

Міністерство освіти і науки України Національний університет «Києво-
Могиллянська академія»

Факультет охорони здоров'я, соціальної роботи та психології

Кафедра Школа соціальної роботи В. І. Полтавця

Кваліфікаційна робота

освітній ступінь - бакалавр

на тему: **«Потреби внутрішньо переміщених осіб у працевлаштуванні в
умовах війни»**

Виконала: студентка 4-го року навчання,

Спеціальності

231 Соціальна робота

Синявська Анна Олександрівна

Керівник: Кальницька К.О.,

к. психол. н., доцент

Рецензент: Романова Н.Ф.,

к. педагогічних. н., доцент

Кваліфікаційна робота захищена з оцінкою

«_____» Секретар ЕК _____

«_____» _____ 2024 р.

Київ-2024

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ	6
1.1 Поняття «внутрішньо переміщена особа» в міжнародному та українському законодавстві	6
1.2 Роль працевлаштування у процесі інтеграції внутрішньо переміщених осіб	10
1.3 Огляд існуючих програм та заходів з підтримки працевлаштування ВПО.....	13
РОЗДІЛ 2 МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ.....	19
2.1 Час і місце проведення дослідження	19
2.2 Етапи проведення дослідження	19
2.3 Процедура проведення дослідження	21
2.4 Методи та інструменти проведення дослідження	22
2.5 Характеристика вибірки дослідження.....	23
2.6 Етичні засади, труднощі та обмеження дослідження.....	24
2.7 Концептуалізація та операціоналізація понять.....	25
РОЗДІЛ 3 АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ ПІД ЧАС ВІЙНИ	27
3.1 Актуальні потреби внутрішньо переміщених осіб у працевлаштуванні	27

3.2 Перешкоди та труднощі у процесі працевлаштування внутрішньо переміщених осіб під час війни.....	31
3.3 Реалії та перспективи впровадження програм працевлаштування внутрішньо переміщених осіб в Україні.....	37
ВИСНОВКИ	41
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	44
ДОДАТКИ	49

ВСТУП

На сьогодні Україна перебуває у стані війни, що спричинює значну кількість гострих проблем із забезпеченням належного життя та безпеки для громадян, у тому числі й внутрішньо переміщених осіб (ВПО), яких за даними Міністерства соціальної політики налічується 4,9 млн офіційно зареєстрованих (2023).

Процес працевлаштування є важливою складовою соціальної інтеграції внутрішньо переміщених осіб. Надання їм доступу до робочих місць не тільки полегшитиме загальну економічну ситуацію в регіонах і в країні, а й сприятиме їхній активній участі в житті соціуму та стане ключовим чинником у покращенні загального добробуту ВПО на новому місці проживання.

Приблизно 2,1 мільйона внутрішньо переміщених осіб є працездатними, проте менше 7% звернулися до центрів зайнятості (Рух Чесно, 2023). Особливо враховуючи, що в опитуванні фокус-груп серед переселенців Українського центру вивчення громадської думки «Соціоінформ» повідомляється, що безробіття стоїть перед ними як один із ключових викликів (Соціологічний центр, 2023). Місцева влада частково допомагає у пошуку робочих місць, проте вирішення проблеми безробіття залишається головним завданням для країни.

Вивчення тематики внутрішнього переміщення, а також працевлаштування внутрішньо переміщених осіб займалися такі зарубіжні науковці, як Ager, Strang, Jacobsen, Duncan, Calderon. До вітчизняних дослідників, які вивчали питання переміщення, потреби внутрішньо переміщених осіб, їх працевлаштування, надання консультативних послуг і соціально-психологічної допомоги, належать О Чуйко., О. Федоренко, А. Жаворонок, І. Козинець, Ю. Деля, Ю. Каплан, З. Шацька, О. Мульська, К. Томашевська та ін.

Незважаючи на достатню кількість розвідок у галузі визначення потреб внутрішньо переміщених осіб, на сьогодні гострота їх розв'язання не втрачає

актуальності, адже люди продовжують переміщуватись до безпечніших регіонів країни. Тож саме це спонукало нас до подальшого вивчення даної проблематики.

Мета дослідження полягає у вивченні потреб внутрішньо переміщених осіб у працевлаштуванні під час війни та аналіз особливостей їх задоволення.

Завдання дослідження:

1. охарактеризувати поняття «внутрішньо переміщена особа» в міжнародному та українському законодавстві;
2. з'ясувати актуальні потреби внутрішньо переміщених осіб у працевлаштуванні в умовах війни;
3. визначити перешкоди, які ускладнюють процес працевлаштування внутрішньо переміщених осіб;
4. проаналізувати реалії та розкрити перспективи впровадження програм працевлаштування внутрішньо переміщених осіб в Україні.

Об'єкт дослідження: процес працевлаштування внутрішньо переміщених осіб.

Предмет дослідження: потреби внутрішньо переміщених осіб у працевлаштуванні під час війни.

Методи дослідження: для розв'язання поставлених завдань було використано загальнонауковий метод теоретичного аналізу та синтезу наукової літератури, законодавчої бази, звітів та урядових і неурядових програм допомоги ВПО; метод опитування з використанням напівструктурованого інтерв'ю.

Структура кваліфікаційної роботи складається з трьох розділів, список використаної літератури містить 24 україномовних та 16 англійськомовних джерел. Загальний обсяг становить 50 сторінок.

Апробація результатів дослідження. Часткові результати дослідження було оприлюднено на Наукових читаннях імені В. І. Полтавця (подано до публікації) (Синявська & Кальницька, 2024).

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ

1.1 Поняття «внутрішньо переміщена особа» в міжнародному та українському законодавстві

У середині ХХ століття, міжнародні організації та уряди деяких країн розпочали процес регулювання осіб, що були змушені переміщуватись, через певні обставини. Зрештою, було погоджено створити Женевську Конвенцію у 1951 році, задля захисту прав біженців. У той же час, розглядалось питання включення поняття «внутрішньо переміщена особи» до Конвенції, або ж розширення поняття «біженець», що включало б контекст ВПО. Проте, після проведення ряду зустрічей та переговорів, розгляд даного питання припинився, адже деякі країни виступили проти цього, оскільки це порушує суверенітет окремої держави (Phil Orchard, 2016).

У другій половині 20 століття, а саме у 1990-х роках стала очевидною необхідність у встановленні міжнародних стандартів для захисту внутрішньо переміщених осіб, оскільки кількість людей, які були переміщені зі свого місця проживання через збройні конфлікти, етнічні розбіжності, порушення прав людини, насильство, стихійні лиха та інші фактори, раптово зросла. Перша глобальна оцінка внутрішньо переміщених осіб у 1982 році включала лише 1,2 мільйона людей у 11 країнах. Але до 1995 року кількість внутрішньо переміщених осіб у більш ніж 40 країнах зросла до 20-25 мільйонів, що майже вдвічі перевищувало кількість біженців (IDMC, n.d.)

На відмінну від поняття «біженці», що регулюється Женевською конвенцією 1951 року, на той період не існувало загальноприйнятої міжнародної угоди, що б стосувалася безпосередньо внутрішньо переміщених осіб. Тому Керівні принципи внутрішнього переміщення (The Guiding Principles of Internal

Displacement), які були представлені у 1998 році М. Френсісом Денгом, тодішнім представником Генерального секретаря ООН з питань внутрішньо переміщених осіб, Комісією ООН з прав людини (IDMC, n.d). Тож вони стали ключовим кроком у формуванні нормативної бази для захисту внутрішньо переміщених осіб.

Відповідно до Керівних принципів з питань внутрішнього переміщення, «внутрішньо переміщеними особами вважаються особи або групи осіб, які були змушені покинути свої будинки або місця постійного проживання, зокрема в результаті або з метою уникнення наслідків збройного конфлікту, ситуації загального насильства, порушень прав людини, стихійних або антропогенних лих і які не перетнули міжнародно визнаний державний кордон» (Guiding Principles on Internal Displacement, 1998).

Ключовою відмінністю, наприклад, між внутрішньо переміщеними особами та біженцями є саме факт того, що ВПО переміщуються лише у межах кордонів країни у якій проживають, або тимчасово перебувають.

Керівні принципи не містять умов щодо того, як довго людина має бути переміщеною, щоб її можна було визначити як ВПО, тож особа може перебувати у статусі ВПО десятиліттями. Зрештою, в Україні теж врахований даний аспект, адже довідка про взяття на облік внутрішньо переміщеної особи не має строку дії, окрім випадків, що передбачені статтею 12 Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб».

Слід зазначити, що відповідно до Керівних принципів немає значення на яку відстань людина повинна утекти аби вважатись внутрішньо переміщеною – це можуть бути і короткі відстані, чи то за власним вибором, чи через те, що не мають доступу до альтернативного притулку.¹

¹Global Protection Cluster, UNHCR, Internal Displacement Monitoring Centre, Norwegian Refugee Council and Directorate-General for European Civil Protection and Humanitarian Aid Operations, “Session 1: Who are IDPs, and what are their specific needs?”. <https://api.internal-displacement.org/sites/default/files/inline-files/Session-1-handout.pdf>

Керівні принципи не є абсолютною протекцією для внутрішньо переміщених осіб, адже, як зазначено у документі, головний обов'язок і відповідальність за захист та гуманітарну допомогу, покладений на національну владу (Павлів-Самоїл, 2019). Загалом, принципи не є обов'язковими до виконання, але вони отримали широке визнання і слугують орієнтиром для урядовців, організацій та інших суб'єктів, які беруть участь у реагуванні на обставини, пов'язані з внутрішнім переміщенням, у всьому світі.

Значною подією у початку регулювання внутрішнього переміщення стала підтримка Керівних принципів Урядом України у 2005 році на Всесвітньому саміті, за допомогою Рекомендації, прийнятої Кабінетом Міністрів Ради Європи. Окрім цього було підтверджено їх застосування та здійснено перевірку на відповідність поточній нормативно-правовій базі пов'язаній з правами внутрішньо переміщених осіб (Проект Ради Європи «Посилення захисту прав людини внутрішньо переміщених осіб в Україні», червень 2016).

