально розглядається далі в цьому звіті.

Інші категорії членів родини. У складі понад чверті (27%) домогосподарств проживають особи з інвалідністю або люди з тривалими захворюваннями, які потребують стороннього догляду. Для порівняння, серед непереміщеного населення цей показник є вдвічі меншим — 13%⁷. Це може свідчити про вищий рівень вразливості домогосподарств ВПО та більшу поширеність додаткових потреб у догляді й підтримці порівняно з непереміщеним населенням, що, своєю чергою, може сприяти нижчому рівню зайнятості ВПО.

Крім того, 14% опитаних повідомили, що до складу їхньої родини входять колишні або діючі військовослужбовці: 8% зазначили, що з ними проживають ветерани, а 6% — що у їхній родині є діючі військовослужбовці.

Поточна ситуація з працевлаштуванням

Більше половини респондентів (56%) на момент опитування були працевлаштовані, 25% — не працювали, 9% — були самозайняті або мали власний бізнес, а 8% — навчалися.⁸ Серед працевлаштованих переважала зайнятість безпосередньо у Вінниці — очна чи гібридна (80%). Ще 14% працювали віддалено у роботодавця з іншого регіону або з-за кордону, що може свідчити про збереження частиною ВПО трудових зв'язків за межами міста. Повна зайнятість (35+ годин на тиждень) є домінуючим форматом і охоплює 84% працевлаштованих, часткова зайнятість — 11%.

Показники зайнятості відрізнялися залежно від соціально-демографічних характеристик респондентів. Серед жінок частка непрацюючих була вищою, ніж серед чоловіків: 32% проти 11%. Детальніше про взаємозв'язок між статтю, сімейними обставинами та зайнятістю розглянуто у розділі «Причини відсутності роботи».

Статус зайнятості також відрізняється залежно від віку (рисунок 2). Усі респонденти, які повідомили, що навчаються, належали до вікової групи 18–35 років, де студенти становили 21% опитаних. Хоча сукупна частка зайнятих серед респондентів віком 51–59 років є суттєво нижчою, ніж серед осіб віком 36–50 років (62% проти 75%), це не супроводжується значно вищою часткою безробітних: у цих групах вона відрізняється лише на 4 відсоткові пункти⁹ (надалі — в.п.) (28% та 24% відповідно). Натомість серед респондентів передпенсійного віку частіше зустрічаються ті, хто уже вийшов на пенсію (9%), а також значно вищою є поширеність інвалідності. Це може свідчити про те, що нижча зайнятість у цій віковій групі частково пов'язана зі станом здоров'я респондентів. Відтак це не слід повністю трактувати як складнощі на ринку праці, пов'язані лише з віковими бар'єрами, зокрема ейджизмом чи невідповідністю навичок вимогам роботи. Це також може бути пов'язано із можливістю виконувати роботу з огляду на стан здоров'я та доступність відповідних

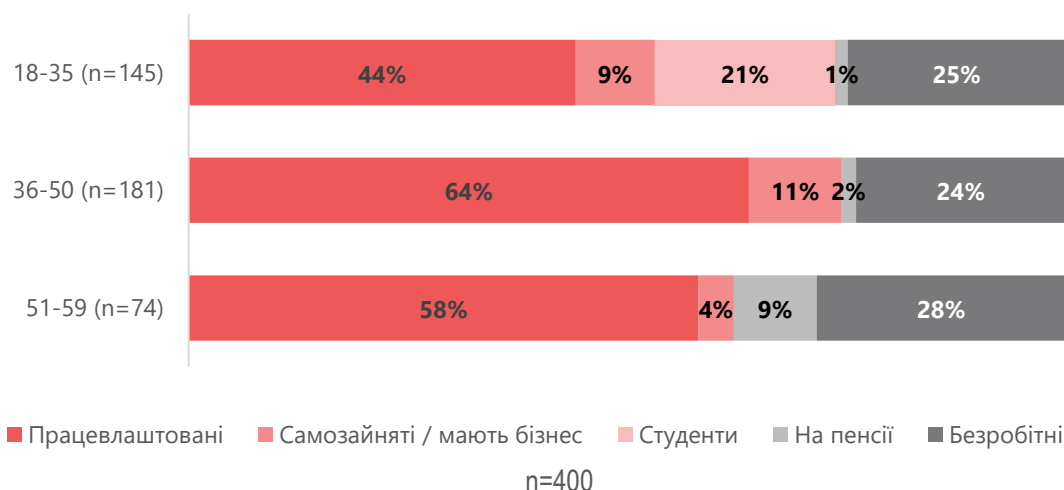
⁷ 13% було розраховано на основі відкритих даних [REACH Ukraine Multi-Sector Needs Assessment \(MSNA\)](#) 2025, зібраних у липні–серпні 2025 року (n = 2 813). Для забезпечення кращої зіставності, у розрахунок були включені лише домогосподарства, де респондентом була особа 18–59, що відповідає критеріям відбору цього дослідження. Варто зазначити, що дані MSNA агреговані на загальнонаціональному рівні, тому наведені порівняння слід розглядати як орієнтовні.

⁸ За даними [МОМ \(«Стійкість ринку праці», жовтень 2025\)](#), 50% працездатних ВПО були працевлаштовані (порівняно з 59% серед непереміщених). Частка самозайнятих — 7% проти 12% відповідно. Згідно з [«Профілі областей» МОМ \(GPS Раунд 22, січень 2026\)](#), 17% домогосподарств ВПО у Вінницькій області мали хоча б одну безробітну особу працездатного віку (проти 6% серед усього населення області).

⁹ Відсоткові пункти — арифметична різниця між двома відсотками.

умов праці. Водночас наведені результати характеризують усіх респондентів незалежно від їхнього досвіду зайнятості до переїзду. У наступних розділах окремо розглянуто лише тих ВПО, які працювали до переміщення, що дозволяє оцінити, як вік пов'язаний саме зі втратою роботи після переїзду.

Рисунок 2. Рівень зайнятості ВПО за віковими категоріями



Наявність роботи не завжди означає відсутність труднощів. Хоча 42% працевлаштованих респондентів не відзначили жодних проблем на роботі, більшість (58%) все ж повідомила принаймні про один виклик, з яким вони стикалися після працевлаштування. Рисунок 3 ілюструє найпоширеніші з них.

Рисунок 3. ТОП-7 викликів на робочому місці серед працевлаштованих ВПО

*питання передбачало можливість множинного вибору



Найчастіше респонденти згадували фізично важку або виснажливу роботу та понаднормові зміни (по 26%), а також відсутність оплачуваних лікарняних чи відпусток (15%). Крім того, 13% працевлаштованих повідомили, що працюють на кількох роботах одночасно. Втім, інтерв'ю свідчать, що поширеність такої практики може бути дещо вищою. Деякі респонденти розповідали про додаткову роботу або підробітки в ході тривалішої розмови, а не у відповідь на прямі питання про зайнятість – частина з них не сприймала неформальну зайнятість як окрему роботу або не одразу згадувала про неї.

Для внутрішньо переміщених людей необхідність поєднувати кілька видів зайнятості може бути особливо актуальною через додаткові витрати на оренду житла. На відміну від місцевого

населення, вони частіше орендують і рідше можуть розраховувати на підтримку родичів, що посилює фінансовий тиск і може змушувати шукати додаткові джерела заробітку. Одна з респонденток описала виснаження від поєднання кількох видів зайнятості:

«Дуже устаю іноді, особливо [коли] вночі треба працювати. Потім приходжу — треба ще йти на волонтерство — і ще своя [основна] робота... Я б хотіла, звичайно, знайти роботу — одну роботу з достойною зарплатнею.»

— Ганна, 38 років

При цьому офіційне працевлаштування не завжди супроводжувалося відчуттям стабільності: респонденти, зокрема у громадському секторі, часто описували свою зайнятість як нестійку — через строкові контракти, ризик скорочення та залежність від конкретного роботодавця чи донорського фінансування.

Попри поширеність труднощів, більшість працевлаштованих респондентів (77%) зазначила, що задоволена своєю роботою, тоді як кожен п'ятий (22%) висловив незадоволення. Це може свідчити про те, що оцінка роботи не завжди визначається лише складністю умов праці.

У розповідях респондентів задоволеність частіше пов'язувалася з відчуттям користі від своєї діяльності, можливістю розвиватися професійно та якістю стосунків у колективі. Одна з учасниць, яка після вимушеного переїзду перейшла з підприємницької діяльності на роботу в громадській організації за мінімальною ставкою, описувала цей досвід так:

«Ну, зараз вже тут в громадській організації, де я працюю, мені навіть подобається більше. Тому що тут я відчуваю, що я приношу користь людям. Ну, там [до вимушеного переїзду] просто торгівля — продала їм булочку чи хліб, а тут я розумію, що даю значно більше.»

«Мабуть, це один із тих факторів, чому я залишилась тут працювати, тому що дуже гарний колектив: відчуваєш себе, наче вдома, а це дуже важливо, особливо в такій ситуації, в якій ми опинились — таке відчуття дому»

— Марина, 32 роки

Фінансова ситуація

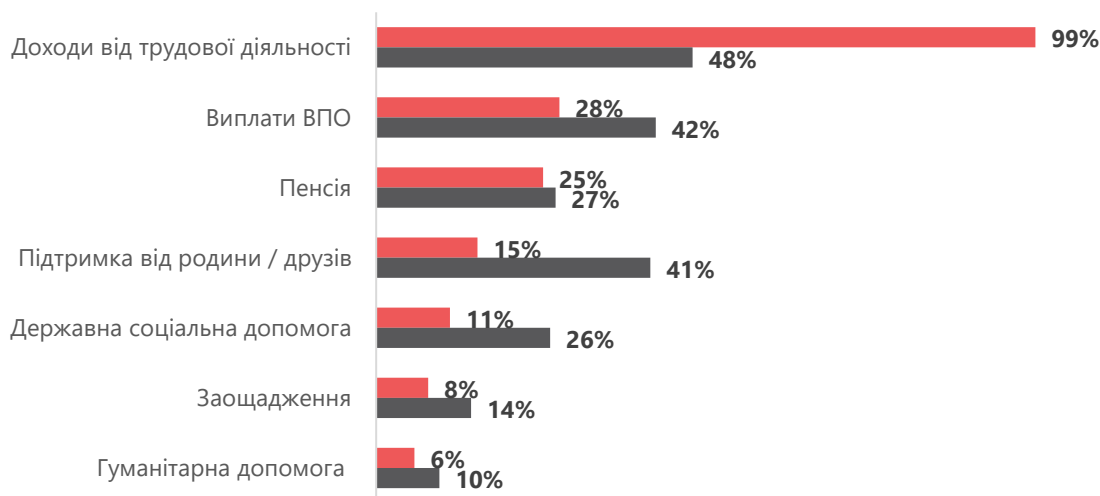
Основним джерелом доходу для більшості респондентів була трудова зайнятість, включно із самозайнятістю. Серед інших джерел також згадувалися виплати ВПО, підтримка від родини та друзів, пенсії, державна соціальна допомога, заощадження, гуманітарна допомога та кредити і позики (рисунк 4).

Попри наявність декількох джерел доходу у респондентів, рівень добробуту домогосподарств залишається невисоким: половина (52%) домогосподарств має дохід на члена сім'ї ¹⁰до 10 000 грн на місяць, з яких 16% — нижче 5 000 грн.

¹⁰ Сукупний дохід домогосподарства поділений на всіх його членів.

Рисунок 4. ТОП-7 Джерел доходу респондентів ВПО серед працевлаштованих та непрацюючих

*Питання передбачало можливість множинного вибору відповідей



■ Працевлаштовані або самозайняті (n=243)

■ Непрацевлаштовані (n=126)

Значним додатковим тягарем є витрати на житло: 63% респондентів описують оренду як значне або дуже значне фінансове навантаження, і лише 5% не платять за житло взагалі. Так, одна з учасниць дослідження розказала про власну ситуацію, в якій оренда поглинає непропорційно велику частку бюджету, а будь-яке підвищення ціни з боку орендодавця ускладнює фінансове планування:

«І підіймають кожного разу, як приїжджає хазяйка, кожного разу тисяча-дві. Просимо, дайте хоч з півроку пожити, [...] не знаю, чи зможемо далі в Вінниці.»

— Дарина, 45 років

Для частини респондентів виплати ВПО були важливим джерелом коштів для оплати житла. Їх припинення пов'язувалося зі зростанням фінансового навантаження, пов'язаного з орендою.

