



Перспективи формування безбар'єрного середовища трудової активності людей старшого віку (55+)

*Аналітичне дослідження для підтримки політики активного
довголіття та інклюзивного ринку праці в Україні*

МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

АКТУАЛЬНІСТЬ ТА ЗАГАЛЬНИЙ КОНТЕКСТ ДОСЛІДЖЕННЯ

АКТУАЛЬНІСТЬ ТА КОНТЕКСТ

Виклик вікової неактивності: що саме нас турбує



Дефіцит кадрів

Низький рівень участі людей старшого віку на ринку праці посилює дефіцит кваліфікованих кадрів для бізнесу



Економічні втрати

Держава недоотримує податкові та страхові надходження, населення – доходи від праці та підприємництва



Соціальна ізоляція

Відсутність трудової активності призводить до соціальної ізоляції та зменшення доходів людей старшого віку

За оцінками Інституту демографії, у 2025 році кількість населення у віці 55–70 років перевищує 6 мільйонів осіб, що дорівнює половині нині зайнятого населення. Це вимагає негайного впровадження політики розширення економічної активності на засадах активного довголіття та безбар'єрності

ПОТРЕБА У ВІКОВІЙ ІНКЛЮЗИВНОСТІ ПОЛІТИКИ (контекст запиту на ...)

Рівень участі старших вікових контингентів у робочій силі значно поступається країнам ЄС.

Для подолання цієї ситуації необхідна комплексна політика, що відповідає глобальним тенденціям



Глобальний тренд

Міжнародні організації (Єврокомісія, Світовий банк, МОП) закликають до формування вікової інклюзивності ринку праці



Європейська інтеграція

Вимога стратегії розвитку загального європейського ринку праці та логічний крок до розширення DEI (Різноманіття, Рівність, Інклюзія)



Соціальні цінності

Запровадження age-friendly практик відображає важливість формування сучасних суспільних цінностей та активного довголіття

КОНЦЕПЦІЯ БЕЗБАР'ЄРНОСТІ В ПОЛІТИЦІ ЗАЙНЯТОСТІ

Безбар'єрність розглядається ширше, ніж просто фізична доступність. Це **сукупність умов, що забезпечують рівні можливості** для людей різного віку, стану здоров'я та життєвих обставин

Право на активність

Можливість залишатися економічно активними настільки довго, наскільки є бажання і здатність це робити

Адаптація та підтримка

Отримання необхідних адаптацій робочого місця, гнучких графіків та професійної підтримки

Усунення упереджень

Подолання ейджистських стереотипів, які перешкоджають працевлаштуванню та професійному розвитку

ВІДПОВІДНІСТЬ СТРАТЕГІЧНИМ ДОКУМЕНТАМ УКРАЇНИ

Формування безбар'єрного середовища є ключовою передумовою для виконання низки національних завдань та відповідності Євроінтеграційній рамці



План відновлення України
Дотримання European Pillar of Social Rights
Дотримання рамки розділів ACQUIS



Стратегія демографічного розвитку України на період до **2040** та операційний план до неї



Національна стратегія із створення без бар'єрного простору в Україні на період до **2030** та операційний план до неї



Майбутня Стратегія зайнятості 2030
Майбутній Трудовий Кодекс

Результати дослідження задовольняють потребу Міністерства економіки, Міністерства соціальної політики та Державної служби зайнятості в достовірних матеріалах для підготовки державних рішень щодо створення гнучких та інклюзивних форматів праці

ОСОБЛИВОСТІ СТРАТЕГІЇ ДОСЛІДЖЕННЯ

УНІКАЛЬНІСТЬ ДОСЛІДНИЦЬКОЇ ІДЕЇ: РОЗДІЛЬНІСТЬ ПРЕДМЕТУ

Роздільне вивчення бар'єрів (1), колективних та індивідуальних ментальних настанов (2), ступеню їх впливу на поведінку (3) з наступною консолідацією у нове системне представлення проблеми довчасної економічної неактивності населення України

Визначення бар'єрів

Аналіз внутрішніх (суб'єктивних) та зовнішніх (об'єктивних) перешкод для зайнятості людей старшого віку