Формування законодавства України щодо забезпечення прав ВПО розпочалось із початку бойових дій на Сході країни у 2014 році, оскільки постала потреба регулювання значної кількості переміщених. Тож було затверджено перший закон щодо внутрішнього переміщення «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» 20 жовтня 2014 року Верховною радою України. До закону були здійснені деякі зміни і, зрештою, у грудні 2015 року затвердили остаточне визначення поняття «внутрішньо переміщена особа». У статті 1 Закону зазначено, що «внутрішньо переміщеною особою є громадянин України, іноземець або особа без громадянства, яка перебуває на території України на законних підставах та має право на постійне проживання в Україні, яку змусили залишити або покинути своє місце проживання у результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру» (Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб, 2023, ст.1).

Аналізуючи дане визначення та визначення, що пропонують Керівні принципи, на перший погляд, простежується спільний зв'язок між ними, проте все ж помітна деяка невідповідність. У визначені в національному законодавстві не береться до уваги важливий момент, про те, що внутрішнє переміщення відбувається у межах кордонів однієї країни. А також законодавство обмежує надання статусу ВПО особам, що знаходяться в Україні на законних підставах, натомість у Керівних принципах це не є умовою, аби вважати особу внутрішньо переміщеною. Зокрема, Керівні принципи не виділяють ВПО як таких, що мають особливий статус, а стверджується про характеристику обставин, в яких вони опинились, через примусове переселення.

Отже, визначення поняття «внутрішня переміщена особа» пройшло крізь десятиліття дебатів та навіть сперечань. Зрештою, і досі на міжнародній арені не існує єдиного документу, що регулює захист прав внутрішньо переміщених осіб. Проте, все ж не можна заперечити значимість створення Керівних принципів внутрішнього переміщення, що стали основою для створення законодавств щодо прав ВПО у різних країнах, хоча вони не є обов'язковими до виконання, а лише виступають, як рекомендація. Україна теж долучилась до процесу імплементації Керівних принципів у нормативній бази щодо внутрішньо переміщених осіб, а найбільшим поштовхом до створення окремого закону, стало розгортання бойових дій на Сході України у 2014 році. При порівнянні обох визначень, а саме тих, що зазначені у Керівних принципах та у Законі України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» виявляються деякі розбіжності, що суперечать рекомендаціям принципів. Визначення понять мають вирішальне значення, оскільки від формулювання законодавства залежить, наскільки захищеним можна завдяки йому можна бути.

1.2 Роль працевлаштування у процесі інтеграції внутрішньо переміщених осіб

Причини переміщення бувають різні, такі як збройні конфлікти, прояви насильства, порушення прав людини, природні катастрофи та стихійні лиха. Цей список не є вичерпним, на що вказує слово «зокрема» у визначенні поняття у Керівних принципах. Тож у ситуації України, саме збройний конфлікт, а точніше війна, стали причиною переміщення мільйонів людей як в середині країни, так і за її межі. У свою чергу переміщення, окрім очевидної проблеми війни, втрати житла тощо, стає джерелом поширення інших суміжних проблем, що обмежують права внутрішньо переміщених осіб на повноцінне життя.

Загалом, значна кількість людей потерпають переважно від схожих проблем на нових місцях проживання, зокрема, це пошук житла, працевлаштування, оформлення виплат та документів, отримання медичних послуг, влаштування дітей до навчальних закладів тощо (Томашевська, 2023). Усі ці складності перешкоджають належній інтеграції до приймаючих громад, що значною мірою впливає на загальний добробут сімей та окремих індивідів.

Згідно з Керівними принципами з питань внутрішнього переміщення, основними підходами до вирішення проблем, з якими стикаються внутрішньо переміщені особи є сприяння їхньому поверненню та реінтеграції до рідних домівок. В іншому випадку, якщо повернення додому неможливе або становить загрозу для їхньої безпеки, рекомендується переселення їх у безпечні райони країни. Такі дослідники, як Якобсен і Дункан, зазначають, що ці стратегії зазвичай застосовуються в ситуаціях, коли переміщення розглядається як тимчасове (Jacobsen, 2001; Duncan, 2005).

Однак у таких місцях, як Україна, а також у деяких інших країнах, наприклад Судан, Боснія і Центральноафриканська Республіка, першопричини внутрішньої міграції не можуть бути швидко вирішені. Отже, міжнародний досвід підказує, що інтеграція мігрантів у приймаючі громади є більш довготривалим

рішенням. Основна концепція «інтеграції», полягає у забезпеченні безперешкодного функціонування індивідів у соціальній системі. Таким чином, інтеграція сприймається як «акт балансування» між внутрішньо переміщеними особами та місцевою громадою, що сприяє гармонійним відносинам і взаємодії (Chuiko & Fedorenko, 2020).

Поняття інтеграція також можна визначити як «повне входження ВПО у місцеве соціальне, ментальне середовище, у громадське, економічне, культурне життя, у нормальні побутові та трудові умови» (Федоренко, 2018). Саме нове середовище покликане забезпечити потреби внутрішньо переміщеної особи, життєвий простір якої, було порушене.

Інтеграція внутрішньо переміщених осіб у нових громадах є ключовим фактором для забезпечення їхнього соціального та економічного розвитку. Це сприятиме створенню міцного та гармонійного суспільства, яке базуватиметься на взаєморозумінні та взаємоповазі між всіма його членами. Право ВПО мати можливості і права нарівні з іншими членами громади сприятиме швидшій адаптації та задоволенню їхніх важливих потреб, і поступово сприятиме розвитку почуття належності до нової територіальної спільноти (Каплан, 2017).

Визначення механізмів і стратегій, які сприяють гармонізації у приймаючій громаді, становить значний виклик. Тому А. Агер та А. Стренг у своєму дослідженні, присвяченому побудові моделі інтеграції мігрантів, підійшли до цього питання, використовуючи індуктивний метод для концептуалізації того, що являє собою «успішна» інтеграція. Запропонована ними структура інтеграції охоплює десять фундаментальних компонентів, які в сукупності формують загальне розуміння: доступ до роботи, житла, освіти та охорони здоров'я; громадянство та права мігрантів; процеси, що сприяють соціальному діалогу в громаді; структурні перешкоди, пов'язані з мовою, культурою та місцевим середовищем (Ager & Strang, 2008). По суті, воно охоплює всі основні аспекти життя людини на новому місці проживання.

Працевлаштування визначається, як один з основних аспектів у процесі інтеграції ВПО. Обираючи місце для вимушеного переміщення, громадяни звертають увагу на можливість працевлаштування та свою здатність забезпечувати родину у новій громаді. Тож, часто вони мусили змінювали поточне місце проживання через те, що власні заощадження зменшувались, а знайти роботу було неможливо в умовах нерозвиненого ринку праці або з інших причин (Жаворонок, 2023). За словами міністерки з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій Ірини Верещук, «працевлаштування є найкращим інструментом інтеграції ВПО у приймаючі громади», що свідчить про розуміння владними структурами важливості цього процесу (Урядовий портал, 2023).

Слід зазначити, що працевлаштування, окрім забезпечення економічної стабільності та можливості задоволення базових і вищих потреб, дозволяє людині стати активним учасником громадського життя та дає можливість взаємодіяти з іншими членами суспільства через спільну роботу та соціальні контакти. Крім цього, працевлаштування надає людині відчуття стабільності, можливість взяти контроль над своїм життям, що вкрай важливо в умовах кризової ситуації, пов'язаної з воєнними діями.

Окрім цього, людина, що є працевлаштованою набагато швидше досягає психологічного благополуччя через самореалізацію та відчуття власної мети. А це у свою чергу, зменшує рівень стресу і тривоги, а підвищує самооцінку та впевненість у собі.

Зрештою працевлаштування дозволяє людині подолати інші поширені проблеми, які були зазначені, адже більшість з яких, пов'язані із відсутністю оптимальної кількості коштів на балансі сім'ї. Тож працевлаштування допомагає стабілізувати сімейне середовище та окремих членів родини.

Внутрішньо переміщені особи, які мають власне житло (хоча й орендоване), працевлаштовані, а їх діти відвідують школу, гуртки тощо, набагато швидше стають включеними до середовища, до громади, у якій проживають. Варто

прийняти до уваги той факт, що значна частина людей не повернеться до своїх домівок, а продовжуватиме жити у новому місті чи селищі. Тож якнайшвидша їх інтеграція, дозволить переселенцям тут і зараз отримувати задоволення від життя навіть в умовах війни.

Отже, задля забезпечення успішної інтеграції у новій громаді, внутрішньо переміщена особа має бути забезпечена кількома важливими її компонентами, включно із можливістю доступу до роботи. Обираючи місце для вимушеного переміщення громадяни звертають увагу на можливість працевлаштування та здатність забезпечувати свою родину у новій громаді. Працевлаштування внутрішньо переміщених осіб має провідну роль у процесі інтеграції в приймаючу громаду, адже це надає людині почуття включеності до суспільства та відновлення звичного життєвого простору.

1.3 Огляд існуючих програм та заходів з підтримки працевлаштування ВПО

Однією з перших програм, яка з'явилась майже одразу після початку повномасштабного вторгнення, стала урядова програма задля підтримки роботодавців, які влаштовують на роботу внутрішньо переміщену особу. Кабінет Міністрів України ухвалив Постанову «Про затвердження Порядку надання роботодавцю компенсації витрат на оплату праці за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні» 20 березня 2022 року. Згідно програми, роботодавець, який підлягає вимогам зазначених у Постанові, має право отримати грошову компенсацію у розмірі мінімальної заробітної плати, за одну працевлаштовану внутрішньо переміщену особу. До того ж, період, протягом якого надається компенсація, обмежений двома місяцями (Про затвердження Порядку надання роботодавцю компенсації витрат на оплату праці за працевлаштування

внутрішньо переміщених осіб внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні, 2023, п.3).

Станом на 1 березня 2024 року були змінені деякі умови отримання компенсації, зокрема розмір якої, збільшено до 8000 грн. Також максимальна тривалість отримання компенсації становить три місяці, а за внутрішньо переміщену особу з інвалідністю шість місяців (Гід з державних послуг «Дія», 2024).

Згідно офіційних джерел, з початку активних бойових дій урядова програма сприяла працевлаштуванню близько 31 тисячі українців, а роботодавці отримали фінансову допомогу на загальну суму майже 382 мільйони гривень (Урядовий Портал, 18 січня 2024).