«Виплати ВПО відмінили. Усім, хто працює, говорять: «Ви вже повинні були адаптуватися за цей час». Що таке адаптуватися? Так адаптувалися, щоб квартиру собі купити? Аби тільки грошей вистачило, щоб зняти. Оце уся наша адаптація».

— Максим, 58 років

«Хоча коли була допомога ВПО, це дуже виручало в плані оплати квартири. Ми могли дозволити собі, будемо казати, щось купити на ноги взути та вдягтись. Зараз вже цього ми дозволити собі не можемо.»

— Ірина, 55 років

(а) Джерела доходу непрацюючих респондентів

Серед непрацюючих респондентів структура доходів відрізнялася більшою вразливістю. Хоча трудовий дохід як першочергове джерело зберігався у 37% таких опитаних, це найімовірніше відображає зайнятість інших членів домогосподарства, а не самого респондента. Як першочергове

джерело доходу ця група також називала підтримку від родини та друзів (27%), пенсії (11%) та виплати ВПО (9%).

Респондентка, яка проживає у гуртожитку для переселенців та не має офіційного працевлаштування, описала своє джерело доходу так:

«В основному мені допомагають мої рідні — в окупації здається квартира, в якій я проживала, і мої рідні шукають різні методи, різні способи, щоб висилати мені гроші за цю квартиру. [...] На початку щедесь я могла отримати якусь гречку, якусь кашу, якийсь ваучер отримати, а зараз взагалі не маю жодної допомоги.»

— Олена, 29 років

(b) Джерела доходу за віком

Молодші респонденти значно частіше отримують підтримку від родини та друзів, тоді як старші поєднують трудові доходи з пенсіями та соціальними виплатами. У групі 18–35 років підтримку від родини та друзів отримують 36% респондентів — що може бути пов'язано як із нижчим рівнем фінансової самостійності, так і з більшою доступністю підтримки з боку родини. Натомість група 51–59 років має найбільш диверсифіковану структуру доходів: поряд із трудовими доходами (69%) важливу роль тут відіграють пенсії (41%), виплати ВПО (38%) та державна соціальна допомога (20%).

(c) Джерела доходу за типом домогосподарства

У домогосподарствах, у складі яких є людина з інвалідністю, частіше зустрічаються пенсії, виплати ВПО та державна соціальна допомога, ніж серед інших опитаних родин. Пенсії отримують 50% таких домогосподарств, виплати ВПО — 48%, а державну соціальну допомогу — 35%. Серед родин, де на жінок покладено основну відповідальність за догляд за дітьми, також частіше зустрічаються виплати ВПО (47%), підтримка родини та друзів (33%) та пенсії (34%). Це може свідчити про вищу залежність таких домогосподарств від соціальної та неформальної підтримки.

(d) Витрати та економія на потребах

Через нестачу коштів більшості родин доводилося економити, причому різниця між працевлаштованими і непрацюючими респондентами за цим показником не була великою. Протягом останніх трьох місяців, що передували опитуванню, 80% респондентів повідомили, що їм доводилося скорочувати або відкладати окремі витрати чи шукати додаткові кошти.

Найпоширенішими способами економії були скорочення витрат на їжу та відкладання медичних візитів чи витрат на лікування (рисунок 5):

Рисунок 5. Дії, до яких вдавалися опитані ВПО через нестачу коштів

*Питання передбачало можливість множинного вибору відповідей



Серед усіх опитаних 16% вдавалися до позик або кредитів через нестачу коштів. Примітно, що траплялося частіше саме серед працевлаштованих респондентів (19%), ніж серед непрацюючих (10%) – можливо, тому, що наявність регулярного доходу дає змогу розраховувати на повернення коштів і робить кредит доступнішим варіантом, тоді як для непрацевлаштованих він може бути менш реалістичним інструментом.

Для частини респондентів позики та кредитні картки стали звичним інструментом для покриття щомісячного дефіциту:

«Кредитки іноді допомагають перекрити, коли не вистачає до кінця місяця — кредитка постійно в роботі.»

— Яна, 44 роки

Деякі також описували накопичення боргів як наслідок значних витрат після переїзду:

«Зараз вистачає лише на їжу. Тобто, навіть величезні борги маю, через переїзд, через всі ці витрати. Переїзд — це колосальні гроші, це дуже багато витрат. З ходу треба купити те, чого не вистачає, перевезти речі.»

Наведені приклади можуть свідчити про те, що заборгованість — тема, яка заслуговує окремої уваги при оцінці фінансового становища ВПО. Кредити та борги, накопичені під час чи внаслідок переїзду, ймовірно, можуть залишатися фінансовим тягарем навіть для респондентів, які на момент опитування вже мають роботу.

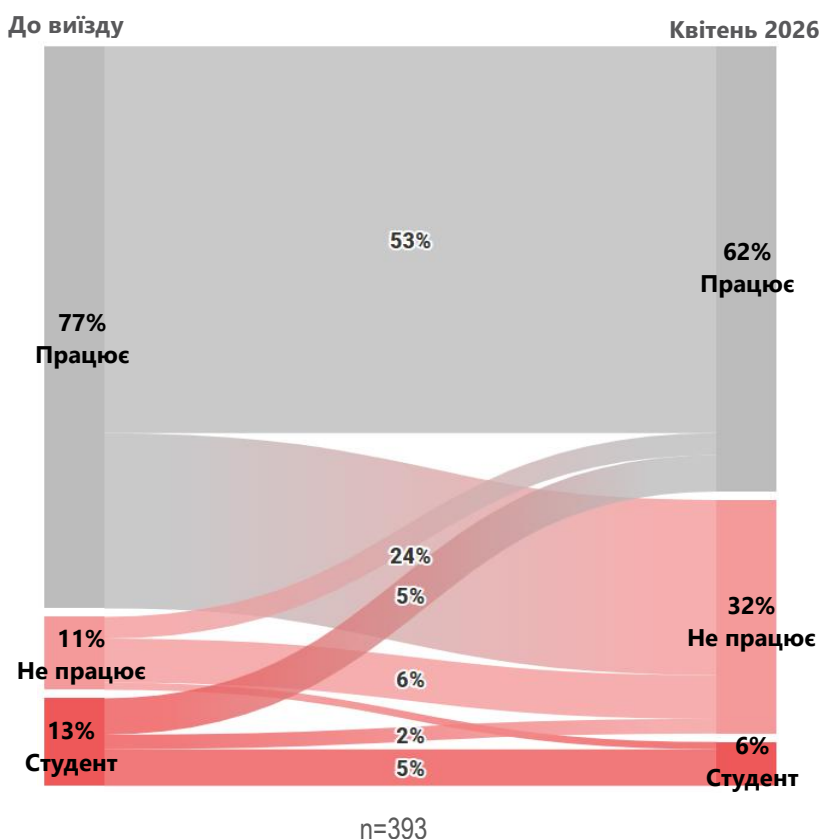
Працевлаштування після переїзду

(а) Зміни у статусі зайнятості

Після переїзду частина респондентів, які працювали до нього, змогла знайти роботу знову, тоді як інші так і не повернулися на ринок праці.

Рисунок 6 демонструє основні траєкторії зайнятості респондентів від періоду до вимушеного переїзду до моменту проведення опитування. Серед респондентів, які працювали до війни, 53% продовжували працювати і після переїзду до Вінниці, тоді як 24% втратили роботу¹¹. Загалом частка працюючих серед опитаних знизилася з 77% перед вимушеним переїздом до 62% на момент дослідження.

Рисунок 6. Траєкторії працевлаштування: до вимушеного виїзду та на момент опитування (Квітень 2026)



Надалі у цьому розділі розглянуто зміни у професійному становищі та доходах респондентів, які зберегли зайнятість після переїзду, тоді як причини втрати роботи проаналізовано у наступному розділі.

¹¹ До вибірки непрацевлаштованих включалися також і ті, хто має епізодичну (непостійну) короткотривалу роботу. Весь аналітичний матеріал відносно непрацевлаштованих респондентів стосується саме цієї підвибірки людей.

(b) Відповідність роботи знанням та навичкам

Хоча вимушений переїзд нерідко супроводжувався зміною роботи або професійної сфери, такі зміни не обов'язково сприймалися респондентами як професійне пониження. Серед респондентів, які працювали як до, так і після переїзду, дві третини опитаних (66%) зазначили, що рівень їхньої роботи загалом відповідає їхнім знанням і навичкам, тоді як 22% вважали, що працюють на роботі, рівень якої є дещо нижчим за їхню кваліфікацію (рисунок 7). Лише 12% повідомили про суттєву невідповідність між рівнем роботи та власними знаннями і навичками.

Респонденти, які вважали, що рівень їхньої роботи є дещо або значно нижчим за їхні знання та навички (34%), дещо частіше переходили з професійних та фахових професій до сервісних та адміністративних¹². Якщо до переїзду 40% цієї групи працювали на професійних та фахових посадах, то після переїзду — 30%, тоді як частка сервісних та адміністративних професій зросла з 28% до 43%.

Такі результати можуть свідчити, що для більшості респондентів, які змогли працевлаштуватися після переїзду, перехід на новий ринок праці не супроводжувався суттєвим зниженням кваліфікаційного рівня. Натомість питання відповідності професійного досвіду, освіти та навичок вимогам місцевого ринку праці, ймовірно, було більш актуальним для частини ВПО, які після переїзду не змогли працевлаштуватися.

Утім, як свідчать розповіді деяких респондентів, у випадках, коли відбувалося навіть відносно помірне зниження кваліфікаційного рівня роботи, це могло відчуватися доволі гостро, оскільки для них робота до вимушеного переїзду була не лише джерелом доходу, а й важливою складовою того, ким вони себе відчували. Це могло бути особливо відчутним для представників висококваліфікованих сфер, наприклад, технічних спеціалістів та інженерів, оскільки структура місцевого ринку праці, орієнтованого переважно на сферу послуг та торгівлі, не завжди давала змогу повною мірою застосувати їхню кваліфікацію. Для них зміна роботи могла означати не лише нижчий дохід, а й певну втрату професійної ідентифікації.

Детальніше відмінності в освітніх та професійних характеристиках між респондентами, які після переїзду зберегли зайнятість і втратили роботу, розглянуто у розділі «Причини відсутності роботи», підрозділі «Освіта та рівень кваліфікації».

(c) Зміни у рівні доходу

Попри те, що більшість респондентів не повідомляла про значне зниження рівня кваліфікації на поточній роботі, зміни у рівні доходу після переїзду більш відчутні (рисунок

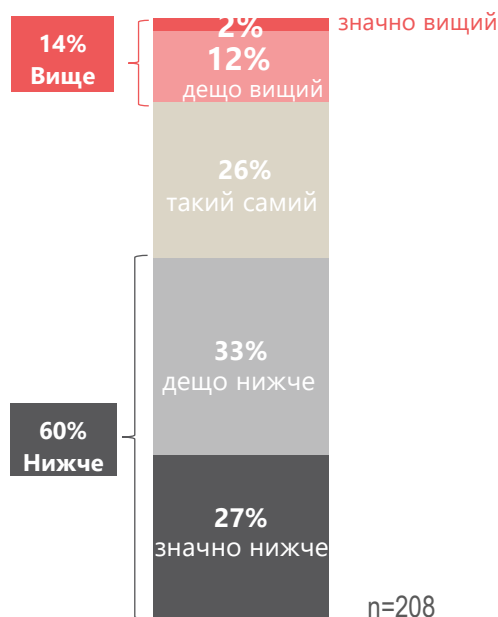
Рисунок 7. Відповідність поточної роботи навичкам та знанням опитаних ВПО



¹² Категорії зайнятості класифікуються відповідно до українського класифікатора професій (ДК 003:2010). Для спрощення професіонали і фахівці (код КП 2–3) були об'єднані в одну групу; водночас працівники сфери послуг і торгівлі, технічні службовці, а також деякі найпростіші професії не фізичної праці (код КП 4–5 і, частково, КП 9) були умовно об'єднані у групу сервісних і адміністративних посад.

8¹³). Для більшості опитаних (60%) рівень доходу після переїзду знизився, причому 27% повідомили про суттєве зменшення доходів. Як зазначалося раніше, більшість респондентів змушена шукати різні способи покриття своїх основних потреб через нестачу коштів, що може свідчити про те, що деякі внутрішньо переміщені особи досі не відновили свій дохід до достатнього рівня, незважаючи на те, що з моменту їхнього вимушеного переїзду минуло відносно чимало часу.

Рисунок 8. Порівняно із роботою до вимушеного переїзду, поточний дохід:



Таким чином, працевлаштування після переїзду не обов'язково супроводжувалося втратою кваліфікаційного рівня, однак для значної частини респондентів воно було пов'язане зі зниженням доходів.