Аналіз ейджизму та мотивації

Оцінка причин і джерел ейджистських упереджень: соціальних, культурних, економічних та психологічних факторів



Оцінка впливу

Оцінка впливу упереджень на працевлаштування, професійний розвиток і утримання працівників старшого віку

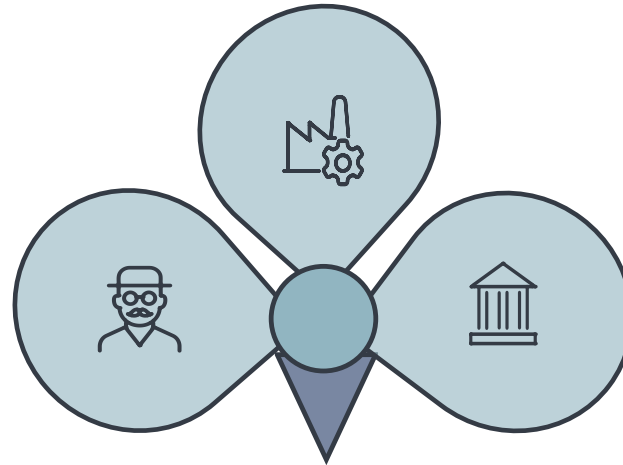
УНІКАЛЬНІСТЬ ДОСЛІДНИЦЬКОЇ ІДЕЇ: РОЗДІЛЬНІСТЬ СУБ'ЄКТНОСТІ

Роботодавці: кадрова політика, практика адаптації робочих місць, сприйняття ефективності працівників старшого віку

Підприємницький рівень суб'єктності

Індивідуальний рівень суб'єктності

Люди 55+: досвід взаємодії з бар'єрами, мотивації, стан здоров'я, навички. Вони є основними носіями досвіду



Інституційно-політичний рівень суб'єктності

Державні структури, служби зайнятості, профспілки: формування та реалізація політик, що впливають на можливості праці

Консолідований аналіз

Синтез даних, моделювання ймовірності залучення та формування обґрунтованих рекомендацій

Консолідація позицій трьох рівнів суб'єктності у формуванні бар'єрів, упереджень і можливостей забезпечить належну глибину висновків щодо механізмів злиття індивідуальних траєкторій загальні економічні та нормативні контексти і в зворотному порядку

МЕТОДИЧНА РЕАЛІЗАЦІЯ ДОСЛІДНИЦЬКОЇ ІДЕЇ

Трирівневий підхід і змішані методи

Наша загальна стратегія ґрунтується на **підході змішаних методів (mixed-methods approach)**, поєднуючи якісні та кількісні дані для забезпечення комплексності висновків. Це дозволяє не лише описати явища, але й розкрити логіку їх виникнення

1

Якісна фаза (n=135)

Глибинні інтерв'ю з роботодавцями (120) та представниками держструктур (15). Мета: **реконструювати рамку смислів та мотивів підтримки бар'єрів**, виявити неочевидні фактори та HR-політики

2

Кількісна фаза (n=3400)

Статистично надійне репрезентативне опитування осіб 55+. Мета: **перевірка гіпотез, вимірювання поширеності бар'єрів** та аналіз статистичних зв'язків між характеристиками

3

Інтеграційна фаза

Аналітичний етап. **Зведення результатів** для формування цілісної моделі «безбар'єрного середовища праці», узгодження суб'єктивного бачення з інституційними практиками

ОСОБЛИВОСТІ МЕТОДІВ ДОСЛІДЖЕННЯ (ЯКІСНІ)

ГЛИБИННІ ІНТЕРВ'Ю, ОСНОВНА МЕТА ТА РОЛЬ У ДОСЛІДЖЕННІ

Основна мета

Відтворити систему **смислів і зв'язків**, проєкцій та шаблонів, через які роботодавці та політики сприймають трудову активність людей старшого віку

Аналітична глибина

Перехід від поверхневого опису до розуміння **ціннісних і нормативних механізмів**, які або створюють, або блокують безбар'єрні умови праці

Роль у дослідженні

Забезпечення аналітичної насиченості та формування **концептуальної рамки** для подальшого кількісного опитування

Глибинні інтерв'ю забезпечують якісну основу, дозволяючи реконструювати типові сценарії поведінки та аргументації роботодавців