Державна служба зайнятості займає ключове місце у процесі підтримки працевлаштування внутрішньо переміщених осіб, шляхом впровадження декількох спеціальних програм. По-перше, внутрішньо переміщенні особи можуть скористатися ваучерами на навчання, задля сприяння успішного працевлаштування. Видача ваучерів регулюється Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку видачі ваучерів для підтримання конкурентоспроможності деяких категорій громадян на ринку праці» № 207, що була ухвалена ще у березні 2013 року, тому на сьогодні, ваучери не є чимось новим. Проте у зв'язку зі зростанням безробіття через війну, збільшилася кількість осіб, які ознайомилися з програмою ваучерів, що призвело до збільшення попиту на них.

«На підставі ваучера здійснюються перепідготовка за робітничою професією; підготовка за спеціальністю для здобуття ступеня магістра на основі ступеня бакалавра або магістра, здобутих за іншою спеціальністю; підготовка на наступному рівні освіти (крім третього (освітньо-наукового / освітньо-творчого) та наукового рівня вищої освіти); спеціалізація та підвищення кваліфікації за професіями і спеціальностями» (Про затвердження Порядку видачі ваучерів для

підтримання конкурентоспроможності осіб на ринку праці, 2023, п.3). Встановлено деякі обмеження на отримання ваучера, зокрема його не можуть отримати особи, що зареєстровані як безробітні; особи, які не мають освіти, окрім середньої; особи, що раніше отримували ваучер; особи, які проходили перепідготовку за рахунок Фонду на випадок безробіття.

Внутрішньо переміщені особи, можуть обрати будь-яку професію, для її опанування, що зазначена у переліку. Загалом кількість можливих професій та спеціальностей становить 124, у різних галузях. З початку 2024 року цю можливість використали вже близько 7 тисяч людей, окрема кількість внутрішньо переміщених осіб наразі невідома (Державна служба зайнятості, 18 квітня 2024).

Наступна масштабна програма, створена за підтримки Національної координаційної ради ООН-Хабітат в Україні «ЖИТЛО +5 для внутрішньо переміщених осіб у приймаючих громадах в Україні» ініціювала та розпочала реалізацію в різних регіонах України. Ця програма, цільова аудиторія якої – це внутрішньо переміщені особи, зосереджена на п'яти ключових напрямках: забезпечення житлом, охорона здоров'я, соціальний захист та освіта, а також сприяння працевлаштуванню (Пресслужба Міністерства освіти і науки України, 5 грудня 2023).

Основною метою програми є надання практичної підтримки громадам, які приймають ВПО, шляхом залучення реальних інвестицій та проведення передінвестиційної підготовки груп управління проєктами муніципалітетів/підприємств, які очолюють проєкти, заплановані до реалізації в приймаючій громаді. Ці проєкти діють на основі стратегічного державно-приватного партнерства і спрямовані на відновлення місцевої економіки, створення робочих місць, будівництво житла та розбудову соціальної інфраструктури для ВПО. Це досягається шляхом залучення місцевих підприємців та фермерських господарств, міжнародних фінансових організацій,

приватних інвесторів та міжнародних донорських організацій з країн-членів ООН, на сьогодні це Німеччина. (Urban October, n.d.)

Наразі програма ще не розпочала приносити реальні результати, оскільки перебуває на стадії передінвестиційної підготовки управлінських команд приймаючих громад.

Окрім програм, що діють на державному рівні, також існують ініціативи, які реалізують громадські організації. До прикладу громадська організація «ВСІМДІМ», створили програму допомоги вимушеним переселенцям, що побудована на трьох ключових напрямках: забезпечення тимчасовим житлом, надання психологічної допомоги та сприяння у працевлаштуванні. Їх основна мета – не просто дати родинам переселенців тимчасове житло, а допомогти повернутися до звичного життя.²

Задля реалізації першого напрямку, команда розробила мобільні будинки з власними кухнями, санвузлами та підведеними комунікаціями, які є гідною заміною класичному будинку. Основними вимогами до житла є: розміщення невеликими поселеннями (до 10 родин), готове до швидкого перевезення та розташування близько до існуючої соціальної інфраструктури.

Для того, аби переміщені особи змогли швидко адаптуватись до нових змін, організація забезпечує їх індивідуальними та груповими психологічними сесіями та загальноосвітнім навчанням, що дозволяє людині ввійти у ресурсний стан та знайти мотивацію для побудови нових життєвих цілей.

Громадська організація приділяє значну увагу працевлаштуванню нових мешканців будинків. Одним із способів пошуку родин для поселення є саме через працевлаштування: команда публікує вакансію на job-сайтах, а ті хто відгукнулись та є релевантними до позиції, мають можливість отримати будинок та роботу. Після того, як людина знайшла роботу, «ВСІМДІМ» продовжує

² ГО «ВСІМДІМ». <https://vsimdim.org/about-us>

надавати підтримку її родині. У разі необхідності зміни місця роботи, фонд допомагає людям знаходити нові кар'єрні можливості.

Результатом їх діяльності стало встановлення чотирьох будиночків у Згурівській громаді Київської області, де родини змогли отримати роботу та можливості для формування фінансової подушки, адже орендна плата не стягується протягом одного року. Загалом, програма планує масштабуватись, проте команда проекту потребує фінансової підтримки з боку донорів та держави.

Наступна громадська організація «Нові Українські Наративи» за підтримки ООН Жінки в Україні та за фінансування Жіночого фонду миру та гуманітарної допомоги ООН (WRHF) створили освітню програму «Зміст» для внутрішньо переміщених жінок.³ Програма покликана допомогти жінкам покращити своє життя та здобути професійного успіху, шляхом різноманітних курсів із різних напрямків. Також організація веде активно соціальні мережі, де регулярно публікує можливі заходи для жінок-ВПО та ділиться актуальними вакансіями. В той же час, учасниці мають можливість отримати психологічну допомогу двічі на місяць задля забезпечення їх емоційного благополуччя та підвищення мотивації у їх кар'єрному розвитку.

Надання допомоги у працевлаштуванні відбувається й окремо у містах чи громадах, де перебувають переселенці. Так, до прикладу, в Одесі благодійний фонд «Бути успішним» надає можливість внутрішньо переміщеним особам пройти офлайн-навчання за різними напрямками (курс «Манікюр з нуля», курс «Чоловіча та жіноча стрижки», курс «Кондитер» і т.д.), а також є можливість навчатись в онлайн форматі на таких курсах, як «Рекрутерство та кадри», «Веб-дизайн для початківців», «Бухгалтерський облік для початківців» тощо. Фонд забезпечує учасників програми необхідним інвентарем, а також проводить тренінг «Як презентувати себе на співбесіді і отримати позитивний результат». Окрім того, БО «Бути успішним», створили дитячий центр для батьків, які працюють, де

³ ГО «Нові Українські Наративи» (2023) Освітня платформа «Зміст» <https://www.zmist.online/#about>

їх діти відвідують різного роду заняття та факультативи (То4ка.fun, Morosova, 2024)

Отже, на сьогодні існують різні програми та заходи для сприяння працевлаштування внутрішньо переміщених осіб. Програми впроваджуються як на державному рівні, так і громадськими організаціями. Найбільш залучений до цього процесу державний орган – Державна служба зайнятості, які надають різні послуги, наприклад ваучери на навчання для ВПО та компенсації для роботодавців, що беруть на роботу переміщених осіб. Громадські організації також імплементують різного роду програми, наприклад для пошуку житла, роботи та забезпечення навчання.

РОЗДІЛ 2

МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1 Час і місце проведення дослідження

Дослідження було проведено у місті Києві на базі ГО «Друзі спільноти Святого Егідія», а саме в її осередку «Дім Спільноти» від початку жовтня 2023 року до травня 2024 року. У рамках дослідження було заплановано виявити потреби та проблеми внутрішньо переміщених осіб, які проживають у м. Київ. Місце проведення було обрано через те, що я, як дослідник, проходила навчальну практику в даній організації.

Дослідженою групою є внутрішньо переміщені особи, а оскільки «Дім Спільноти» – це гуманітарний центр, де здійснюється допомога для цієї групи населення, була змога налагодити комунікацію для проведення емпіричного дослідження. Інтерв'ю проводилося здебільшого у телефонному режимі, за попередньою домовленістю у центрі, оскільки для респондентів це виявився найбільш зручний формат.

Окрім цього, інформацію про проведення дослідження, було поширено у загальному чаті спільноти у соціальній мережі Telegram, учасники якого – волонтери, що допомагають у центрі, більшість з яких теж мають статус внутрішньо переміщеної особи, а також було поширено і в інших декількох чатах переселенців міста Києва.

2.2 Етапи проведення дослідження

Дослідження відбувалось у три етапи: підготовчий, основний та завершальний.

Під час підготовчого етапу, що відбувався від жовтня 2023 року по березень 2024 року, було обрано тему дослідження та метод його проведення (опитування з

використанням напівструктурованого інтерв'ю), а також визначено мету та завдання, задля розуміння вектору руху майбутнього дослідження. Далі відбулось загальне дослідження теми, зокрема огляд літератури, аби широко розглянути тему з усіх боків. Було досліджено роль працевлаштування у процесі інтеграції внутрішньо переміщених осіб, а також виявлено ініціативи та програми, що сприяють працевлаштуванню. Опираючись на аналіз існуючих досліджень у дотичній галузі, було розроблено інструмент дослідження, а саме гайд напівструктурованого інтерв'ю. А також проведено пробне інтерв'ю задля виявлення прогалин у гайді та його корекції.

На другому основному етапі (березень - квітень 2024 року), відбувся пошук респондентів, за допомогою координаторів гуманітарного центру «Дому Спільноти». Після затвердження респондентів, відбувався збір даних, шляхом проведення восьми напівструктурованих інтерв'ю. Цей етап включав в себе ретельне проведення інтерв'ю з учасниками, де вони розповідали про свій досвід, потреби та проблеми у працевлаштуванні в умовах війни.