Причини відсутності роботи

Непрацюючі ВПО відрізнялися своїм ставленням до потенційного працевлаштування: більшість була зацікавлена у роботі, тоді як частина респондентів не планувала виходити на ринок праці, а саме:

67% прагнули працювати: активно шукали роботу або хотіли працювати, але не здійснювали пошуку.

33% не шукали роботу та не мали бажання або мотивації її знайти.

Серед респондентів, зацікавлених у працевлаштуванні, можна виокремити три основні групи бар'єрів, що відображають різні аспекти труднощів, пов'язаних із виходом на ринок праці. Найчастіше респонденти згадували обставини, пов'язані з особистою ситуацією та складом

¹³ Респонденти оцінювали, чи сам дохід від роботи зріс або зменшився (з урахуванням змін цін), без порівняння окремих витрат, таких як оренда

родини, зокрема, труднощі поєднання роботи з доглядом за дітьми¹⁴ (56%) та стан здоров'я (17%) (рисунок 9).

Друга група бар'єрів стосувалася невідповідності між кваліфікацією респондентів і наявними вакансіями: відсутності роботи, що відповідає професійному досвіду чи кваліфікації, або, навпаки, браку необхідних навичок для доступних вакансій (27% відповідей загалом).

Окремо респонденти відзначали незадовільні умови праці, насамперед низький рівень оплати праці (26%).

Рисунок 9. Бар'єри на шляху до працевлаштування серед опитаних ВПО, які шукають роботу або хотіли б працювати

*Питання передбачало можливість множинного вибору відповідей



У наступних розділах ми детальніше розглянемо деякі з перелічених перешкод.

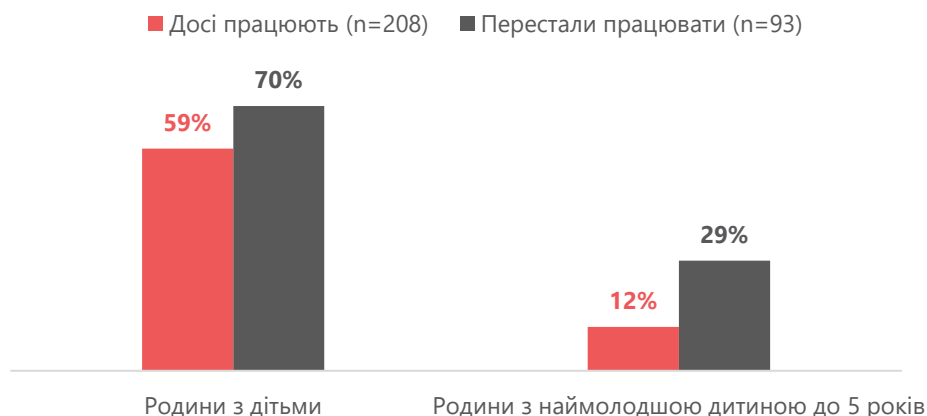
(а) Догляд за дітьми

Однією з найпоширеніших перешкод до працевлаштування респонденти називали труднощі поєднання роботи з доглядом за дітьми. Однак самі відповіді не дозволяють визначити, чи ці труднощі були характерні для батьків і до переїзду у Вінницю, чи вони виникли або посилилися вже після. Щоб це оцінити, з подальшого аналізу виключено респондентів, які не працювали до переїзду. Натомість далі порівнюються ВПО, які працювали як до, так і після переїзду (53% опитаних), із тими, хто працював до переїзду, але після нього залишився без роботи (24%). Це дозволяє краще виявити обставини, пов'язані не лише із загальними бар'єрами на ринку праці, а й з адаптацією до життя та ринку праці у Вінниці після переїзду.

¹⁴ Детальніше про формат зайнятості, який шукають респонденти, які доглядають за дітьми, у розділі «Як довго та який формат роботи шукають безробітні».

Аналіз показав, що наявність та вік дітей були пов'язані зі збереженням зайнятості. Найвиразніше цей зв'язок спостерігався серед жінок. Жінки з дітьми рідше продовжували працювати після переїзду ніж жінки без дітей. Водночас найбільша різниця спостерігалася залежно від віку дітей: найрідше продовжували працювати матері дітей дошкільного віку (0–5 років).

Рисунок 10. Наявність дітей у родинах опитаних, які працювали до переїзду: порівняння тих, хто продовжив працювати, і тих, хто припинив зайнятість після переїзду до Вінниці



У середньому серед сімей, в яких опитаний ВПО припинив працювати після переселення (рисунок 10), було 70% дітей, порівняно з дещо меншим відсотком — 59% у сім'ях, де респондент працював як до, так і після переселення. Зокрема, серед домогосподарств ВПО, в яких респондент більше не працював після переїзду, 29% мали дитину віком 5 років або молодше — це у два з половиною рази більше, ніж у домогосподарствах ВПО, де респондент продовжував працювати (12%).

З однієї сторони, для деяких матерів дітей до 5 років така тенденція може означати тимчасовий вихід з ринку праці у зв'язку з народженням дитини після переїзду. З іншого боку, отримані результати навряд чи можна повністю пояснити лише цим фактором. У такому разі вихід частини жінок з ринку праці через народження дитини мав би принаймні частково компенсуватися поверненням до роботи матерів, чиї діти за цей час підрости. Однак дані свідчать, що серед жінок з дітьми дошкільного віку показники зайнятості залишаються нижчими.

Це може вказувати на те, що для частини родин після переїзду поєднання роботи та догляду за малими дітьми стало складнішим, ніж раніше. Після переїзду жінки продовжують нести основну відповідальність за догляд, але водночас через розділення родин можуть втратити доступ до звичних мереж підтримки, зокрема, допомоги родичів старшого покоління або батьків дітей¹⁵.

Основні бар'єри пов'язані з доглядом

Детальніший аналіз відповідей респондентів, які хотіли працювати, але назвали догляд за дітьми перешкодою до працевлаштування, свідчить, що основною проблемою була не стільки доступність дитсадків, скільки можливість поєднувати їхній режим роботи з роботою батьків (рисунок 11).

¹⁵ Згідно з даними МОМ, Тематичний нарис «Прогрес у пошуку довгострокових рішень в Україні» (січень 2025 року). 30% домогосподарств ВПО повідомляли про роз'єднання з родиною через війну — у двічі частіше, аніж серед непереміщеного населення.

Рисунок 11. Перешкоди для працевлаштування пов'язані із доглядом за дітьми чи іншими членами родини

*Питання передбачало можливість множинного вибору відповідей



Лише 3% респондентів повідомили про недоступність дитячих садків чи інших закладів догляду через вартість, відсутність місць або інші обмеження, а ще 13% — що такі заклади розташовані надто далеко. Натомість кожен четвертий (25%) зазначив, що не може знайти роботу поблизу закладу догляду, а 78% — що не можуть знайти роботу з графіком, який можна поєднати з доглядом за дитиною. **Це може свідчити про те, що доступність закладів догляду сама по собі не була основним бар'єром для працевлаштування. Натомість вирішальним було те, наскільки графік і розташування роботи можна було узгодити з графіком роботи дитячого садка чи іншого закладу догляду.**

Коли догляд за дітьми не є бар'єром

Догляд за дітьми не завжди означав готовність повернутися на ринок праці за наявності відповідних умов. Наявність дітей була найпоширенішою відповіддю як серед непрацюючих респондентів, які шукали роботу або хотіли працювати, так і серед тих, хто не мав наміру виходити на ринок праці. Водночас ці відповіді відображають різні життєві ситуації. Для одних догляд був обставиною, що ускладнювала працевлаштування. Для інших — свідомим пріоритетом на цьому етапі життя дитини. Зокрема, близько третини непрацюючих батьків, які назвали догляд за дітьми причиною відсутності роботи (32%), фактично не хотіли виходити на ринок праці.

Такі групи часто об'єднують в одну категорію непрацюючих батьків, що може завищувати оцінки поширеності бар'єрів виходу на роботу, пов'язаних із доглядом. Для розробки заходів сприяння зайнятості доцільно розглядати ці групи окремо. Розширення доступу до послуг догляду за дітьми, гнучких форм зайнятості або дистанційної роботи потенційно може сприяти працевлаштуванню тих, для кого догляд за дітьми є перешкодою до виходу на роботу, **однак не обов'язково відповідатиме потребам тих 32% батьків, для яких догляд є свідомим пріоритетом на даному етапі життя.**

Відповідність програм підтримки з догляду потребам ВПО з дітьми

Характерно, що респондентки, які стикалися з труднощами через необхідність дбати про дітей, як правило, знали про існування відповідних програм і активно намагалися ними скористатися. Для них проблема полягала не у відсутності інформації, а у невідповідності умов програм їхнім життєвим ситуаціям.

Одна із респонденток згадувала нестачу місць у дитячих садках. Законодавство передбачає для дітей з числа ВПО право на першочергове зарахування до державних і комунальних закладів дошкільної освіти¹⁶, однак у разі відсутності вільних місць це саме по собі не розв'язує проблему.

«Я зверталася до всіх садочків. У директораті казали: у нас місць немає. Офіційно стала в чергу, наче я, якби, маю право першочергового зарахування. Але я до останнього чекала — мої діти були останніми в списку на потрапляння у садочок.»

У кількох інтерв'ю також згадувалася програма «Муніципальна няня». Респондентки, які розглядали можливість скористатися нею, описували труднощі, пов'язані з віковими критеріями та іншими умовами участі, через які програма не відповідала їхній життєвій ситуації.

Деякі фахівці також описували цю програму як таку, що в нинішньому вигляді не відповідає потребам:

«Існує державна програма муніципальна няня, [...] вона абсолютно неефективна. [...] Критерії, [...] Якби цю програму адаптувати під потреби жінок, які хочуть працевлаштуватися, але не мають з ким покинути дитину, розширити категорії, спростити трохи умови і взагалі переробити її, щоб вона дійсно була ефективною, то це, я вважаю, був би хороший інструмент.»

Одна з респонденток розповідала, що шукала різні форми підтримки на оплату догляду, однак нічого не знайшла – і саме це, на її думку, є однією з головних перешкод для виходу на роботу:

«Було б дуже класно, якби я могла оформити муніципальну няню. Або я шукала таке, щоб була якась допомога на виплату цій няні. На жаль, нічого такого не знайшла. Якби була няня, я б спокійно могла б працювати. Якусь частину зарплати витрачала б на оплату її послуг.»

— Таїсія, 26 років

Окрім бар'єрів, пов'язаних з доглядом за дитиною, респонденти також описували труднощі з іншими формами державної підтримки, які так само виявилися негнучкими щодо материнства. Зокрема, одна з респонденток, яка отримала грант «Власна справа» на започаткування бізнесу, розповіла, що після настання вагітності зіткнулася з відмовою тимчасово призупинити виконання умов грантової програми:

«Я завагітніла майже після того як отримала грант. [...] Кажу, що треба напевно буде трошечки якось призупинити цю програму. І мені такі кажуть, ні. [...] А якщо ви хочете піти в декрет, то ви маєте повністю погасити грант зі своїх коштів, його закрити, і тоді, в принципі, робіть що хочете.»

— Ліза, 27 років

¹⁶ Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про заклад дошкільної освіти» від 12.03.2003 № 305. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/305-2003-%D0%BF>.

За словами респондентки, можливість такої паузи дала б їй змогу повернутися до реалізації бізнес-проєкту вже після перших місяців догляду за дитиною, не відмовляючись від власної справи повністю.