ДВОКАСКАДНА СТРАТЕГІЯ ГЛИБИННИХ ІНТЕРВ'Ю

Інтерв'ю проводяться у дві хвили, що дозволяє поступово поглиблювати розуміння проблеми та фіксувати вагу респондентів у системі формальних і неформальних зв'язків



Хвиля 1: Відкритий Пошук (n = 20)

Малоструктуровані інтерв'ю з представниками всіх класів роботодавців. Мета: **вільно розкрити стиль мислення**, шаблони та стереотипи щодо працівників старшого віку



Хвиля 2: Фокусована перевірка (n = 100)

Квазіструктуровані інтерв'ю навколо єдиного шаблону. Застосовується, якщо перша хвиля виявила **набір сталих і повторюваних патернів** політики з боку роботодавців

Тип інтерв'ю: переважно напівструктуроване (за гайдом, але з простором для уточнень). Тривалість: 60–90 хвилин

ЦІЛЬОВІ ГРУПИ ТА ПРИНЦИПИ ДОБОРУ РЕСПОНДЕНТІВ

Основна підгрупа: Роботодавці (n=120)

Вибірка будується за принципом цільової стратифікації (Purposive Sampling) для забезпечення різноманітності організаційних контекстів

Сектор економічної діяльності (за секціями КВЕД)

Розмір підприємства (мікро, малі, середні, великі)

Тип власності (приватна, державна)

Основні макрорегіони. Тип населеного пункту (міста, сільські громади)

Основними співрозмовниками є керівники, HR-менеджери або власники бізнесів, що безпосередньо приймають рішення щодо найму та умов праці

Допоміжна підгрупа: Політики (n=15)

Вибірка включає основних прямих та опосередкованих учасників регулювання ринку праці, а також розвитку безбар'єрності

Представники державних структур: Міністерства економіки, Міністерство соціальної політики, Державна служба зайнятості, тощо

Профспілки

Неприбуткові громадські організації

Бізнес-асоціації

Акцент робиться на системному розумінні можливостей інституційного впливу на формування політики зайнятості та безбар'єрності

СТРУКТУРА ГАЙДУ ДЛЯ РОБОТОДАВЦІВ

БЛОК 1

Кадрова ситуація і контекст

БЛОК 2

Досвід взаємодії з
працівниками старшого віку

БЛОК 3

Ставлення та установки

БЛОК 4

Організаційні практики
безбар'єрності

БЛОК 5

Навчання та передача досвіду

БЛОК 6

Економічна логіка і мотивація

БЛОК 7

Взаємодія з державою та
інституціями

БЛОК 8. Бачення майбутнього і
пропозиції

Формування діагностичної
карти

ОСОБЛИВОСТІ МЕТОДІВ ДОСЛІДЖЕННЯ (КІЛЬКІСНІ)

КІЛЬКІСНЕ ОПИТУВАННЯ

3400 респондентів

Кількісний етап є центральним інструментом другої фази дослідження, покликаним перевірити якісні гіпотези та оцінити масштаби бар'єрів серед людей старшого віку (55+)



Описова функція

Визначення структури зайнятості, умов праці та навичок у людей старшого віку, мотиви, плани, інтереси. Перешкоди, страхи, упередження.



Аналітична Функція

Встановлення взаємозв'язків між соціально-демографічними, економічними та психосоціальними характеристиками



Оціночна функція

Метрики для оцінки «Індексу безбар'єрності» та факторів, що послаблюють/посилюють вплив бар'єрів

ДИЗАЙН ВИБІРКИ КІЛЬКІСНОГО ОПИТУВАННЯ

Для забезпечення репрезентативності на національному рівні використовується багатоступенева стратифікована випадкова вибірка з контролем ключових параметрів

Критерії стратифікації та обсяг

Географічні макрорегіони:
Захід, Центр, Південь, Схід*,
Київ

Тип поселення:
міське / сільське

Вікові групи:
55–64 та 65–74

Стать:
чоловіки та жінки

Загальний обсяг **3400 інтерв'ю** забезпечує довірчий інтервал $\pm 1,7$ в.п. (при 95% довіри) для загальної сукупності