На третьому завершальному етапі (квітень - травень 2024 року), відбувся якісний аналіз даних, отриманих під час інтерв'ю з внутрішньо переміщеними особами. Зібрані під час інтерв'ю дані було проаналізовано та інтерпретовано з метою виявлення ключових тенденцій щодо проблем та потреб внутрішньо переміщених осіб у працевлаштуванні. На основі аналізу було проаналізовано реалії та розкрито перспективи впровадження програм працевлаштування внутрішньо переміщених осіб в Україні та сформульовано висновки на основі зібраних даних.

2.3 Процедура проведення дослідження

Гайд інтерв'ю розроблявся за довго до проведення та зазнавав удосконалення спираючись на проведені пілотні інтерв'ю.

На початковому етапі планувався пошук респондентів за допомогою бази даних гуманітарного центру «Дім Спільноти», до якої ми мали відкритий доступ, адже була особиста залученість до більшості процесів у центрі, в тому числі і можливість використання бази. Оскільки договір про проходження навчальної практики завершився у грудні 2023 року, постало завдання пошуку респондентів іншим способом.

Налагоджена комунікація із координаторами центру, дала реалізувати можливість подальшого проведення дослідження на його базі, зокрема відвідування центру задля добровільного пошуку респондентів, що погодились взяти участь в інтерв'ю.

Задля пошуку ширшого кола респондентів, було вирішено поширити інформацію про проведення інтерв'ю у загальному чаті гуманітарного центру, а також у чатах для інших внутрішньо переміщених осіб міста Києва. Декілька респондентів відгукнулися на поширене повідомлення та погодились взяти участь у дослідженні.

Більшість інтерв'ю було проведено за допомогою телефонного зв'язку, оскільки це виявився найбільш зручний формат, як для респондентів, так і для дослідника. Одне інтерв'ю було проведено в текстовому форматі у Telegram, за бажанням респондента. Два інтерв'ю було проведено віч-на-віч у гуманітарному центрі «Дім Спільноти». Перед усіма інтерв'ю учасники були повідомленні про збереження конфіденційності наданих даних та було отримано дозвіл на запис інтерв'ю на диктофон, задля ретельнішого дослідження отриманої інформації.

Тривалість інтерв'ю варіювалась від 20 до 60 хвилин.

2.4 Методи та інструменти проведення дослідження

Дослідження проведено, за допомогою якісного дизайну. Задля виявлення потреб та проблем внутрішньо переміщених осіб, було обрано метод опитування з використанням напівструктурованого інтерв'ю. Цей метод дозволяє отримати детальні та конкретні відповіді від учасників дослідження, але при цьому залишає певний простір для розвитку нових тем та несподіваних відкриттів. Важливо було почути та дослідити точку зору кожного респондента, аби дійти висновків щодо теми.

Основним інструментом дослідження є гайд напівструктурованого інтерв'ю. Гайд розроблено з урахуванням цілей та завдань дослідження, а також на основі аналізу існуючих досліджень у відповідній галузі. Перед початком основного дослідження гайд був підданий пробному інтерв'ю для виявлення прогалин та корекції перед його застосуванням з усіма учасниками дослідження.

Гайд інтерв'ю має декілька блоків запитань, задля структурованого збору інформації. Тож було сформовано 7 блоків запитань.

- 1) соціально-демографічні характеристики (вік, місце минулого та поточного проживання, кількість членів у сім'ї, освіта);
- 2) досвід роботи до та під час повномасштабного вторгнення;
- 3) бар'єри під час пошуку роботи та працевлаштування;
- 4) соціальна підтримка та послуги;
- 5) потреби у процесі працевлаштування;
- 6) очікування від місця роботи;
- 7) перспектива на майбутнє.

Приклад гайду напівструктурованого інтерв'ю розміщено у додатку А.

2.5 Характеристика вибірки дослідження

Досліджуваною групою є внутрішньо переміщені особи, які проживають у місті Києві та Київській області. Група респондентів формувалась методом добровільної вибірки, враховуючи такі критерії:

- особи, що мають статус внутрішньо переміщеної;
- вік від 18 років;
- у пошуку роботи або були у пошуку;

Соціально-демографічні характеристики групи респондентів надані у таблиці 2.5.1

Таблиця 2.5.1 Соціально-демографічні характеристики групи респондентів

№	Стать	Вік	Освіта	Статус працевлаштування
1	Жіноча	39	вища освіта	не працевлаштована
2	Жіноча	39	вища освіта	працевлаштова на
3	Жіноча	50	повна середня освіта	не працевлаштована
4	Чоловіча	72	вища освіта	працевлаштова ний
5	Жіноча	38	вища освіта	працевлаштова на
6	Жіноча	27	середня спеціальна освіта	у декреті
7	Жіноча	41	вища освіта	не працевлаштована
8	Жіноча	49	повна середня освіта	працевлаштова на

Відповідно до таблиці 2.5.1 у дослідженні взяли участь 8 респондентів, 7 жінок та 1 чоловік. Більша частина респондентів має вищу освіту (5 осіб), повна середня освіта – 2 осіб, середня спеціальна освіта – 1 особа. Щодо працевлаштування: кількість працевлаштованих становить 4 особи; кількість не працевлаштованих становить 3 особи; у декреті 1 особа.

2.6 Етичні засади, труднощі та обмеження дослідження

Під час проведення дослідження дотримувалася низка етичних принципів з метою забезпечення прав та безпеки учасників дослідження. Перш за все, перед кожним інтерв'ю учасникам було надано інформацію про мету дослідження, їхні права та конфіденційність наданих даних. Вони були повідомлені про можливість відмовитися від участі у будь-який момент без будь-яких наслідків. Також отримано дозвіл на запис інтерв'ю на диктофон за попередньою згодою респондентів.

Для збереження конфіденційності особистої інформації респондентів усі дані були оброблені і збережені відповідно до стандартів конфіденційності, будь-які особисті дані були анонімізовані.

Одним із основних труднощів під час дослідження було формування вибірки респондентів. Після закінчення терміну дії договору про проходження навчальної практики доступ до бази даних гуманітарного центру був обмежений, що призвело до необхідності знаходження альтернативних шляхів пошуку учасників дослідження. Вдалося залучити респондентів завдяки співпраці з координаторами центру та волонтеркою, але цей процес вимагав додаткових зусиль.

Ще одним обмеженням була віддалена форма проведення більшості інтерв'ю через телефонний зв'язок, що може впливати на якість отриманих даних через відсутність невербальних сигналів та складнощі у сприйнятті відповідей

респондентів. Однак, цей формат був обраний як найбільш зручний для обох сторін з урахуванням обставин проведення дослідження.

Одним із основних обмежень цього дослідження є обмежена кількість респондентів, яка впливає на загальну репрезентативність отриманих результатів. Незважаючи на спроби залучити різноманітних учасників, вибірка залишалася обмеженою обставинами доступу та готовності респондентів взяти участь у дослідженні.

Наступним обмеженням дослідження є те, що усі респонденти представляють один регіон проживання (Київ та околиці), тому описати загальну ситуацію по усій країні не вдалось, адже у кожному регіоні є свої особливості пов'язані із працевлаштуванням. Зокрема, у Києві є набагато більше можливостей знайти роботу, ніж у маленькому містечку, де пропозицій є доволі небагато. Таким чином, унікальні реалії кожного регіону можуть не відобразитися в повній мірі в межах цього дослідження. Тож при узагальненні результатів даний аспект був врахований.

2.7 Концептуалізація та операціоналізація понять

«Внутрішньо переміщеною особою є громадянин України, іноземець або особа без громадянства, яка перебуває на території України на законних підставах та має право на постійне проживання в Україні, яку змусили залишити або покинути своє місце проживання у результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру» (Закон України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб», ст.1, п.1).

«Інтеграція внутрішньо переміщених осіб – повне входження ВПО у місцеве соціальне, ментальне середовище, у громадське, економічне, культурне життя, у нормальні побутові та трудові умови» (Федоренко, 2018).

«Потреба – це незадоволена необхідність, нереалізована або нова можливість, це невідповідність між поточною та бажаною ситуацією. Визначення потреб – визначення прогалини між поточним і бажаним станом та шляхів досягнення бажаної ситуації (Ібгратімова, 2019).

РОЗДІЛ 3

АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ ПІД ЧАС ВІЙНИ

3.1 Актуальні потреби внутрішньо переміщених осіб у працевлаштуванні

У цьому підрозділі розглянуто основні потреби внутрішньо переміщених осіб виявлені в ході емпіричного дослідження.

Одною із найбільших потреб у працевлаштуванні для більшості респондентів є інформованість про можливості як навчання, так і пошуку роботи. Надійність роботодавців виявляється ключовим фактором для внутрішньо переміщених осіб у процесі пошуку роботи. Вони прагнуть мати доступ до відомостей про перевірених та достовірних роботодавців, щоб уникнути ризику непевності та забезпечити стабільність у своєму професійному розвитку.

«...щоб чесно сказали я от буду робити те, те і все, що були якісь перевірені (мається на увазі роботодавці)... бо я от думаю я прийду дадуть купу листівок, ні ні це не моє» (Респондент 4).

«Зараз хто в змозі працювати онлайн, той і так працює. А ті, хто ніколи це не робив – стає питання: «Де шукати цю роботу? Які вимоги та бажано зі стажуванням?» Можливо сайт з перевіреними роботодавцями, щось таке» (Респондент 1).

«Можливо можна створити в кожній громаді чат, де перевірені роботодавці можуть пропонувати роботу не тільки на постійній основі, бо, наприклад, мені зараз складно на постійній основі влаштовуватись» (Респондент 1).

Для людей похилого віку важливо мати можливість спілкуватися «наживо», оскільки це надає їм відчуття безпеки та надійності у взаємодії з роботодавцями.

«...я звик спілкуватися наживо, бо зараз в інтернеті дуже багато такого, що можуть і обмануть, от щоб через якусь людину спілкуватися» (Респондент 4).

Тож слід або розвіювати стереотипи людей похилого віку про спілкування в інтернеті та вчити їх розрізняти фейк від правди, або надати доступ до перевірених джерел пошук роботи.

Респонденти також наголошують на потребі у навчанні та перепідготовці, адже вірять, що це дозволить їм працевлаштуватися на бажану роботу.