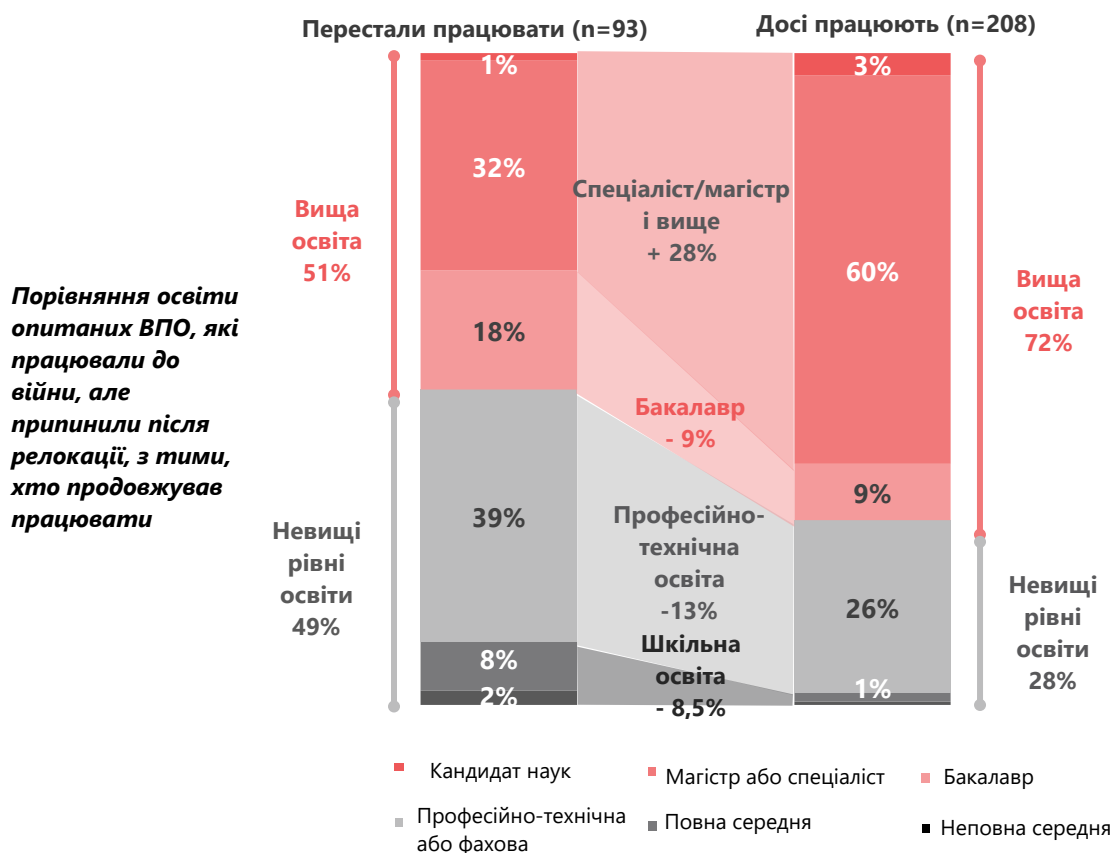
Наведені приклади можуть свідчити, що для частини ВПО ключовим питанням є не лише наявність програм підтримки, а й відповідність їхніх умов конкретним життєвим ситуаціям. Оскільки в інтерв'ю йшлося про державні механізми підтримки, ці спостереження можуть бути корисними для інтерпретації результатів і за межами Вінниці.

(b) Освіта та рівень кваліфікації

Серед респондентів, які працювали до переїзду, однією з найбільших відмінностей між тими, хто продовжив працювати у Вінниці, і тими, хто після переїзду перестав працювати, **спостерігалася залежність від рівня освіти та професійного досвіду**. Респонденти з більш високим закінченим рівнем вищої освіти значно частіше продовжували працювати після переїзду, ніж люди з професійно-технічною або фаховою передвищою освітою.

Найбільша різниця спостерігалася для людей із повною вищою освітою (спеціаліст, магістр або вищий ступінь, рисунок 12): серед тих, хто продовжив працювати, їхня частка становила 63%, тоді як серед тих, хто перестав працювати, майже вдвічі нижча — 33%. Натомість серед респондентів, які втратили роботу після вимушеного переїзду, значно частіше траплялися особи з професійно-технічною освітою (39% проти 26%).

Рисунок 12. Як освіта до переїзду була пов'язана з перспективами працевлаштування після прибуття до Вінниці:



Аналогічна закономірність спостерігалася і щодо рівня професійних компетенцій до переїзду. Респонденти, які до війни працювали на посадах високого та середньо-високого рівня кваліфікації,

значно частіше зберігали зайнятість, ніж респонденти із професій середнього чи низького рівня кваліфікації¹⁷: серед тих, хто продовжив працювати, частка таких професій становила 70%, тоді як

Рисунок 13. Порівняння професійного кваліфікаційного рівня опитаних ВПО, які працювали до війни, але припинили після релокації, з тими, хто продовжував працювати



серед тих, хто перестав працювати, — лише 38% (рисунок 13).

Подальший розподіл професій за сферою діяльності та рівнем кваліфікації дозволяє краще зрозуміти, які саме професійні групи стояли за цими відмінностями. Серед респондентів, які продовжили працювати після вимушеного переїзду (таблиця 1), 48% до релокації працювали фахівцями та професіоналами (наприклад, бухгалтери, юристи, програмісти, психологи, викладачі), тоді як серед тих, хто перестав працювати, таких було 28%. Водночас сервісні та адміністративні професії, зокрема продавці, адміністратори, кухарі, перукарі та працівники сфери послуг, були значно поширенішими серед респондентів, які втратили роботу після переїзду (34% проти 19%). Частка керівників та управлінців залишалася відносно подібною в обох групах.

Загалом, результати можуть свідчити про те, що професійний досвід, який був затребуваним у регіонах попереднього проживання ВПО, не однаково легко знаходить застосування у Вінниці. ВПО з вищою освітою та професійним досвідом у фахових сферах частіше відновлювали зайнятість після переїзду, тоді як працівники сервісних, адміністративних і робітничих професій частіше залишалися без роботи. Це може вказувати на те, що навіть відносно універсальні професії не завжди легко переносяться на новий локальний ринок праці.

Таблиця 1. Професійними групи відносно рівня кваліфікації та сфери застосування серед тих, хто працювали як і до, так і після переїзду у Вінницю у порівнянні до тих, хто перестав бути працевлаштованим

Професійні групи	ДОСІ ПРАЦЮЮТЬ	ПЕРЕСТАЛИ ПРАЦЮВАТИ	Різниця у в.п.
Професійні та фахові професії поза специфічною індустрією (бухгалтери, юристи, програмісти, психологи, викладачі)	48%	28%	20%

¹⁷ Категорії зайнятості класифікуються відповідно до українського класифікатора професій (ДК 003:2010). Для спрощення керівники та законодавці, професіонали і фахівці (Код КП 1-3) були об'єднані в одну групу високого і середньо високого рівня кваліфікації професій; водночас технічні службовці, працівники сфери послуг і торгівлі, кваліфіковані працівники з інструментом, оператори установок і верстатів та складальники, а також кваліфіковані робітники сільського господарства (Код КП 4-8) були умовно об'єднані в категорії робітників середнього кваліфікації; працівники найпростіших професій (Код КП 9) об'єднані у категорію низького рівня кваліфікації.

Сервісні та адміністративні професії (продавці, адміністратори, кухарі, перукарі)	19%	34%	-15%
Керівники та управлінці (начальники відділів, директори, керівники підрозділів)	12%	12%	0%
Кваліфіковані технічні професії специфічні для певних індустрій, часто – важкої чи добувної промисловості (інженери, технологи, механіки, спеціалісти промисловості)	10%	5%	5%
Технічні та робітничі професії (водії, електрики, сантехніки, слюсарі, різноробочі)	9%	14%	-5%
Сукупна група усіх інших незгрупованих професій (військовослужбовці, фермери та інші поодинокі професії)	2%	7%	-5%
<i>Загалом</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	
<i>n</i>	<i>208</i>	<i>93</i>	

(с) Стать і вік

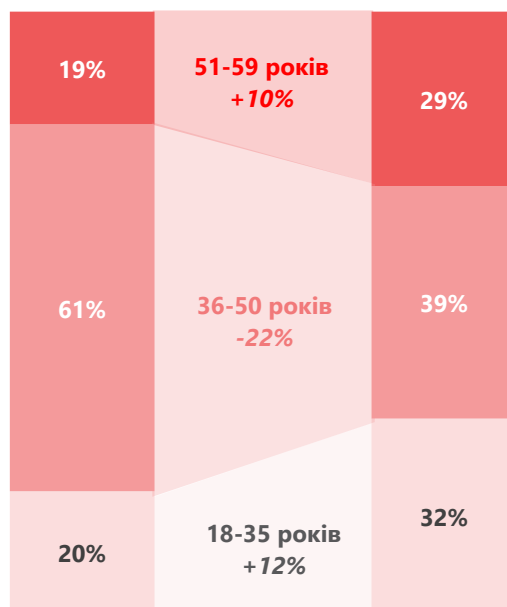
Не всі вікові групи однаково успішно відновлювали свою трудову активність після релокації. Найбільш сприятливою виявилася ситуація для респондентів віком 36–50 років та чоловіків, тоді як наймолодші, та, навпаки, найстарші респонденти, а також жінки частіше втрачали зв'язок із ринком праці і переставали працювати після переїзду.

Вік. Серед респондентів, які продовжили працювати після переїзду, 61% належали до вікової групи 36–50 років (рисунок 14), тоді як серед тих, хто перестав працювати, їхня частка становила 39%. Натомість респонденти віком 18–35 років і 51–59 років були дещо більш представлені серед тих, хто припинив працювати після переїзду (+12 в.п. та +10 в.п. відповідно). Вища частка непрацевлаштованих серед старших респондентів може свідчити про труднощі з повторним входженням на ринок праці після вимушеного переїзду. Хоча всі респонденти цієї групи працювали до війни, частина з них могла мати тривалішу кар'єру в одній організації або професії та менший досвід пошуку роботи. Після втрати попереднього місця роботи вони могли виявитися більш вразливими на відкритому ринку праці, де доводилося конкурувати за нові вакансії.

«Мені 41 рік, іноді є обмеження до 30. Я, наприклад, хотіла на податковий облік піти бухгалтером, а немає досвіду — не розглядають. Хоча у мене диплом є, освіта є, але навіть спробувати не дають. І навіть пробний період не дають.»

— Ганна, 41 рік

Рисунок 14. Порівняння віку опитаних ВПО, які працювали до війни, але припинили після релокації, з тими, хто продовжував працювати



Досі працюють (n=208) Перестали працювати (n=93)

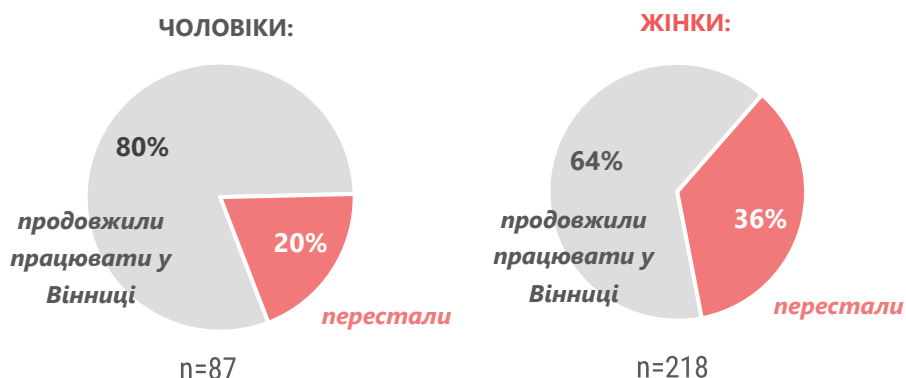
Наведений досвід також свідчить, що подібні труднощі можуть виникати ще до 50 років. Для ВПО це може бути особливо важливо, оскільки вимушений переїзд нерідко потребує зміни професії або набуття нового досвіду. У таких випадках із віком може ставати складніше отримати можливість розпочати роботу у новій сфері.

Стать. Жінки частіше опинялися серед тих, хто перестав працювати після переїзду. Серед чоловіків, які працювали до переїзду (рисунок 15), 80% продовжили працювати у Вінниці, тоді як серед жінок цей показник становив 64%. Як показано у попередніх розділах, ці відмінності можуть частково бути пов'язані з більшою відповідальністю жінок за догляд за дітьми, особливо маленькими, що ускладнює вихід на ринок праці. Водночас певну роль може відігравати і структура попиту на ринку праці: експерти зазначають, що чоловіки працевлаштовуються значно швидше через дефіцит робітничих спеціальностей:

«У Вінниці от на сьогодні [...] кадровий голод тих професій, де потрібні саме чоловіки, де жінка фактично не в змозі замінити. Тобто, це робітничі професії і монтери колії, наприклад, от такого плану вакансій то дуже не вистачає чоловіків. Подивіться, транспортні компанії зараз практично всі мають велику нестачу працівників саме чоловічих професій»

— Кар'єрна консультантка у благодійній організації

Рисунок 15. Серед працевлаштованих до релокації:



«Якщо чоловіки звертаються за офіційним працевлаштуванням, то в моїх кейсах я їх працевлаштовую в межах одного тижня буквально за 2–3 дні. Дуже швидко роботодавці їх працевлаштовують...»

— Консультант роботодавця у Вінниці, надає послуги кар'єрного супроводу

Попри те, що попит роботодавців часто зосереджений на спеціальностях для чоловіків, фахівці з працевлаштування називають основними клієнтами кар'єрних консультантів саме жінок.