Метод збору даних

CAPI

Computer-Assisted Personal
Interviewing (особисті інтерв'ю)

CATI

Computer-Assisted Telephone
Interviewing (телефонні інтерв'ю)

Використовується гібридний варіант CAPI/CATI для охоплення важкодоступних регіонів та забезпечення точності локалізації респондентів

*опитування проводиться на підконтрольній частині України

ТЕМАТИЧНІ БЛОКИ АНКЕТНОГО ОПИТУВАННЯ

Анкета (35–45 хвилин) логічно структурована для мінімізації втоми респондентів та охоплює усі ключові аспекти життя людей старшого віку



Навички та навчання

Оцінка цифрової грамотності, готовності до перекваліфікації та досвіду останнього професійного навчання



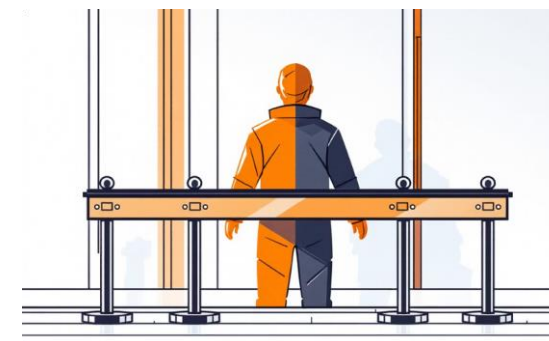
Доходи та захист

Джерела доходів, поєднання пенсії та заробітку, вплив пільг на мотивацію працювати



Здоров'я та можливості

Стан здоров'я, функціональні обмеження та фізичні адаптації робочого місця



Ейджизм та дискримінація

Досвід відмов у наймі чи просуванні, сприйняття вікових стереотипів у колективі та на ринку праці

ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

ЛОГІЧНА СХЕМА РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ

Результати кількісного опитування створять багатовимірну базу для практичних рекомендацій, підтверджуючи або спростовуючи якісні висновки

Моделювання бар'єрів зайнятості

Виявлення факторів, що підвищують або знижують імовірність участі в ринку праці для людей 55+

Типологія працівників та їх поведінкових патернів

Побудова типології старших працівників за рівнем залученості, адаптованості та бар'єрності середовища

Композитні індикатори

Розрахунок «Індексу Безбар'єрності» та «Індексу Готовності до продовження праці» для різних підгруп

Рекомендації

Надання доказової основи для вироблення практичних рекомендацій у сфері зайнятості та соціального захисту

ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ ТА ПОДАЛЬШІ КРОКИ

АНАЛІТИЧНИЙ ЗВІТ

Підготовка науково обґрунтованого звіту з висновками та практичними рекомендаціями для Міністерства економіки, Мінсоцполітики та інших стейкхолдерів



ОБґРУНТУВАННЯ ПОЛІТИК

Надання надійної емпіричної бази для розробки гнучких форматів праці, програм перекваліфікації та усунення бар'єрів зайнятості для осіб 55+.



МОДЕЛЬ БЕЗБАР'ЄРНОСТІ

Створення комплексної моделі, що дозволяє оцінити «Індекс безбар'єрності» та фактори, що впливають на ймовірність залучення до економічної активності

КОНТРОЛЬ ЯКОСТІ ТА ЕТИЧНІ СТАНДАРТИ

Надійність результатів гарантується завдяки стандартизації процедур, триангуляції методів та суворому дотриманню етичних норм

Надійність, Валідність, Триангуляція

Надійність

Єдині гайди, уніфіковані кодові схеми та чіткий алгоритм зважування вибірки

Валідність

Підсилюється триангуляцією – взаємною перевіркою якісних і кількісних даних

Контроль

Подвійна перевірка транскриптів (якісний етап), логічний контроль анкет та GPS-моніторинг САPI-інтерв'ю

Етичні принципи

Конфіденційність

Анкети зберігаються у знеособленому вигляді; персональні дані відокремлюються від дослідницьких масивів

Інформована згода

Гарантія права відмовитися від участі або пропустити будь-яке запитання без пояснення причин

Чутливі теми

Особлива увага до віку, здоров'я та фінансового становища; етичний кодекс для польової команди