«Якась інформація, навчання, важелі, перевірені сайти. Це саме на сьогодні» (Респондент 1).

«Я думаю якісь курси тренінги, підвищення кваліфікації сто відсотків допоможуть працевлаштуватись, я в принципі цього приклад» (Респондент 8).

Як і у випадку з роботодавцями, для респондентів є важливим мати доступ до надійної інформації про навчальні програми, щоб уникнути ситуацій, коли їх можуть обдурити або вимагати непередбачених витрат.

«Зараз ніби є різні програми з пошуку роботу, а ще хотілось би більше навчання, щоб допустім, якщо ти хочеш навчатися, щоб воно було безкоштовним...і ще було б менше різної реклами: «Ми вас всьому навчимо»... а в результаті ти починаєш платити незрозуміло кому і незрозуміло що і потім тебе просто кидають є багато таких випадків ... або якби хтось зробив, наприклад, якісь організації, лист перевірених програм , щоб знати точно що не кинуть» (Респондент 6).

Також було виявлено потребу у вивченні англійської мови, задля пошуку більш оплачуваної роботи, адже за словами респондентів вони були змушені тікати з зони бойових дій з двома сумками, тож потребують закриття більшої кількості потреб, ніж до війни.

«Зараз дуже багато де, потребують знання англійської мови, якби були такі курси повномасштабні гарні, якби були такі програми це б дуже

допомогло... розмовні клуби щось таке, щоб прийти розмовляти і покращувати знання» (Респондент 2).

«Англійська зараз дуже треба. Може ви знаєте ресурси якісь для вивчення англійської мови, щоб перевірені якісь аби не витратити час на непотрібні ресурси?» (Респондент 7).

Внутрішньо переміщені жінки, вказують на відсутність достатньої кількості тимчасової роботи, адже через певні життєві умови не мають можливості працювати на постійній роботі. Вони відзначають, що багато доступних тимчасових робіт орієнтовані переважно на чоловіків, такі як фізична робота, наприклад, вантажники або будь-які підсобні роботи.

«Я знайшла таку групу (з пошуку роботи), але там потрібні зазвичай чоловіки грузчики, підсобні роботи, тощо. Було б не погано мати можливість заробляти на тимчасових роботах або онлайн-перевірених ресурсах з нуля» (Респондент 1).

«Для мужчин еще хоть как-то, чисто физическая работа есть» (Респондент 3).

Відповідно до слів Респондента 3 постає потреба у більш структурованій та доступній інформації про вакансії, зосереджені у конкретних районах міста:

«Вот чтобы была бы какая то информация (про вакансии) именно по районах, вроде бы смотришь и там не пишет же, что требуется в Шевченковском, люди начинают названивать и говорят вот нам нужны, те кто поближе. Вот это было бы намного лучше ... Киев большой город сложно ориентироваться, когда его не знаешь».

Отже, часто в існуючих джерелах інформації про робочі місця не вказується конкретне місце розташування вакансії, що ускладнює пошук роботи. Внутрішньо переміщені особи найчастіше переїжджають до незнайомих міст, тому для них важливо мати зручні та точні джерела інформації, які допоможуть їм ефективно шукати роботу у власному або ж зручному для них районі.

Респонденти також висловлюють потребу в професійному самовизначенні та орієнтації в кар'єрних перспективах. Вони не впевнені, у якому напрямку розвивати свою професійну кар'єру. Ця потреба може виникати у багатьох внутрішньо переміщених осіб, які після втрати рідного дому змушені переосмислити свої можливості на ринку праці та шукати нові способи для розвитку.

«Думала змінити професію але я поки не визначилась в яке саме русло йти, і в якій саме професії працювати» (Респондент 6).

«...я зараз може й хочу змінити місце роботи, професію, на більш може таку, на більш серйозну, але я не знаю на кого... от це я працювала у відділі навчання та розвитку персоналу мені таке подобається але я навіть не знаю куди б себе прихнути в яку організацію, диспетчер можливо, люди, транспорт, щось з такої отрасли мені подобається, ну поки що магазин, ну не скажу, що я хочу тут надовго залишатися... не знаю коротше» (Респондент 7).

Для сприяння соціальній адаптації та успішному відновленню кар'єрного шляху важливо надавати внутрішньо переміщеним особам доступ до кар'єрного консультування, професійних тренінгів та програм підвищення кваліфікації, щоб допомогти їм знайти оптимальний кар'єрний шлях. Зокрема 5 із 8 респондентів на питання «Чи відвідували б ви заходи, тренінги задля підтримки працевлаштування?» відповіли ствердно.

Отже, відповідно до слів респондентів існує низка потреб, задоволення яких може посприяти працевлаштуванню ВПО, зокрема:

1. Наявність надійних ресурсів для пошуку роботи та навчальних програм;
2. Можливість навчання та перекваліфікації;
3. Вивчення та поглиблення знань англійської мови;
4. Можливості тимчасової роботи для жінок;
5. Інформація про вакансії, які зосереджені у конкретних районах міста;
6. Задоволення професійного самовизначення та особистісне зростання.

3.2 Перешкоди та труднощі у процесі працевлаштування внутрішньо переміщених осіб під час війни

Процес працевлаштування внутрішньо переміщених осіб під час війни є складним явищем, яке супроводжується численними викликами та перешкодами. В умовах військових конфліктів та зміненої соціально-економічної ситуації, внутрішньо переміщені особи стикаються з рядом труднощів, які ускладнюють їхню можливість пошуку та утримання роботи. У цьому підрозділі будуть розглянуті проблемні аспекти, що перешкоджають отриманню бажаної або ж будь-якої форми роботи.

Дискримінація за віком стає серйозною перешкодою у процесі працевлаштування внутрішньо переміщених осіб, особливо тих, хто вимушений шукати нові можливості для стабілізації на незнайомому місці. Результати інтерв'ю свідчать про те, що багато роботодавців виявляють деяку неприязнь до кандидатів старшого віку, покладаючи певні обмеження на вік майбутніх працівників, про що свідчать відповіді респондентів.

«Вже, на жаль, вік грає свою роль, бо багато хто хоче бачити до 30, особливо якщо робота офісна, а не державна» (Респондент 1).

«Возраст, опять же... Я даже попыталась к ней (до дочки) на работу как бы пойти уборщицей, но там тоже хозяйка говорит: «Ну желательна хотя бы лет до сорока» (Респондент 3).

«У меня есть этот сайт «Robota.ua», ну смотрю они выставляют, начинаю звонить, только возраст говоришь, а они мы вам перезвоним» (Респондент 3).

Окрім дискримінації за віком збоку роботодавців, дехто зустрічається з ейджизмом також в інших ситуаціях, зокрема у місцях проведення навчання.

«...ну вот если на курсы пойти, опять же возраст. Вот у меня муж пошел, пришло 10 человек, из них 8 человек молодых, они подошли: «...ребят извините, но

вы же сами понимаете». Они даже не говорили, ни нет, ни да, они просто показали – вот сидит 8 человек, говорят: вы же понимаете кто в приоритете вы или молодые». Вот такой разговор был» (Респондент 3). На питання про місце проведення курсів, респондентка не змогла відповісти, оскільки не знала відповіді на це запитання.

Найбільш потерпають від вікової дискримінації під час працевлаштування переважно люди, які ще не є людьми похилого віку, проте й не відносяться до молоді (від 14 до 35 років) згідно Закону України «Про основні засади молодіжної політики».

«Я постійно шукаю роботу, вже майже рік. І на Robota.ua, і на Djini, і на DOU, і рекрутерам писала самотійно, і всі кажуть не підійшли, не підійшли. Навіть на співбесіду не запрошували, я вже думаю може через вік, хоча така сфера, що ... взагалі то норм відносяться в ІТ, але ж складається враження, що дивляться, бо взагалі ж на співбесіди ніхто не запрошує» (Респондент 7).

«...це так від себе, дуже часто чую відгуки що після 45 не беруть, а хочуть більш молодших...» (Респондент 5).

«В «Жителюб» обрацалась тоже говорили мы вам поможем... Но опять же когда узнали, что мне 50 лет, сказали, что слишком молодая, мы опекаем людей 60+» (Респондент 3).

Проте, не скрізь роботодавці обмежують людей за віком, відповідно до слів респондентів:

«... але от в Н&М дівчата раділи, що нам після 45 і ми можемо тут працювати. Якої б вікової категорії ти б не був, вони беруть всіх на роботу» (Респондент 5).

«На державній роботі вік, начебто без дискримінації, але там маленька зарплата» (Респондент 2).

Внутрішньо переміщені особи часто стикаються з обмеженнями та перешкодами у виборі та отриманні роботи через свій статус. Результати інтерв'ю

відображають неприємні ситуації, коли вони зіткнулися з відмовою працевлаштування через невизначеність їхнього майбутнього місця проживання або через стереотипи та упередження щодо ВПО.

«Причина была такая: «Понимаете нам нужны люди на постоянной основе, а вы ВПО, поэтому не известно... вы сегодня тут, а завтра вы возьмете и вернетесь к себе домой», то же самое младшей дочери говорили. Говорили: «Вот мы вас научим, обучим, а нам потом с нуля кого-то учить» (Респондент 3).

«на співбесіді вони теж запитували ... вони переживала мабуть з тої точки зору, щоб я не їхала завтра кудись. Запитували чи серйозно націлені працювати, бо ви займете місце і може ви кудись переїдете» (Респондент 5).

« Ну ми ще як перший раз приїхали в Івано-Франківськ,.. ми шукали роботу скрізь взагалі, будь-яку, але щось в нас там нічого не складалось, ніхто нас не хотів брати на роботу» (Респондент 8).

«... у Франківську так була історія, що ми переселенці, ну якби російськомовні, нас взагалі не хотіли, ніде. Тому нам прийшлося переїхати в Бровари, ... а у Франківську у два місяця ходили, взагалі і на біржі стояла я, інспектор ця при мені дзвоне каже: «зараз до вас прийде людина на роботу», я прихожу мені кажуть вже зайнято, 30 хвилин пройшло ... і це не перший був випадок. Так і чоловік ходив, даже дворником не взяли...» (Респондент 8)

Інколи внутрішньо переміщені особи стикаються з упередженим ставленням не лише від роботодавців, а й від колег на отриманій роботі, що за їх словами, певним чином пригнічує їх стан:

«Колеги, на початку, інколи говорили: «...от понаїхали, от через вас ця війна і почалась», я людина не конфліктна, але образливо було, ми ж теж втратили свої домівки, я була інженером I категорії, до мене люди вже на співбесіди приходили, а тут я починаю все своє життя спочатку». (Респондент 5).