Після втрати попереднього місця роботи жінки можуть стикатися з більшими труднощами під час повторного виходу на ринок праці — як через необхідність турбуватися про членів родини, так і через структурний дефіцит вакансій, які відповідали б їхній кваліфікації у Вінниці.

(d) Психологічний стан та мотивація

Одним із чинників, що можуть впливати на зайнятість ВПО, є психологічний стан. 33% опитаних повідомили, що не шукають роботу та не мають бажання або мотивації її знайти. Розмови з ВПО та фахівцями дозволяють припустити, що за цим іноді може стояти, зокрема, психологічний стан людей після вимушеного переїзду.

Деякі учасники схильні були розглядати психологічну стабілізацію як важливу передумову активності на ринку праці – частина з них зазначала, що варто було б раніше звернутися по психологічну допомогу:

«В першу чергу, мабуть, знаєте, це звернутися до психолога, щоб більше адаптувати себе... Мабуть, я більше часу втратила через те, що я не зверталася до психолога і намагалася звикнути сама. Коли я звернулася до психолога, почала більше обдумувати своє життя, ставити собі якісь нові цілі. Почала шукати роботу тоді, тоді [стало] набагато легше.»

— Олена, 26 років

Про низьку мотивацію як перешкоду говорять і роботодавці: за даними загальнонаціонального дослідження ринку праці, 13,2% з них вважають мотивацію однією з важливих проблем під час працевлаштування ВПО¹⁸.

Фахівці з працевлаштування, у свою чергу, також підкреслюють, що психологічний стан може бути першою перешкодою, яку необхідно враховувати ще до початку кар'єрного супроводу. Зокрема, вони описували ситуації, коли після перших відмов від роботодавців частина людей може втрачати впевненість та знижувати активність пошуку. У практиці деяких організацій саме тому психолог залучається вже на першому етапі роботи з клієнтом:

«Я завжди на власному досвіді і на досвіді роботи з переселенцями наполягаю на тому, що це більш психологічна робота. Бо людина, коли виїжджає, покидає своє звичне життя, життя зупиняється, і людина перебуває в певному стані вакууму, у певній мушлі, і людині дуже складно адаптуватись, перекваліфікуватись, знайти іншу роботу. Тому люди в певному розумінні перебувають в такому стані, в «підвішеному».

— Представник громадської організації, що надає послуги з перенавчання

Ця втрата впевненості, судячи з розповідей респондентів, не обов'язково пов'язана лише з невдалими спробами пошуку роботи. Про подібне відчуття говорили і респонденти, які на момент опитування вже мали роботу, — за їхніми словами, невпевненість у власних професійних силах не зникає одразу після працевлаштування, а радше може поступово накопичуватися через перерву в кар'єрі, втрату професійних контактів і необхідність вибудовувати професійне життя заново в незнайомому середовищі. Це доповнюється свідченнями фахівців, які описують психологічний стан не як тимчасову реакцію на конкретні невдачі, а як триваліший чинник, що може супроводжувати людину на різних етапах — як до, так і після працевлаштування.

Цікаво, що саме випадки, коли психологічна підтримка була залучена з самого початку, фахівці описували як такі, що найчастіше завершувалися успішним працевлаштуванням.

«Всі успішні мої кейси були за допомогою психологині [...] на першій консультації роблю оцінку потреб — розумію, що щодо роботи дуже-дуже далеко. [...] Першочергово, як на мене, це оці мотиваційні консультації — їх може бути до 5 в кейсі, коли ви просто спілкуєтесь і реально надаєте людині впевненості, що в неї все вийде.»

— Консультант з працевлаштування, громадська організація

Варто також зазначити, що психологічні бар'єри можуть виникати не тільки на етапі пошуку роботи, а й після працевлаштування. Фахівці з працевлаштування згадували випадки, коли ВПО знаходили роботу, але через деякий час йшли:

«Є люди, які працевлаштовуються, попрацюють тиждень-два, [кажуть]: мене не влаштовує колектив, у мене конфлікт. Знаходить іншу роботу, знову тиждень-два [...] «ми не зійшлися характером з керівником» [...] Можливо, це пов'язано із емоційним, із психологічним станом. [...] можливо, важко соціалізуватися, важко знайти спільну мову в нових колективах [...] Наче і шукає роботу, і є в неї мета, але з певних причин вона з неї постійно звільняється і починає шукати нову.»

— Консультант з працевлаштування, громадська організація

¹⁸ Згідно з репрезентативним дослідженням ринку праці 2024–2025 років від Helvetas Swiss Intercooperation та Державної служби зайнятості України. Детальніше за наступним [посиланням](#).

Хоча дані опитування не дозволяють оцінити поширеність таких ситуацій, їх описували кілька фахівців з працевлаштування, що свідчить про необхідність враховувати подібні труднощі при аналізі причин безробіття серед ВПО. Водночас серед непрацевлаштованих на момент опитування ВПО 36% раніше вже працювали у Вінниці, але згодом залишили роботу. Хоча причини такого припинення зайнятості залишаються невідомими, цей результат може вказувати на важливість не лише працевлаштування ВПО, а й подальшого утримання на робочому місці.

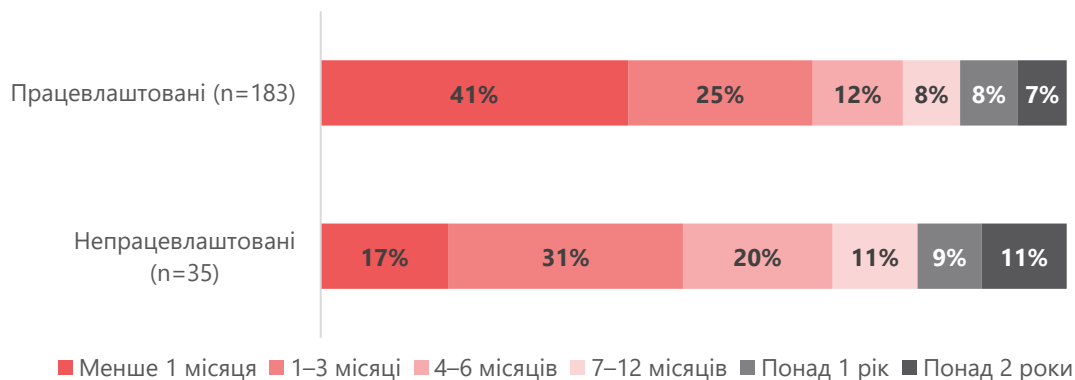
Психологічна підтримка у Вінниці загалом доступна через різні організації, однак наявні безкоштовні програми здебільшого зорієнтовані на роботу з травмою війни. Натомість психологічні труднощі, пов'язані саме з вимушеним переміщенням та адаптацією до нового місця проживання — зокрема втрата мотивації, невпевненість у майбутньому чи труднощі з поверненням до звичного способу життя — можуть залишатися менш системно охопленими.

Як довго та який формат роботи шукають безробітні

(а) Час пошуку роботи

Серед респондентів, які на момент опитування не мали зайнятості, лише 35% перебували в активному пошуку, тоді як 64% пошуків не здійснювали. Тривалість пошуку першої роботи після приїзду до Вінниці для тих, хто згодом працевлаштувався, була переважно короткою: 33% знайшли її менше ніж за місяць, а 59% — у межах трьох місяців. Натомість серед тих, хто залишався непрацевлаштованими і наразі активно шукає роботу, можна спостерігати протилежне — лише 17% шукали менше місяця, тоді як 20% шукали вже 4–6 місяців, а ще 20% — понад рік.

Рисунок 16. Тривалість пошуку роботи до працевлаштування



Варто зазначити, що швидке працевлаштування не завжди означало якісний результат у плані відповідності кваліфікації чи рівня оплати: розмови з респондентами доповнюють, що ті, хто знаходили роботу швидко, часто погоджувалися на нижчу зарплату, ніж мали до вимушеного переїзду.

Відсутність швидкого результату інколи може сприйматися як невдача і призводити до передчасного розчарування – тоді як пошук тривалістю від одного до трьох місяців, за словами опитаних експертів, вважається нормальною практикою для поточного ринку праці:

«Люди тиждень повідправляли резюме і чекають, що їм мають зателефонувати вже завтра. І «Чому зі мною ніхто не зв'яжеться» — їм здається, що з ними щось не так. [...] Треба пояснювати: наразі до трьох місяців пошуку — це окей в сучасних реаліях

ринку. Не кожен роботодавець їй підійде, або вона йому — і це нормальні процеси. Людину до цього підготувати.»

— Фахівець з працевлаштування, громадська організація

Саме тому фахівці описують управління цими очікуваннями як окремий важливий елемент кар'єрного консультування. Триваліший пошук, у свою чергу, не обов'язково свідчить про пасивність – він може відображати вищі очікування щодо відповідності роботи, вужчий ринок для конкретної кваліфікації або ж наявність ресурсів для довгих пошуків бажаної зайнятості.

(b) Формат роботи

Для багатьох безробітних ВПО ключовим фактором була не лише наявність вакансії, а й можливість працювати за гнучким графіком та у форматі, сумісному з сімейними обов'язками. Особливо гостро така потреба виражалася для жінок з дітьми: серед тих, хто вказав догляд за дітьми як причину неможливості знайти роботу, 77,5% сказали, що не можуть знайти роботу з графіком, який можна поєднувати з доглядом. Насамперед це означало потребу у більшій гнучкості — можливості працювати без жорстко фіксованого початку чи завершення робочого дня та хоча б іноді мати змогу виконувати роботу з дому. Потреба у неповній зайнятості також була помітною, однак дещо менш вираженою. Результати опитування дозволяють детальніше зрозуміти, яких саме умов праці потребували безробітні ВПО.

Гнучкість графіка. Майже половина (44%) повідомила, що може працювати лише за гнучким графіком — без фіксованого початку, завершення робочого дня чи перерви, тоді як робота за фіксованим графіком підходила лише 32%. Серед респондентів, які доглядали за дітьми чи іншими членами родини, ця потреба була ще більш вираженою: 60% могли працювати лише за гнучким графіком, тоді як лише 15% підходив фіксований графік, а ще 25% могли розглядати лише погодинну або поденну роботу.

Фізичне відвідування робочого місця. Половина (50%) непрацевлаштованих респондентів повідомила, що не може працювати виключно з фізичною присутністю на робочому місці: 39% розглядали лише гібридний формат роботи (можливість іноді працювати з дому), а ще 11% — виключно дистанційну роботу, тоді як серед осіб, які здійснювали догляд, таких було вже 61%. Зокрема, серед них 48% могли працювати лише у гібридному форматі, а ще 13% — виключно дистанційно.

Тривалість робочого дня. Повний робочий день шукали 39% непрацевлаштованих респондентів, тоді як серед осіб, які здійснювали догляд, — лише 30%. Водночас часткова зайнятість цікавила 45% осіб, які здійснювали догляд, порівняно з 39% серед усіх непрацевлаштованих респондентів, а нерегулярні підробітки — 25% і 21% відповідно.

Порівняння вимог безробітних ВПО до умов праці з умовами праці уже працевлаштованих свідчить про їхню невідповідність. Серед уже працевлаштованих респондентів 84% працювали повний робочий день, а 80% — з фізичною присутністю на робочому місці. Аналогічно, більшість роботодавців в Україні (93%) пропонує посади з роботою в офісі¹⁹. Отже, однією з можливих причин, через які безробітні мають труднощі з пошуком роботи, є те, що умови, які пропонують роботодавці, не обов'язково узгоджуються з можливостями тих ВПО, які шукають роботу, особливо жінок з дітьми.

¹⁹ Згідно з репрезентативним дослідженням ринку праці 2024–2025 років від Helvetas Swiss Intercooperation та Державної служби зайнятості України. Дані зібрані на рівні країни. Детальніше за наступним [посиланням](#).

«Ну, розірватися теж я не можу [догляд за дитиною і робота]. Тому... я звільнилася з каси. Я знову стала на облік в Центр зайнятості. На жаль, роботи там для мене не знайшлося, бо це все [несумісний з доглядом за дітьми] графік.»

— Юлія, 30 років

Досвід дискримінації під час пошуку роботи

Серед респондентів, які коли-небудь шукали роботу у Вінниці, майже кожен третій (31%) повідомив, що під час пошуку роботи стикався з упередженим ставленням з боку потенційних роботодавців. Серед усіх респондентів, які коли-небудь шукали роботу, 16% повідомили про те, що стикалися із дискримінацією за статусом ВПО, 8% — за віком, а 7% — за регіоном походження.