Державна служба зайнятості має важливе завдання сприяти працевлаштуванню людей, але жодна інституція не є ідеальною, і деякі респонденти поділилися своїм негативним досвідом співпраці з ними.

"Еще самого начала тоже пошли (у Центр зайнятості), они не так хотят найти работу, а как проплатить три месяца и все, я не захотела становиться." (Респондент 3) Це може свідчити про небажання деяких працівників Центру зайнятості, шукати можливості роботи, для того, хто цього потребує.

Наступний випадок показує, що деякі працівники Державної служби зайнятості можуть проявляти не належне ставлення до відвідувачів, не враховуючи їхніх потреб, бажань та теперішнього становища, про що свідчать слова Респондентки 7:

«Я приехала стала на биржу на месяц... ушла. Там жіночка котра мене вела, доводила до таких слез вообще. А на біржу потрібно було стати тому що я звільнилася з підприємства, де працювала і по закону я якби маю право стати на біржу. ... Я їй так і казала, що я не можу по своєму напрямку працювати, я можу тільки перекваліфікуватися, я уже найшла сама (навчання), а вона мені пропонує і пропонує то, що я не хочу. Она мне вакансии пропонувала по Киеву даже зовсім не по том направлению, где я работала. Говорю, вы не понимаете вот я навчаюся, а вона «не можете ви навчатися сейчас, война йде ідіть працюйте .. Вона мене ще оштрафувала, забрала за місяць цю виплату».

Попри бажання навчатися та скористатися ваучерами, обмежується група людей, що може їх отримати, зокрема, ті хто мають лише середню освіту.

«Я переглядала цю інформацію від Центру зайнятості щодо навчання, але я не підпадала під категорію людей, там ж треба з освітою, а в мене ні вищої ні спеціальної, щоб перевчитись і працевлаштуватись» (Респондент 8).

Наступна перешкода, яка виникає з відповідей респондентів, полягає у недостатньому доступі до житла в місцях, де є можливості працевлаштування.

Респонденти вказують на те, що доступне житло за доступні ціни знаходиться на околицях міста або на значній відстані від центральних районів. Це створює проблеми з транспортними зв'язками, зокрема, збільшує час, необхідний для дороги на роботу та повернення додому.

«Зараз з цим складно (з роботою). Але не тому, що їх нема, а тому, що доступне житло, не за космічні гроші ми знайшли тільки на околиці Києва, а це декілька км від цивілізації, одна дорога, якщо виїхати поза межі мікрорайону займає десь 2 години і стільки ж назад, тому я погоджуюся на тимчасові підробітки» (Респондент 1).

«Опять же, очень допустим много людей требуется на работу в центр, а когда я говорю, что с Дарницкого района, они говорят: «о, это вам добираться надо с левого на правый», а когда воздушная тревога то часто люди не могут добраться. А в Дарницком работы много нет. А ближе к центру снять жилье нереально» (Респондент 3).

Ця ситуація ускладнює пошук роботи для внутрішньо переміщених осіб, оскільки вони мають обмежені можливості вибору місця проживання через фінансові проблеми.

Внутрішньо переміщені особи почали зневірюватись у наданні допомоги від держави та від громадських організацій. На питання «Чи хотіли б ви отримати допомогу у працевлаштуванні від державних органів влади?» Респондент 3 відповіла:

«Я уже не верю государству, даже и пытаются не буду, даже если кто-то из государства напишет мы готовы оплатить, это будет ложь. Организациям по типу Деполь можно еще хоть как-то верить, а государству нет, нет».

Щодо громадських та волонтерських організацій:

«...это все сбор информации, я раза три писала резюме, отправляла в Деполь и ни разу никто не перезвонил» (Респондент 3).

Через ставлення працівників певних інститутів, у внутрішньо переміщених осіб складається негативний досвід про отримання послуг від держави.

«Я приходила в ЦНАП они там даже за людей не считают, ответ - вы там понаежали ... вы нам уже в печенках сидите...» (Респондент 3).

Психологічний стан внутрішньо переміщених осіб теж значно ускладнює процес працевлаштування, зміни сфери діяльності і загалом інтеграції на новому місці проживання. Дехто переїжджає вже двічі, спершу у 2014 році, через війну на Сході України, а потім у 2022 році через повномасштабне вторгнення.

«Хочу показати на різницю у 2014 і зараз. Тоді ми розуміли, що не повернемося і одразу все викреслили, перестали триматись за хату, звільнилась з роботи, і нам легко було інтегруватись в нове місце. На сьогодні, навпаки, ми ще тримаємось за те, що нажили за ці роки, я та діти ще рахуються там, тож ми не відрізані, і тому зараз складно інтегруватись» (Респондент 1).

Також Респондент 1 повідомляє, що постійні переїзди значно впливають на професійні компетенції, через що, працевлаштування стає складнішим завданням.

«Із-за постійних переїздів професійні якості теж втрачаються, бо тільки починаєш в чомусь удосконалюватись і приходиться залишати».

Внутрішньо переміщеним особам складно будувати життя, кар'єру через постійну невизначеність у майбутньому та страх, адже війна й досі триває, тож це змушує їх зупинятися на шляху та не рухатись далі у професійному напрямку.

«...щось нове відкривати страшно, щось своє купляти страшно, ми думали, щоб своє щось відкривати, але зараз вкладаєш всі гроші і завтра можна все втратити в один момент» (Респондент 5).

«...І я вже зрозуміла, що діти йдуть в садочок, в школу, а сама ніби йду на роботу, прийняла рішення. Ну в сина онлайн-навчання залишиться , ну ми вже з наступного року точно йдемо (в офлайн школу), ну може ми ще переїдемо. Знаєш мінус того це винаймати житло, не знаєш чи будеш ти завтра чи через місяць тут жити» (Респондент 5).

«Не хочеться навіть виходити на роботу, через постійні тривоги і вдень (назва району) в нас тут прилетіло і було дуже страшно» (Респондент 6).

«...якби було більш тихіше в країні, можна було і почати щось нове вчити, а так то за дітей переживаю, та й за себе, бо як будеш десь працювати в іншому не своєму районі ... то це таке» (Респондент 6).

Страх перед майбутніми подіями, загроза безпеці та стабільності змушує їх зосередитися на моменті та уникати ризиків, пов'язаних з кар'єрним розвитком. Така ситуація створює психологічний тиск і може призвести до відчуття безпорадності та відмови від пошуку нових можливостей.

Отже, можна зробити висновок, що існують певні перешкоди на шляху до працевлаштування внутрішньо переміщених осіб, зокрема:

1. Дискримінація за віком;
2. Обмеження вибору роботи через статус ВПО;
3. Упереджене ставлення від роботодавців та колег, через статус ВПО;
4. Негативний досвід співпраці з Державною службою зайнятості;
5. Недостатній доступ до житла в місцях, де є можливості працевлаштування;
6. Зневіра у наданні допомоги від держави та громадських організацій;
7. Невизначеність у майбутньому через війну.

3.3 Реалії та перспективи впровадження програм працевлаштування внутрішньо переміщених осіб в Україні

Запити внутрішньо переміщених осіб задовольняються як на державному рівні, так і за рахунок роботи недержаних громадських організацій, які фінансуються донорами – урядами Канади, Швеції, Великобританії, Нідерландів, Польщі, Німеччини та інших країн.

Разом з тим, часто донори з інших країн погано орієнтуються в реальних потребах внутрішньо переміщених осіб, тому можуть обмежувати діяльність

ініціаторів та фінансування програм допомоги ВПО. Аналіз таких програм відповідатиме запитам внутрішньо переміщених осіб у працевлаштуванні.

Програми, що пропонують перекваліфікацію та професійне навчання, є одними з найпопулярніших серед внутрішньо переміщених осіб. Різного роду курси допомагають людям здобути нові навички, які відповідають вимогам ринку праці.

«Я, ось пройшла курси соціального робітника, бо поняла, що подобається людям помагати, коли в організації (у центрі гуманітарної допомоги «Дім Спільноти») помагала. Пройшла курси, і тепер працюю соціальним робітником, ще й тут у Броварах знайшла» (Респондент 8).

«В мене вже цих курсів по фронтенду (Курси IT) багато було і всі безкоштовні, до речі. ...От ця організація USAID, я там теж участь брала, вони жінкам зі сходу помагали. З роботою тяжко дуже, ринок важкий зараз, але я на фрілансі підпрацьовую, заробіток нестабільний, але добре що є» (Респондент 7).

Як свідчать респонденти, такі курси, як навчання на соціального робітника та IT-курси, допомагають їм не лише знайти нову роботу, але й підвищити свою конкурентоспроможність. Попри складнощі з працевлаштуванням, особливо в умовах нестабільного ринку, багато хто знаходить можливості для підробітку та фрілансу, що свідчить про ефективність цих програм і важливість їх подальшого розвитку та підтримки.

Так, як внутрішньо переміщені особи виявляють потребу у вивченні англійської мови, діяльність мовних програм є особливо доречною. Наприклад, мережа освітньо-культурних просторів «Гончаренко центр» спільно з Державною службою зайнятості запускають безкоштовні курси англійської мови для внутрішньо переміщених осіб у восьми містах України (The Village Україна, 2024). На сьогодні, група вже є набраною, проте є можливість потрапити у листочкування. Оскільки група набралась майже за два тижні, було б доречно

збільшити кількість груп, аби більша кількість людей змогла скористатися програмою.

Недостатній доступ до житла в місцях, де є можливості працевлаштування, є серйозною проблемою. Громадська організація «ВСІМДІМ», покриває цю потребу, проте лише невелика частка людей скористалась програмою, через недостатнє фінансування. Збільшення кількості схожих програм та покращене фінансування наявних програм, зможе забезпечити внутрішньо переміщених осіб і житлом, і роботою одночасно.