Інтерв'ю свідчать, що одним із проявів дискримінації за статусом ВПО, особливо на початку повномасштабного вторгнення, могло бути сприйняття переселенців як тимчасових працівників, які незабаром залишать місто:

«На початку повномасштабної... я чула відповіді, що «Так, у вас досвід, освіта і все, але ви нам не підходите, тому що ви є внутрішньо переміщеною особою, і ми розуміємо, що ви поїдете. От ви тільки зараз виїдете, тільки втягнетеся, а от у вас все закінчиться, і ви поїдете». Мені, звичайно, це було дуже дивно. Ну, може, і поїду — це було б дуже добре. Я, звісно, цього хочу, але ж перед тим, як їхати, мені щось треба їсти.»

— Марина, 44 роки

Однак станом на 2024–2025 роки настороженість частини роботодавців щодо працевлаштування ВПО могла зберігатися. За даними загальнонаціонального дослідження ринку праці²⁰, 15% роботодавців назвали часту зміну місця проживання основним бар'єром при працевлаштуванні ВПО. Крім того, 21% роботодавців, які планували найм працівників, не зазначили готовності працевлаштовувати ВПО; цей показник був вищим серед мікропідприємств, тоді як великі підприємства частіше висловлювали готовність до такого найму. Це не обов'язково свідчить про пряме упереджене ставлення, однак може вказувати на збереження пересторог щодо стабільності працевлаштування ВПО.

Окрім дискримінації за статусом ВПО, учасники інтерв'ю також описували випадки упередженого ставлення за регіоном походження та віком. Один із учасників фокус-групової дискусії згадував про небажання наймати ВПО з окремих областей, а також про відмову їм в оренді житла. За його словами, хоча такі практики нині є менш поширеними, ніж у 2022 році, вони не зникли повністю.

Натомість вікова дискримінація не завжди проявлялася лише через особистий досвід відмов. Для частини старших респондентів вона проявлялася у вигляді очікування, що через вік роботодавці неохоче розглядатимуть їхню кандидатуру:

«Мені вже 57 років [...] Всі мої думки, що буде через 3 роки, коли ми доведеться піти на пенсію [...] Дійсно, я планую працювати. Але знову за працевлаштування: в 50-60 років не дуже багато хто кого бере на роботу.»

— Ірина, 57 років

²⁰ Згідно з репрезентативним дослідженням ринку праці 2024–2025 років від Helvetas Swiss Intercooperation та Державної служби зайнятості України. Детальніше за наступним [посиланням](#).

Мовне питання також згадувалося у розрізі працевлаштування та соціальної адаптації. Деякі російськомовні ВПО описували мову як бар'єр у робочому середовищі для старших людей:

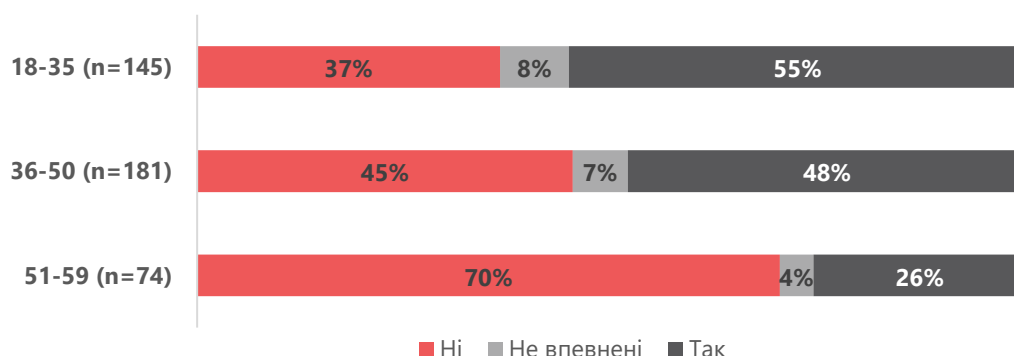
«Багато людей більш старшого віку розмовляють російською мовою. Це теж великий бар'єр спілкування [...] на роботі, так, дійсно, воно є.»

— Ірина, 57 років

Потреба у навчанні та розвитку професійних навичок

Значна частина ВПО усвідомлює потребу в нових або додаткових навичках і розглядає навчання як важливу складову свого професійного розвитку та адаптації. Майже половина опитаних (47%) повідомила, що відчувала потребу в нових знаннях чи вміннях для покращення кар'єрних перспектив або професійних можливостей. Ця потреба суттєво відрізнялася залежно від віку (рисунок 17): тоді як приблизно кожен другий респондент до 50 років повідомляв про таку потребу, серед опитаних передпенсійного віку (51–59 років) таких було вдвічі менше – 26%. Попри нижчі показники серед старших опитаних, потреба у розвитку професійних навичок залишалася досить актуальною і для цієї вікової групи.

Рисунок 17. Самооцінка потреби у розвитку навичок за віковими групами



Серед тих, хто відзначив потребу в розвитку навичок, найпоширенішими запитами є вивчення іноземної мови (57%) та цифрові й комп'ютерні навички (29%) (рисунок 18). Деякі респонденти сприймали знання іноземної мови як ключ до ширших можливостей працевлаштування: від дистанційної роботи, сумісної з доглядом за дітьми, до роботи в міжнародному середовищі, яке зазвичай асоціюється з кращими умовами праці. При цьому 41% повідомили про потребу у поглибленні навичок у межах поточної професії — насамперед представники соціальної, управлінської та адміністративної сфер, зокрема психологи, соціальні працівники, керівники, державні службовці та бухгалтери. Таку потребу також часто відзначали працівники сфери послуг і професійної майстерності, зокрема кухарі, перукарі та кондитери. Ще 22% зазначили, що орієнтовані на повну зміну професії та розвиток нових компетенцій. Таким чином, запит на розвиток навичок є широким: від вдосконалення наявних знань і навичок до професійної переорієнтації.

Рисунок 18. ТОП-7 сфер, у яких ВПО найчастіше вказували потребу в розвитку навичок

*Питання перебачало можливість множинного вибору відповідей



Водночас зазначена потреба у навчанні не завжди трансформувалася в участь у таких програмах. Наведений нижче аналіз буде зосереджений на тому, чи знають ВПО у Вінниці про існування відповідних програм професійного навчання і підтримки працевлаштування, хто бере в них участь, а також які групи залишаються поза їхнім охопленням.

Доступ до програм професійного навчання і підтримки працевлаштування

(а) Обізнаність щодо програм професійного навчання і підтримки працевлаштування

Найвідомішою службою підтримки працевлаштування залишається Державна служба зайнятості — про неї знають 81% респондентів (рисунок 19). Обізнаність про інші можливості, які доступні і працюють у Вінниці, нижча: про ярмарки вакансій знають 30%, про програми перекваліфікації — 25%, про кар'єрні центри — 20%.

Що стосується досвіду звернення до служб підтримки зайнятості у Вінниці, 23% респондентів хоча б раз зверталися до центру зайнятості, 5% — відвідували ярмарки вакансій, а 4% — брали участь у програмах навчання для зміни професії або курсах перекваліфікації. При цьому 59% не зверталися до жодного сервісу.

Рисунок 19. Служби або програми у Вінниці, що надають допомогу у працевлаштуванні, до яких, на думку респондентів, можна звернутися за допомогою

*Питання перебачало можливість множинного вибору відповідей



Під час інтерв'ю фахівці з працевлаштування пояснили, що іноді менша, ніж очікувалося, кількість звернень, попри високу актуальність питання, не завжди є ознакою проблем із доступом або неефективності інформування. Частина тих, хто не звертався до формальних сервісів, шукала послуги з підтримки працевлаштування саме через особисті контакти та соціальні мережі – і знаходила їх саме так. Це узгоджується з досвідом самих ВПО, які часто зазначали, що знаходили роботу або інформацію про програми підтримки працевлаштування через знайомих, друзів або «сарафанне радіо», через що не мали потреби звертатися деінде.

(b) Досвід відвідування Центра Зайнятості

Загалом, ВПО позитивно оцінювали досвід взаємодії з Центром зайнятості (рисунок 20). Серед респондентів, які користувалися його послугами, 72% вважали його корисним, зокрема, 32% зазначили, що відвідування суттєво допомогло, ще 40% — що воно було частково корисним (частину їхніх потреб вдалося задовольнити). Найчастіше респонденти повідомляли, що завдяки Центру дізналися про доступні вакансії (40%) або отримали допомогу з оформлення безробіття (35%) (рисунок 20). Водночас для частини ВПО важливим результатом стала не лише практична, а й емоційна підтримка: 17% зазначили, що після звернення відчували, що не залишилися зі своєю ситуацією сам на сам. Крім того, 16% повідомили, що знайшли роботу. Рідше згадувалися проходження навчання чи курсів (5%), покращення навичок пошуку роботи (6%) або здобуття нової кваліфікації чи сертифіката (3%).

Окрім допомоги з працевлаштуванням, респонденти також відзначали роль Державної служби зайнятості в інформуванні про інші доступні можливості підтримки. Зокрема, одна з респонденток дізналася про можливість отримати освітній ваучер завдяки інформаційному заходу ДСЗ, який проводився в НУО.

Рисунок 20. Досвід відвідування Центру Зайнятості

*Питання перебачало можливість множинного вибору відповідей



Хоча працевлаштування згадувалося рідше, окремі респонденти також описували позитивний досвід підбору вакансій. Один із них розповів про працевлаштування на вакансію, призначену для ветеранів:

«Вони сказали, що шукають саме ветерана, когось із бойовим досвідом [...] "Ви б ідеально підійшли" — і саме так, по суті, все й сталося.»

— Олександр, 37 років

Розмови з респондентами також допомогли краще зрозуміти причини негативних оцінок. Найчастіше незадоволення було пов'язане не з роботою Державної служби зайнятості як такої, а з обмеженими можливостями ринку праці, насамперед відсутністю вакансій, які відповідали досвіду, кваліфікації чи очікуванням респондентів.

Окремо в розмовах проявилася тема довіри до Державної служби зайнятості. Для частини респондентів досвід взаємодії з шахрайськими вакансіями посилював довіру до офіційних каналів пошуку роботи. Зокрема, одна з респонденток, яка зіткнулася з шахрайською вакансією, після цього почала покладатися лише на перевірені джерела інформації. Водночас, за спостереженнями експертів, для частини ВПО все ще зберігала низький рівень довіри до Центру зайнятості:

«ВПО [мають] упереджене ставлення до Центру зайнятості. Ну, немає певного якогось рівня довіри, зберегли ще якісь старі шаблони, коли «ага, це я зараз прийду, це мене почнуть ганяти по всіх підприємствах.»

— Фахівець із підтримки ВПО, громадська організація

(с) Досвід відвідування програм професійного навчання

Мотиви звернення

Для частини респондентів потреба ВПО у професійному навчанні та перенавчанні була пов'язана з втратою професійних навичок через тривалу перерву в роботі, тоді як для інших — як відповідь на необхідність адаптації до нового локального ринку праці через невідповідність між попереднім професійним досвідом і структурою попиту у Вінниці. Особливо це стосувалося ВПО, які переїхали з індустріальних регіонів, де значна частина робочих місць була пов'язана з великими промисловими підприємствами.

«За кілька років я вже забула, як працювати з комп'ютером. Раніше у мене були такі навички: я пам'ятала, як використовувати Word, Excel, таблиці. А зараз, якщо мене посадити, дати якусь роботу по цих таблицях, я не зможу цього зробити, бо я елементарно забула через відсутність комп'ютера.»

— Ольга, 25 років

«Це питання, як можна заробити у Вінниці, що робити і працювати. Специфіка регіонів всюди. Тут промисловості якоїсь немає, моря немає, до чого ми звикли.»

— Любов, 40 років

Хто звертається за навчанням

За спостереженнями фахівців з навчання, до програм навчання для ВПО найчастіше звертаються жінки середнього віку, які втратили роботу через вимушений переїзд або не можуть працевлаштуватися за попередньою спеціальністю у Вінниці.

«В основному це переважно ВПО жінки 30–55 років... Це можуть бути жінки після декрету або [ті, що] знаходяться в декретній відпустці, хочуть відновити свою професійну діяльність. Це також можуть бути жінки, що очолюють домогосподарство.»

— Кар'єрна консультантка, благодійний фонд

«Чоловіки до нас не реєструються — зі 100 безробітних ВПО зареєструється лише один чоловік»

— Фахівець з працевлаштування

Бар'єри до участі у навчанні

Попри усвідомлену потребу у навчанні, участь у відповідних програмах залишалася доступною не для всіх. Аналіз інтерв'ю дозволяє виокремити декілька основних груп бар'єрів.

Фінансові обмеження. Тривале навчання нерідко означало втрату доходу на кілька місяців, тоді як стипендії або інші механізми фінансової підтримки були передбачені не в усіх програмах. Для багатьох ВПО вибір між навчанням і поточним заробітком фактично означав вибір між довгостроковою перспективою та нагальними потребами домогосподарства.

«[Людя] треба не тільки дати можливість навчитися, а треба розуміти, що коли людина навчається, вона не працює. Їм потрібно заробляти на життя. Їм треба соціальне підтримання [...], щоб людина, яка навчається, [...] мала якусь на цей період

фінансову підтримку. [...] Тому що не в кожному проєкті є стипендії. А людині потрібно заплатити за проїзд, купити хліб, і саме такі ліки, і так далі.»

— Фахівчиня з перенавчання, заклад професійно-технічної освіти

«В тому справа стосовно ВПО по навчанню, чи тобі треба обирати де заробляти гроші і на щось жити, чи треба навчатися з якимось перспективою, влаштуватися і отримувати більше. [...] У людей банально не вистачає грошей, щоб працювати на віддалену перспективу.»

— Григорій, 35 років

Низькі очікування щодо зростання доходу. Навіть за наявності можливості пройти навчання частина респондентів сумнівалася, що воно принесе відчутне покращення матеріального становища. Якщо після перекваліфікації пропонувалися вакансії з невисокою оплатою праці, очікувана віддача від навчання здавалася недостатньою порівняно з необхідними витратами часу та ресурсів. Про це також говорять і самі ВПО:

«Це не окупиться швидко, щоб в це вкладати свої зусилля. Краще думати над тим, щоб більше заробити в своїй сфері»

— Надія, 31 рік

Невідповідність програм професійному запиту чи життєвим ситуаціям. Частина респондентів зазначала, що серед доступних курсів не знаходила напрямів, які відповідали б їхній спеціальності, тоді як запропоновані варіанти не завжди сприймалися як реалістична можливість для професійної зміни.

«Я знаю, там флористи є. Ну це я чула, флористи, українська мова, бухгалтер, напевно, але по кулінарії та кондитерці не потраплялося мені.»

— Карина, 32 роки

«Іноді буває, організації пропонують кілька місць... Це такі місця, або нігті, або перукарське — такі сфери обслуговування, що можна перевчитися, або масажисти. [...] В 45 років сідати і вчитися робити нігті це.... Мені кається, що це для більш молодих дівчат сфери. »

— Дарія, 42 роки

Інституційні обмеження. За словами експертів, окремі ВПО системно залишалися поза охопленням програм через формальні критерії відбору. Це стосувалося, зокрема, людей, які переїхали до 2022 року, старших учасників або тих, хто не належав до визначених категорій вразливості. Таким чином, навіть за наявності мотивації окремі ВПО могли не мати доступу до частини програм через їхні правила участі.

«Там прямо прописано, що ВПО мають бути з 2022 року [...] і тоді ВПО, які переїхали раніше, відчують себе дискримінованими.»

— Фахівець з навчання, громадська організація

Оцінка ефективності участь у навчанні

Як респонденти, так і експерти наводили приклади програм, які вони оцінювали позитивно. Найчастіше такі оцінки були пов'язані не стільки із самим фактом проходження навчання, скільки з отриманням конкретного результату — нової роботи, грантової підтримки, освітнього ваучера або практичної допомоги, яка сприяла подальшому працевлаштуванню.

Саме тому найбільш ефективними експерти вважали **програми, що реалізуються під конкретний запит роботодавця.**

«Ми зараз більше доносимо до роботодавців, [...] що профнавчання тільки під замовлення роботодавця. Просто так ми вивчити особу, яка перебуває на нас на обліку і отримує кошти – вона не може просто так вивчитися і потім в нікуди. Тому ми стараємося під замовлення роботодавців вчити людей і направляти їх на роботу.»

— Фахівець з перенавчання

Особливо позитивно оцінювалися програми, що поєднували **фінансову підтримку з індивідуальним супроводом.** Наприклад, одна з респонденток, яка брала участь у грантовій програмі для розвитку власної справи, відзначала її гнучкість, можливість самостійно визначати пріоритетні витрати та практичну спрямованість консультацій.

«Можна було використати стільки, скільки потрібно на рекламу — ми самі писали суму, і вони виділяли саме стільки. Бізнес-план — це був інструмент для того, щоб ти сама собі відповіла на питання. Ментори були з реалістичними критеріями, без обов'язкових домашніх завдань в умовах, коли часу катастрофічно не вистачає.»

— Олександра, підприємця, 25 років

За словами експертів, успішність навчальних програм залежить від поєднання трьох чинників: мотивації самого учасника, якості навчання та відповідності здобутих компетенцій реальним потребам ринку праці.

«Як на мене, три основних складових успіху. Це бажання людини здобути нові компетенції. Далі фаховість, професійність наших педагогів, які навчають. Ну і актуальність цієї професії на ринку праці.»

— Фахівець з перенавчання

Основні виклики

Графік проведення програм. Окремим практичним обмеженням залишався графік проведення програм. Значна частина курсів і майстер-класів проводилася у робочий час, що обмежувало можливості участі для ВПО, які вже були працевлаштовані.

«От навіть, знаєте, майстер-класи — всі майстер-класи для ВПО проводять у робочий час. «Ну, для кого ви проводите?» — для тих, хто не працює.»

— Фахівчиня з навчання, громадська організація

Недостатня підтримка після завершення навчання. За словами респондентів, після отримання нових навичок люди нерідко залишалися сам на сам із пошуком роботи. Кілька невдалих спроб працевлаштування могли швидко знизити мотивацію та впевненість у доцільності проходження

курсів. Це свідчить про те, що ефективність програм значною мірою залежить не лише від якості самого навчання, а й від індивідуального супроводу учасників після його завершення.

«Людину потрібно вести від початку до самого кінця. В чому проблема? Люди взяли курси, пройшли ці курси, а потім не розуміють, що їм робити. Вони пішли на одне місце трудоустроїтися, на друге — не вийшло. І тут вся впевненість, що я пройшов курси, пропадає. Одна-дві невдачі і все. Якщо спеціаліст по допомозі після курсів запитає: «А як у тебе справи? Не вийшло — не біда, давай спробуємо туди» — і підтримує психолог — ось це було б правильно.»

— Ірина, 57 років

Моніторинг результатів. Підходи до моніторингу результатів програм також відрізнялися між організаціями. Частина експертів повідомляла, що підтримує зв'язок з учасниками після завершення навчання, зокрема через телефонні дзвінки або CRM-системи, щоб відстежувати їхнє подальше працевлаштування. Інші зазначали, що моніторинг має менш формалізований характер і здебільшого обмежується можливістю повторного звернення учасників або неформальним спілкуванням.

Обмеженість ресурсів самих організацій. За словами співрозмовників, обсяг і тривалість програм значною мірою залежать від донорського фінансування, тоді як адміністративні вимоги та ліцензійні процедури часто ускладнюють їх розширення. Крім того, реалізація якісних програм потребує значних кадрових ресурсів, яких бракує багатьом організаціям.

Фрагментованість системи підтримки. Експерти зазначали, що відсутність єдиного переліку програм і мережі надавачів послуг може ускладнювати орієнтацію для окремих фахівців, тоді як ВПО часто дізнаються про можливості професійного навчання через особисті рекомендації або знайомих.

Один із прикладів такого поширення інформації навела респондентка, яка випадково дізналася про можливість отримати освітній ваучер на інформаційному заході Державної служби зайнятості. Після цього вона розповіла про програму знайомим:

«Я поділилася цією інформацією, і люди почали вступати. Мабуть, десять людей у Вінниці вступили на магістратуру за моєю рекомендацією.»

— Анастасія, 57 років

Водночас за словами експертів, загалом система підтримки ВПО є відносно добре скоординованою: організації переважно знають одна одну, співпрацюють між собою, перенаправляють клієнтів і загалом орієнтуються в тому, які послуги надають інші.

Плани щодо переїзду

Опитані ВПО мали різні плани щодо свого майбутнього проживання у Вінниці. Поряд із тими, хто планував залишатися у місті, помітною була і частка респондентів, які не мали визначених планів щодо майбутнього місця проживання (рисунк 21).

Планують залишатися у Вінниці (57%): понад половину опитаних ВПО планують залишатися у Вінниці. Коментарі респондентів свідчать, що для багатьох із них це є достатньо визначеним рішенням: навіть за умови покращення ситуації та появи можливості повернутися додому вони вже не планують такого повернення.

«Я полюбила це місто — я його вже сприймаю як дім.»

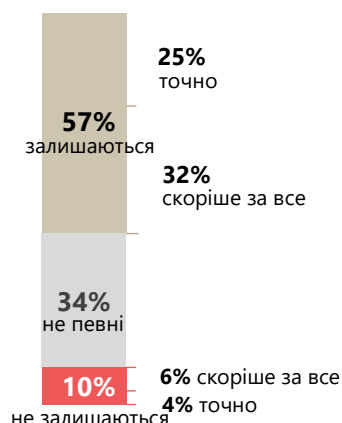
— Аліна, 45 років

«Вже тут адаптувалися, завели знайомства. Кудись знову приїжджати на нове місце — це новий стрес, нова адаптація.»

— Анастасія, 32 роки

Не визначилися щодо подальшого місця проживання (34%): кожен третій не був певний щодо свого місця перебування у майбутньому. Тим не менш, така невизначеність не обов'язково відображає сумніви щодо проживання у Вінниці чи активні роздуми про переїзд. У коментарях опитані ВПО скоріше говорили **про загальне відчуття нестабільності та неможливість планувати майбутнє**. Частина респондентів пов'язувала це з побоюваннями втрати орендованого житла, тоді як інші — з усвідомленням того, що безпекові обставини можуть знову різко змінитися.

Рисунок 21. Плани опитаних ВПО щодо перебування у Вінниці у майбутньому



«Мене нічого ніде не тримає. Як я кажу своїм дітям: «Не прикипайте до місця.»

— Оксана, 44 роки

«Це момент житла: нас у будь-який час можуть виселити, і треба буде змінювати район, а, можливо, навіть доведеться і місто змінювати»

— Юлія, 30 років

«Якщо буде небезпечно тут, то ми так само, як і в 2022 році, складемо свої пожитки і будемо їхати навмання далі. А там далі... Дуже багато загадувати зараз не можна взагалі.»

— Степан, 35 років

Наведені висловлювання свідчать, що для частини опитаних невизначеність щодо майбутнього була пов'язана не стільки з планами переїзду, скільки зі складністю сприймати нинішні обставини як остаточні та будувати довгострокові плани.

Розглядають можливість виїзду з Вінниці (10%): частка респондентів, які прямо повідомляли про намір залишити Вінницю, залишалася відносно невеликою. Найчастішим напрямком потенційного переїзду серед цієї групи був виїзд за кордон (37%, або 4% від усіх опитаних). Ще 21% тих, хто планував переїзд (або 2% від усіх опитаних), розглядали можливість повернення додому. При цьому серед них були й респонденти, чії домівки розташовані на тимчасово окупованих територіях. За даними опитування неможливо визначити, чи йшлося про повернення найближчим часом, чи про наміри повернутися після можливої деокупації.

Водночас одна з респонденток поділилася своїми спостереженнями про випадки повернення ВПО до Маріуполя вже під час окупації. На її думку, однією з причин цього може бути неможливість знайти житло в іншому місці.

«Зараз людей стає все менше і менше. Люди виїжджають за кордон. Багато людей повертається до Маріуполя, на жаль, повертаються, тому що дійсно нема де жити»

— Катерина, 53 роки

Окрім виїзду за кордон чи повернення додому, окремі респонденти та фахівці згадували про ще один напрямок переїзду з Вінниці – до інших міст України. За їхніми словами, для частини людей з промислових міст, які виїжджали ще на початкових етапах повномасштабного вторгнення, причиною такого переїзду могла бути невідповідність між їхньою кваліфікацією та структурою вінницького ринку праці, де промисловість представлена менше ніж у містах їхнього походження. За таких обставин частина ВПО могла обирати не перекваліфікацію у Вінниці, а переїзд до інших міст, часто розташованих ближче до лінії фронту, вважаючи, що там простіше знайти роботу за наявним фахом:

«Люди переїхали в Дніпро, Запоріжжя, Кривий Ріг. Чому? Тому що там є робота за їхнім фахом. Тут — перенавчання. Люди не змогли тут себе знайти і поїхали далі.»