Внутрішньо переміщені особи потребують допомоги у професійному самовизначенні та складанні кар'єрного плану. Існують деякі ресурси задля задоволення даного запиту, наприклад, була можливість взяти участь у проєкті «Професійна орієнтація. Кар'єра. Підприємництво», який здійснюється в рамках програми USAID «Економічна підтримка України» у співпраці з компанією «Booster Development». Відповідно до умов, внутрішньо переміщені особи могли безкоштовно отримати доступ до матеріалів, а саме курси, тренінги, воркшопи та скористатись серією кар'єрних консультувань від спеціалістів⁴. Наразі, проєкт не продовжує своєї діяльності, але потреба у цьому існує, тож важливо продовжувати діяльність таких програм, через наявний попит.

За словами респондентів є проблема упередженого ставлення до внутрішньо переміщених осіб. Онлайн платформи, які регулярно оновлюються та надають інформацію про актуальні вакансії, зосереджені на різних регіонах країни, також відіграють важливу роль у працевлаштуванні ВПО. Наприклад, різні job-сайти такі як, «Work.ua» та «Rabota.ua» можуть включити розділи, де можна знайти пропозиції роботи від роботодавців, готових приймати на роботу внутрішньо переміщених осіб.

Внутрішньо переміщені жінки з дітьми, часто потребують можливостей для тимчасової або часткової зайнятості. Необхідно розробити більше програм, які б

⁴ Проєкт «Професійна орієнтація. Кар'єра. Підприємництво». Booster Development. <https://prof-guide.org.ua/>

пропонували гнучкі умови праці, що дозволити краще поєднувати роботу та певні сімейні обов'язки.

«Більш того, мої діти навчаються онлайн, поки що, по тій же самій причині, що до громадського транспорту йти дуже довго і взагалі добиратися десь до цивілізації, найближчих шкіл далеко. Їхати туди довго, потім назад це дуже складно. Тож я більшість часу проводжу вдома з ними» (Респондент 1).

Негативний досвід співпраці з Державною службою зайнятості часто стає перешкодою для ВПО у пошуку роботи. Потрібно покращити якість послуг, що надаються центрами зайнятості, забезпечити прозорість та ефективність процесів, пов'язаних з працевлаштуванням внутрішньо переміщених осіб. Важливо також постійно моніторити роботи працівників та провадити необхідне для них навчання, аби обов'язки виконувались на належному рівні.

Для забезпечення ефективного працевлаштування внутрішньо переміщених осіб необхідно комплексно підходити до вирішення їхніх проблем та задоволення потреб, враховуючи як наявні успішні програми, так і ті напрями, що потребують підсилення. Лише за умов синергії зусиль держави, громадських організацій та міжнародних донорів можна досягти значущих результатів у подоланні проблем працевлаштування ВПО та забезпечити їм гідні умови для життя та роботи в нових громадах.

ВИСНОВКИ

Проведене теоретичне та емпіричне дослідження проблеми працевлаштування внутрішньо переміщених осіб в умовах війни дає підстави для таких висновків.

1. Визначення поняття «внутрішньо переміщена особа» пройшло через десятиліття дебатів, і досі не існує єдиного міжнародного документу, що регулює захист їхніх прав. Однак, Керівні принципи внутрішнього переміщення, які були представлені у 1998 році М. Френсісом Денгом, тодішнім представником Генерального секретаря ООН з питань внутрішньо переміщених осіб та Комісією ООН з прав людини, стали основою для створення законодавств у різних країнах, хоча вони мають лише рекомендаційний характер. Україна імплементувала ці принципи у своє законодавство після початку бойових дій на Сході у 2014 році. При порівнянні визначень у Керівних принципах та Законі України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» виявляються деякі розбіжності. У визначенні в національному законодавстві не враховано, що внутрішнє переміщення відбувається в межах однієї країни. Також законодавство обмежує надання статусу ВПО особам, які перебувають в Україні на законних підставах, тоді як у Керівних принципах це не є умовою для визнання особи внутрішньо переміщеною. Керівні принципи не надають ВПО особливого статусу, а наголошують на обставинах примусового переселення. Визначення понять є критично важливими, оскільки від них залежить рівень захисту, що надається законодавством.

2. Дослідження потреб у працевлаштуванні дозволило поглибити розуміння того, яку підтримку та ресурси необхідно надати внутрішньо переміщеним особам в умовах війни. Так, було з'ясовано низку потреб, задоволення яких сприятиме працевлаштуванню в умовах війни, зокрема: наявність надійних ресурсів для пошуку роботи та навчальних програм; можливості навчання та перекваліфікації;

потреба у навчанні англійської мови; можливості тимчасової роботи для жінок; інформація про вакансії, зосереджена на конкретних районах міста; потреба у професійному самовизначенні.

3. Процес працевлаштування внутрішньо переміщених осіб під час війни є складним і супроводжується численними викликами та перешкодами. В умовах військових конфліктів та зміненої соціально-економічної ситуації, внутрішньо переміщені особи стикаються з багатьма труднощами, що ускладнюють пошук та утримання роботи. Визначено такі перешкоди: дискримінація за віком; обмеження вибору роботи через статус ВПО; упереджене ставлення від роботодавців та колег, через статус ВПО; негативний досвід співпраці з Державною службою зайнятості; недостатній доступ до житла в місцях, де є можливості працевлаштування; зневіра у наданні допомоги від держави та громадських організацій; невизначеність у майбутньому через війну.

4. Враховуючи реалії життя внутрішньо переміщених осіб можна констатувати такі подальші кроки впровадження програм працевлаштування внутрішньо переміщених осіб в Україні:

- підтримувати програми з перекваліфікації та професійного навчання, які підвищують конкурентоспроможність на ринку праці.
- розширити кількість безкоштовних курсів англійської мови, оскільки на них існує великий попит серед ВПО.
- збільшити фінансування та кількість програм, які забезпечують внутрішньо переміщених осіб доступним житлом у місцях з можливостями працевлаштування.
- продовжувати забезпечувати діяльність програм, що надають внутрішньо переміщеним особам допомогу у професійному самовизначенні та складанні кар'єрного плану.
- створювати та підтримувати онлайн-платформи з актуальними вакансіями, які б враховували потреби внутрішньо переміщених осіб, наприклад, розміщення вакансій по районах.

- розробляти програми, що пропонують тимчасову або часткову зайнятість для внутрішньо переміщених осіб, особливо жінкам з дітьми.

- підвищити якість послуг, що надаються центрами зайнятості, наприклад, проводити навчання для працівників центрів, задля належного виконання їх обов'язків.

- залучити синергію зусиль держави, громадських організацій та міжнародних донорів для ефективного вирішення проблем працевлаштування ВПО.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Безкоштовні курси англійської мови для ВПО запускають у восьми містах України.* (2024) The Village Україна. <https://www.village.com.ua/village/knowledge/edu-news/350397-bezkoshtovni-kursi-angliyskoyi-movi-dlya-vpo-zapuskayut-u-vosmi-mistah-ukrayini>
2. ГО «Нові Українські Наративи (2023) Освітня платформа "Зміст» <https://www.zmist.online/#about>
3. Громадський холдинг «ГРУПА ВПЛИВУ». (2018) *Захист прав внутрішньо переміщених осіб: аналіз та рекомендації щодо вдосконалення нормативно-правової бази.* https://www.vplyv.org.ua/wp-content/uploads/2018/06/Group-of-Influence_analyses.pdf
4. Громадський холдинг «ГРУПА ВПЛИВУ». (2023) *Фокус-групове дослідження «Права і потреби ВПО».* <https://www.vplyv.org.ua/wp-content/uploads/2023/03/%D0%97%D0%B2%D1%96%D1%82-2023.pdf>
5. *Допомогу в працевлаштуванні, безкоштовні курси, інструменти.* (б. д.). Каталог компаній to4ka.fun. <https://to4ka.fun/dopomogu-v-pratsevlashtuvanni-bezkoshtovni-kursy-instrumenty-i-materialy-dlya-roboty-mozhut-otrymaty-zhinky-vpo-v-odesi/>
6. Жаворонок, А. В. (2023). Ринок праці в контексті системи економічної та соціальної безпеки: Роль, елементи, аналіз та значення. *European Scientific Journal of Economic and Financial Innovation*, 12(2), 190–196. Отримано з: <https://journal.eae.com.ua/index.php/journal/article/view/244/198>
7. Ібрагімова, І. М. (2019). Вивчення потреб у навчанні та розвитку. *Посібник/під заг. ред. Гриб ОКК: Проект «Доступна та якісна правова допомога в Україні.* http://qala.org.ua/wp-content/uploads/2019/05/Learning-NA_methodology5_28_05_merged.pdf?fbclid=IwAR3LoOzFJPqNYUa8gF-k-SwYtCJDQ8jHj7fuygs9uzcExxje-Fcz9U3zaFY
8. Кабінет Міністрів України (2023). *Працевлаштування є найкращим інструментом інтеграції ВПО у приймаючі громади, – Ірина Верещук.* Доступ

через: <https://www.kmu.gov.ua/news/pratsevlashtuvannia-ie-naikrashchym-instrumentom-intehratsii-vpo-u-pryimaiuchi-hromady-iryna-vereshchuk>.