— Олена, 57 років

В цілому, дещо старші респонденти частіше повідомляли про наміри виїзду: серед опитаних віком 18–35 років 8% зазначили, що планують виїзд, тоді як серед осіб віком 51–59 років така частка становила вже 14%. При цьому старші респонденти, які планували виїзд, частіше розглядали повернення до свого попереднього місця проживання до війни.

(а) Роль працевлаштування у подальших планах

Окремі респонденти розглядали можливість переїзду у разі появи привабливіших можливостей працевлаштування, найчастіше у більших містах.

«Якщо, наприклад, я знайду десь круту роботу в іншому місті, я подумаю над тим, щоб переїхати.»

— Федір, 27 років

«Буду залишатися там, де буде робота. Запропонують роботу в Києві — поїду в Київ.»

— Марина, 51 рік

Водночас результати опитування не свідчать про те, що непрацевлаштовані ВПО є більш схильними до виїзду з міста. Працевлаштовані та непрацевлаштовані респонденти демонстрували подібні оцінки своїх подальших планів, а більшість опитаних загалом не планують найближчим часом покидати Вінницю. Це дозволяє припустити, що нижчу зайнятість серед ВПО навряд чи можна пояснити тимчасовим характером їхнього перебування у Вінниці, **а питання їхнього працевлаштування слід розглядати як довгостроковий виклик для громади.**

Додатки

Додаток 1: Методологія дослідження

Дане дослідження було проведено на основі змішаних дослідницьких методів: структурованого анкетування ВПО (надалі — кількісний метод) та напівструктурованих глибинних індивідуальних і фокус-групових інтерв'ю з ВПО та експертами щодо працевлаштування та професійного навчання (надалі — якісний метод).

Кількісні та якісні методи були проведені із застосуванням **цільової вибірки**.

Мінімальні критерії відбору респондентів для інтерв'ю з ВПО (кількісний та якісний методи): ВПО віком 18–59 років, які вимушено виїхали внаслідок війни (включаючи тих, хто виїхав, починаючи з 2014 року) та на момент опитування проживають у Вінниці щонайменше 3 місяці. Не враховувалися: наявність статусу ВПО та область проживання до війни.

(b) Кількісний метод

Дослідження проводилося **на основі неімовірнісної вибірки за квотним принципом**. Збір даних проводився на 75 точках у Вінниці. Збір даних проводився з 16 квітня по 5 травня 2026 року.

Через відсутність повної та доступної вибіркової сукупності для внутрішньо переміщених осіб у Вінниці застосування методів імовірнісної вибірки було неможливим. Відповідно, було застосовано квотний підхід до формування вибірки, спираючись на найкращі наявні дані, щоб врахувати гендерні та вікові характеристики цільової групи населення. Таким чином, сформована вибірка класифікується як неімовірнісна, і отримані на її основі результати не слід вважати статистично репрезентативними.

Статеві-вікові квоти були сформовані на основі даних МОМ²¹ за січень 2026 року (таблиця 2).

Обмеження: через відсутність достатньо деталізованих даних з розбивкою за віком, вікова група «21+» вважалася еквівалентом до «18+», тоді як вік 60 років прирівнювався до 59 років. Крім того, вихідні дані агреговані на рівні районів, тоді як квоти застосовуються на рівні населених пунктів. Нарешті, контрольні показники квот виведені з даних реєстрації ВПО після 2022 року, тоді як вибірка опитування включає як незареєстрованих ВПО, так і ВПО, які переселилися до 2022 року. Детальне обґрунтування методології та опис обмежень доступні на репозиторії ініціатив ІМПАКТ.²²

Таблиця 2. Розподіл респондентів за статеві-віковою квотою

Вік та стать	Жінки %	Чоловіки %	Усього %	Жінки N	Чоловіки N	Усього N
18-30	14%	9%	22%	57	35	92
31-50	41%	18%	58%	163	71	234
51-59	13%	6%	20%	51	23	74
Усього	68%	32%	100%	271	129	400

²¹ Дані, на основі яких розраховувались квоти, були взяті за наступним посиланням: <https://dtm.iom.int/online-interactive-resources/registered-idp-dashboard>

²² Детальна методологія дослідження доступна за посиланням: https://repository.impact-initiatives.org/document/impact/3a7c0fbf/UKR2602_ToR_IDP_Pathways_to_Employment_to_share.pdf

(с) Якісний метод

Якісний компонент досліджує різні тематичні напрями, охоплюючи три окремі категорії учасників:

1. **Інтерв'ю з ВПО.** Було проведено 15 напівструктурованих глибинних індивідуальних інтерв'ю з внутрішньо переміщеними особами, які проживають у Вінниці. Дослідження охоплює три основні профілі шляхів працевлаштування: зайняті, безробітні, які активно шукають роботу, та самозайняті особи чи підприємці.

Квота різноманітності: з метою врахування широкого спектру механізмів працевлаштування, що зумовлені різноманітними життєвими траєкторіями людей, у дослідженні взяли участь:

- Для охоплення перспектив людей різної статі: п'ять чоловіків та десять жінок (у співвідношенні 1:3, відповідно до статевого розподілу ВПО у Вінницькому районі згідно з даними МОМ¹⁹);
- Для вивчення зв'язків між складом сім'ї та працевлаштуванням: п'ять ВПО (жінки), які одноосібно виховують дітей;
- Для розуміння тенденцій на ринку праці, пов'язаних з віком та професійним досвідом: троє ВПО віком 51–59 років, четверо — віком 18–30 років, решта (восьмеро) — віком 31–50 років.
- Для охоплення різних життєвих ситуацій пов'язаних із працевлаштуванням: дев'ять респондентів, які працюють за наймом, троє безробітних та троє самозайнятих (власники малого бізнесу);

2. **Інтерв'ю з представниками організацій, які впроваджують програми професійного навчання у Вінниці, в тому числі перепідготовки та підвищення кваліфікації.** Було проведено сім інтерв'ю з ключовими інформантами. Інформантами були представники державних закладів професійної освіти (2), співробітники програм НУО та міжнародних організацій (3), державних установ із підтримки зайнятості (1) та приватного навчального закладу (1). Інтерв'ю були зосереджені на розробці та реалізації програм, профілях учасників програм ВПО, залученні роботодавців та системних бар'єрах у доступі.

3. **Інтерв'ю з експертами індивідуального супроводу та фахівцями з підтримки працевлаштування, які допомагають ВПО у пошуку роботи.** Була проведена одна фокус-груповою дискусія із семи людей та одне інтерв'ю з ключовим інформантом. Серед учасників були представники державних установ із підтримки зайнятості, представники НУО та приватний сектор (бізнес-асоціація). До обговорення були залучені практикуючі фахівці, що мають безпосередній досвід роботи з ВПО, механізмами направлення та перенаправлення, а також надання послуг на першій лінії.

Усі інтерв'ю були проведені з 24 квітня по 4 травня 2026 року.

Додаток 2: Рекомендації експертів щодо подолання бар'єрів працевлаштування ВПО за ключовими тематичними напрямками, напрацьовані під час воркшопу

За результатами обговорень, що відбулися під час воркшопу, учасники напрацьовували низку рекомендацій, спрямованих на подолання ключових бар'єрів працевлаштування ВПО. Рекомендації структуровано за трьома ключовими тематичними напрямками бар'єрів працевлаштування ВПО. Для кожного тематичного напрямку представлено по дві рекомендації, окремо напрацьовані двома групами учасників воркшопу. Кожна рекомендація також містить визначених учасниками відповідальних акторів і потенційні виклики її реалізації.

№	Напрями бар'єрів	Існуючі рішення	Пропоновані рішення	Деталі	Відповідальні актори	Труднощі та ризики
1	Особисті та сімейні обставини (догляд за дітьми чи родичами, проблеми зі здоров'ям, психологічне виснаження), що ускладнюють працевлаштування	Психологи при Державних центрах зайнятості, центрах надання соціальних послуг, центрах життєстійкості, програма «Ти Як», кар'єрні консультанти в Державному центрі зайнятості, громадських організаціях, благодійних фондах та організаціях, фахівці з супроводу ветеранів.	Комплексна підтримка при працевлаштуванні.	- Посилення механізмів раннього виявлення осіб, які потребують додаткової підтримки у працевлаштуванні; - Удосконалення системи комплексної оцінки потреб та міжвідомчого перенаправлення між надавачами послуг; - Запровадження чіткого механізму координації та супроводу між різними службами до отримання необхідної допомоги.	Гаряча лінія (обласна/міська), працівники центрів надання адміністративних послуг, соціальні менеджери у громаді (або інші точки входу, де ВПО звертається по допомогу). Далі перенаправлення до спеціалістів вузького профілю.	- Необізнаність ВПО про наявні можливості підтримки. - Втрата людини між інституціями (людина «загубилася», демотивувалася тощо).
2		Надання психологічної підтримки (Державний центр зайнятості + громадські організації); Проекти громадських організацій; Гарячі лінії; Центри соціальних служб Вінницької міської ради. Перенаправлення від сімейного лікаря. Центри життєстійкості.	Комплексна цілодобова психологічна підтримка. Організація інформаційних заходів на тему піклування про ментальне здоров'я.	- Первинне інтерв'ю для виявлення рівня суїцидального ризику та ризику для оточення; - Кризове консультування; - Маршрутизація психологічної підтримки відповідно до потреб людини; - Удосконалення системи перенаправлення між надавачами психологічної допомоги.	Громадські організації, благодійні фонди, Міністерство охорони здоров'я, сімейні лікарі, влада, роботодавці	- Упередженість і стигматизація; - Необізнаність; - Стереотипне мислення; - Відсутність комплексної підтримки за місцем проживання.
3	Доступність та відповідність послуг з навчання і	Державні програми з працевлаштування і перекваліфікації.	Краща відповідність між вакансіями та наявними трудовими ресурсами.	Стимулювання роботодавців до працевлаштування людей з різних категорій населення	Державний центр зайнятості та органи місцевого самоврядування	Низький рівень довіри до Державної служби

	працевлаштування потребам різних груп ВПО.			(людей з інвалідністю, людей старшого віку, батьків із малими дітьми); - Надання дотацій та преференцій роботодавцям, які працевлаштовують ці категорії; - Розширення нормативно-правової бази; - Включення до програм більшої кількості роботодавців і категорій населення.		зайнятості та органів влади; - Не всі роботодавці підпадають під критерії державних програм; - Нестача фінансування.
4		Державні програми (ваучери, сертифікати, гранти). Громадські організації з грантами на навчання. онлайн-платформи.	Якісна профорієнтація як дорослих, так і молоді на рівні держави. Формувати в громадах центри кар'єри, які здійснюють профілювання під запит локального ринку праці.	Розробити алгоритм профорієнтації дорослих з урахуванням потреб ринку праці, який забезпечуватиме взаємодію з роботодавцями та закладами освіти.	Органи місцевого самоврядування, Мінекономіки, роботодавці, навчальні заклади.	- Обмежені джерела фінансування для впровадження таких програм. - Розбудова системи підготовки фахівців з профорієнтації. - Необхідність створення пакета інструментарію профорієнтаторів.
5	Працевлаштування не завжди забезпечує економічну інтеграцію (низькі доходи, висока вартість житла та нестабільні умови зайнятості).	«Є Оселя» та інші, субсидія на оренду житла для ВПО.	Створення «програм лояльності».	- Забезпечення ВПО соціальним житлом у громаді; - Пільги на транспортні послуги (громадський транспорт, самокати); - Програми перекваліфікації для ВПО; - Надання державної субсидії роботодавцям на оренду житла для працівників з числа ВПО.	Органи місцевого самоврядування та інші органи державної влади. Державна служба зайнятості, Міністерство економіки України, заклади освіти, держава, Міністерство соціальної політики України.	- Нестача фінансування; - Складність внесення змін до законодавства; - Обмежений житловий фонд, зокрема нестача житла, що відповідає встановленим критеріям якості.
6		Місця тимчасового перебування; компенсація витрат на комунальні послуги.	Економічна стабільність через вирішення житлових питань ВПО. Розробка державної програми щодо забезпечення	- Пільгові кредити; - Іпотека зі ставкою не більше 7% річних строком до 30 років; - Програми дотацій або додаткові пільги для роботодавців, які забезпечують впо	Органи державної влади, бізнес, донори, місцеве самоврядування	- Довготривала реалізація; - Бюрократичні процедури; - Конфлікт бізнес-інтересів.

			житлом ВПО з можливістю деталізації в територіальній громаді відповідно до потреб.	житлом (шляхом будівництва або оренди); • Субвенції з державного бюджету; • Будівництво муніципального житла; • Залучення міжнародних донорів для фінансування таких програм.		
--	--	--	---	---	--	--