9. Каплан, Ю. Б. (2017, 29 грудня). «Особливості інтеграції та адаптації внутрішньо переміщених осіб у нових територіальних громадах: Питання реалізації політичних прав і свобод». Аналітична записка. Національний інститут стратегічних досліджень. Доступ через <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/politika/osoblivosti-integracii-ta-adaptacii-vnutrishno-peremishchenikh-osib-u-novikh>
10. Козинець, І. Г., & Шестак, Л. В. (2014). Міжнародні стандарти захисту та допомоги внутрішньо переміщеним особам. Молодий вчений, (12 (1)), 258-261.
11. Компенсація роботодавцю за працевлаштування ВПО. (б. д.). Гід з державних послуг - Гід онлайн Дія. <https://guide.diaa.gov.ua/view/nadannia-robotodavtsiu-kompensatsii-vytrat-na-oplatu-pratsi-za-pratsevlashtuvannia-vnutrishno-peremishchenykh-osib-vnaslidok-pro-0e2102a5-2a1d-40bf-9107-b22eaa1e5661>
12. Міністерство соціальної політики України. Внутрішньо переміщені особи – Міністерство соціальної політики України. (б. д.). Доступ через <https://www.msp.gov.ua/timeline/Vnutrishno-peremishcheni-osobi.html>
13. Павлів-Самоїл Н.П. (2019). Вимушена міграція: міжнародні стандарти внутрішньо переміщених осіб у національному законодавстві. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія: Юридичні науки, (24), 35-40.
14. Проєкт «Професійна орієнтація. Кар'єра. Підприємництво». Booster Development. <https://prof-guide.org.ua/>
15. Пресслужба Міністерства освіти та науки України. (5 грудня 2023) *Програма для ВПО у приймальних громадах в Україні*. <https://mon.gov.ua/ua/news/programa-dlya-vpo-u-prijmalnih-gromadah-v-ukrayini>
16. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб, Закон України № 1706-VII (2023). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1706-18#Text>

17. Про затвердження порядку видачі ваучерів для підтримки конкурентноспроможності осіб на ринку праці, Постанова Кабінету Міністрів №207 (2023). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/207-2013-%D0%BF#Text>
18. Про затвердження Порядку надання роботодавцю компенсації витрат на оплату праці за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні, Постанова Кабінету Міністрів України № 331 (2023) <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/331-2022-п#Text>
19. Проект Ради Європи «Посилення захисту прав людини внутрішньо переміщених осіб в Україні» (2016). *Вдосконалення національного законодавства України стосовно захисту прав людини внутрішньо переміщених осіб*. Київ. 164 с. <https://rm.coe.int/1680693ca7>
20. Сприяння адаптації ВПО та посиленню їх спроможності щодо працевлаштування у приймаючих громадах – Громада-влада: Діалог, довіра, дія. (б. д.). Громада-влада: діалог, довіра, дія. <https://osbb-ok.org.ua/posts/spriyannya-adaptaciyi-vpo-ta-posilennyu-yix-spromozhnosti-shhodo-pracevlastuvannya-u-priimayucix-gromadaх>
21. Томашевська, К. (2023). Інноваційні моделі надання соціальних послуг ВПО: Теоретичний аспект. Актуальні проблеми соціальної сфери. Вид-во Житомирського державного університету імені Івана Франка. 81–82. Отримано з http://eprints.zu.edu.ua/36966/1/Макет_2023.pdf
22. Українська Гельсінська спілка з прав людини (2023). Працевлаштування переселенців через центри зайнятості: з якими проблемами стикаються ВПО. Доступ через <https://www.helsinki.org.ua/articles/pratsevlashtuvannia-pereselentsiv-cherez-tsentry-zayniatosti-z-iakymy-problemamy-stykaiutsia-vpo/>
23. Урядовий портал. (18 січня 2024) *Як служба зайнятості допомагає внутрішнім переселенцям?* <https://www.kmu.gov.ua/news/yak-sluzhba-zainiatosti-dopomahaie-vnutrishnim-pereselentsiam>

24. Шацька, З. Я., & Демчук, О. М. (2023). Проблеми працевлаштування вимушено переміщених осіб в міжнародних компаніях. *Формування ринкових відносин в Україні*. <https://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/24074>
25. Ager, A., Strang, A. (2008). Understanding Integration: A Conceptual Framework. *Journal of Refugee Studies*, Vol. 21, № 2
26. Calderon, Mayela, "Internal Displacement: Recent History, Visions for the Action Ahead" (2010). Independent Study Project (ISP) Collection. 838. https://digitalcollections.sit.edu/isp_collection/838
27. Chuiko, O., & Fedorenko, O. (2022). Levels of Social Integration of Internally Displaced Persons in the Host Community. *Regional Formation and Development Studies*, 31(2), 7-16. doi:10.15181/rfds.v31i2.2093
28. Deliya, Y. (2020). Legal characteristics of definition the concept «internally displaced person». *Law Journal of Donbass*, 71(2), 10–18. <https://doi.org/10.32366/2523-4269-2020-71-2-10-18>
29. Duncan, C. R. (2005). Unwelcome guests: Relations between internally displaced persons and their hosts in North Sulawesi, Indonesia. *Journal of Refugee Studies*, Vol. 18(1), p. 2546. Available at: <https://doi.org/10.1093/jrs/18.1.25>
30. Fedorenko, O. (2020). Sociodemographic determinants of social integration of internally displaced persons. *Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv. Social work*, (6), 18–22. <https://doi.org/10.17721/2616-7786.2020/6-1/4>
31. Global Protection Cluster, UNHCR, Internal Displacement Monitoring Centre, Norwegian Refugee Council and Directorate-General for European Civil Protection and Humanitarian Aid Operations, “Session 1: Who are IDPs, and what are their specific needs?”). <https://api.internal-displacement.org/sites/default/files/inline-files/Session-1-handout.pdf>
32. Guiding Principles on Internal Displacement. (1998). Available at: <https://www.unhcr.org/protection/idps/43ce1cff2/guiding-principles-internal-displacement.html>

- 33.IDMS. *An institutional history of internal displacement*. <https://www.internal-displacement.org/internal-displacement/history-of-internal-displacement/>
- 34.IDMS. *Guiding Principles on Internal Displacement*. <https://www.internal-displacement.org/internal-displacement/guiding-principles-on-internal-displacement/>
- 35.Jacobsen, K. (2001). The Forgotten Solution: Local Integration for Refugees in Developing Countries. *New Issues in Refugee Research*. Working Paper No. 45. Available at: <https://www.unhcr.org/research/working/3b7d24059/forgotten-solution-local-integration-refugees-developing-countries-karen.html>
- 36.Ní Ghráinne, B. (б. д.). *Time for a convention on internal displacement? The history of the internal displacement protection regime — Refugee History*. *Refugee History*. <https://refugeehistory.org/blog/2022/7/21/time-for-a-convention-on-internal-displacement-the-history-of-the-internal-displacement-protection-regime>
- 37.Orchard, P. (2016). The Contested Origins of Internal Displacement. *International Journal of Refugee Law*, 28(2), 210–233. <https://doi.org/10.1093/ijrl/eew031>
- 38.United Nations. *About internally displaced persons*. <https://www.ohchr.org/en/special-procedures/sr-internally-displaced-persons/about-internally-displaced-persons>
- 39.Vsimdim. <https://vsimdim.org/?lang=uk>
- 40.*World Cities Day 2023: HOUSING +5 in host communities for IDPs in Ukraine.* / *Urban October*. (б. д.). Urban October 2024 | Urban October. <https://urbanoctober.unhabitat.org/world-cities-day-2023-housing-5-host-communities-idps-ukraine>

ДОДАТКИ

Додаток А Гайд напівструктурованого інтерв'ю

Добрий день. Мене звати Аня, дякую, що погодились відповісти на кілька запитань. Я разом із науковою керівницею, проводимо дослідження на тему «Потреби ВПО у працевлаштуванні в умовах війни» у рамках своєї дипломної роботи. Дослідження проводиться з метою виявлення труднощів, з якими стикаються внутрішньо переміщені особи під час війни та їхніх потреб в процесі пошуку роботи. Запевняємо Вас, уся надана Вами інформація залишиться конфіденційною, її використання можливе лише в узагальненому вигляді або анонімно.

Чи не будете Ви проти, якщо наша розмова буде записана на диктофон для дослідження усіх деталей?

Блок 1: Соціально-демографічна інформація

Вкажіть, будь ласка, ваш вік.

Де Ви проживали до повномасштабного вторгнення?

Назвіть місце фактичного проживання, місто/район?

Як давно переїхали?

Скільки членів у Вашій сім'ї?

Яка у Вас освіта?

Блок 2: Досвід роботи до та під час війни

Будь ласка, опишіть досвід роботи до того, як Ви змушені були переїхати через війну. Яке було ваше місце роботи до початку повномасштабного вторгнення?

З того часу як Ви стали ВПО, чи змогли Ви знайти будь-яку форму роботи чи діяльності, що приносить дохід? Якщо так, будь ласка, опишіть.

Як довго ви шукали роботу після переміщення?

Які засоби ви використовували для пошуку роботи

Блок 3: Бар'єри під час пошуку роботи та працевлаштування

З якими труднощами чи перешкодами Ви зіткнулися, намагаючись знайти роботу?

Що, на Вашу думку, завадило Вам знайти роботу?

Чи були обмеження щодо вибору професії чи місця роботи через Ваш статус внутрішньо переміщеної особи?

Чи відчували Ви невпевненість при пошуку роботи? У чому полягала ця невпевненість?

Розкажіть про ваш досвід з роботодавцями під час пошуку роботи та працевлаштування?

Чи стикалися Ви з дискримінацією чи стигматизацією від роботодавців через ваш статус внутрішньо переміщеної особи?

Блок 4: Соціальна підтримка та послуги

Чи отримували Ви будь-яку підтримку пов'язану з працевлаштуванням від громадських організацій?

Чи отримували Ви підтримку або послуги від місцевих органів влади щодо адаптації на новому місці проживання та окремо щодо працевлаштування?

Чи користувались Ви послугами Державної служби зайнятості?

Чи знаєте Ви про програми для підтримки працевлаштування?

Яку підтримку або послуги Ви очікували/очікуєте отримати?

Чи достатньо Вам інформації щодо того як знайти роботу на новому місці?

Якої інформації не вистачає задля того аби знайти роботу?

Блок 5: Потреби

Чи маєте ви доступ до інформації про вакансії та можливості працевлаштування?

Які ресурси або програми ви хотіли б мати доступними для полегшення процесу пошуку роботи та працевлаштування?

Чи б відвідували Ви заходи, тренінги тощо, які б допомогли вам у працевлаштуванні?

Що на вашу думку найкраще допоможе у працевлаштуванні на бажану роботу?

Блок 6: Очікування від місця роботи

Що для Вас є важливим при виборі місця роботи?

Блок 7: Перспектива на майбутнє

Чи розглядаєте Ви можливість зміни сфери діяльності?

Якщо так, то чому?

Яким чином Ви плануєте опанувати нову професію?

Чи потребуєте Ви допомоги з боку держави/ громадських організацій у цьому процесі?

Щиро дякуємо за співпрацю в дослідженні!