

Додаток 5. Опитування 120 роботодавців

1. ПЛАНУВАННЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ОПИТУВАННЯ

Перед проведенням дослідження було складено план, в якому було визначено: інформацію, яку необхідно отримати, метод дослідження¹, релевантні респонденти (учасники дослідження), розмір та структура вибірки, місце та час проведення дослідження. Розглянемо кожен з цих компонентів більш детально.

Інформація, яку необхідно отримати у результаті проведення дослідження – визначення портрету компанії-роботодавця, а також визначення ступеня зацікавленості компаній-роботодавців у наданні демобілізованим українським ветеранам і захисникам України (далі - ветеранам) “зелених” робочих місць у різних галузях економіки України у процесі її відновлення від руйнівних наслідків війни.

Анкетування проводилося у режимі онлайн шляхом поширення посилання на анкету через мережу інтернет (тобто респонденти самостійно заповнювали анкету, створену за допомогою Google Forms², без підказок інтерв'юера). Час проведення онлайн-анкетування - з 25 квітня по 06 червня 2025 року. Узагальнений план проведення дослідження представлений у Таблиці 1.

Таблиця 1

План дослідження

Інформація, яку необхідно отримати	Портрет українського роботодавця, визначення рівня зацікавленості українських роботодавців у створенні зелених робочих місць
Метод дослідження	Онлайн-опитування (за допомогою Google Forms)
Респонденти	Українські компанії-роботодавці, з якими в рамках Фестивалю кар'єри було проведено особисті зустрічі
Розмір вибірки	120 компаній-роботодавців різного рівня
Місце проведення	Онлайн (анкета, створена у Google Forms)
Час проведення	25.04.2025-06.06.2025

2. ПРОВЕДЕННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Дослідження проводилося методом онлайн-анкетування з 25 квітня по 06 червня 2025 року включно в мережі Інтернет. У звіті проаналізовано опитування 120 компаній. Респондентами стали компанії-роботодавці, які брали участь у “Фестивалі кар'єри”-2025. Результати даного дослідження описані нижче.

Обраний метод дослідження – онлайн-анкетування (стандартизоване опитування онлайн за допомогою анкети, створеної на базі Google Forms включно із Додатком до опитування. Таблиця з основними економічними секторами, товарами та послугами, з кодами професій³). Даний метод обрано, оскільки він дозволяє отримати репрезентативну інформацію, на основі якої легко узагальнити дані та зробити висновки. Замовником у якості вибірки для анкетування було визначено 120 компаній різних форм власності, які ведуть свою діяльність на території України (за винятком тимчасово окупованих територій (ТОТ)).

Складання анкети відбувалося у декілька етапів: розробка пробного варіанта, його погодження з замовником дослідження, удосконалення (з урахуванням побажань замовника дослідження), розробка кінцевого варіанта анкети та поширення посилання на анкету.

З метою успішного впровадження анкетування 120 роботодавців у межах проєкту «Green Jobs for Ukraine» була реалізована широка інформаційна кампанія, спрямована на активізацію

¹ Методика опитування https://docs.google.com/document/d/1RgZ0pI85hSyKw36gN_XGasIbxiDmG3kxPGQAmDp7CUE/edit?usp=drive_link

² Гугл форма https://docs.google.com/forms/d/11O12SD-B_ThFisIKCeKFMkVvAQOU-H6TQQobUQzJrxE/edit та відповіді https://docs.google.com/spreadsheets/d/1OyUe11EI_jG8uePCJiWR15LeRW6C_EGa_0-YKla-bAM/edit?usp=drive_link

³ Анкета для роботодавців та додаток до неї https://docs.google.com/document/d/11NeUY2dQKyUOQ2q4QeDzLnCuu2x9dDllyojAmBg7ZA/edit?usp=drive_link
https://docs.google.com/forms/d/11O12SD-B_ThFisIKCeKFMkVvAQOU-H6TQQobUQzJrxE/edit
https://docs.google.com/document/d/1Ho7i_IX9bvxIQ_1AAdIEUdIwMHTK3nnpb95ELdRAarg/edit?usp=drive_link

участі бізнес-середовища, налагодження партнерств з галузевими асоціаціями, розширення охоплення та формування довіри до ініціативи.

Було офіційно залучено до співпраці центральні органи виконавчої влади: **Міністерство захисту довкілля та природних ресурсів України, Державна служба зайнятості, бізнес асоціації: Торгово-промислова палата України, Конфедерація будівельників України, Федерація роботодавців, Асоціація малих міст України.**

Основними каналами комунікації стали офіційні листи-звернення із проханням сприяти поширенню інформації про анкетування серед підпорядкованих структур та розміщення інформаційних повідомлень.

Співпраця з бізнес-асоціаціями

Ключовим елементом кампанії стало залучення провідних об'єднань роботодавців:

- **Торгово-промислова палата України** забезпечила розповсюдження інформації серед усіх регіональних ТПП.

-  [приклад: Запорізька ТПП](#)

- **Конфедерація будівельників України** поширила анкету на [сайті](#), [Telegram-каналі](#) та [Facebook-сторінці](#).

- **Європейська бізнес-асоціація, Українська аграрна конфедерація, Федерація органічного руху України, Асоціація малих міст України** активно поширили заклик до участі в опитуванні.

-  [ЕВА](#)

-  [Organic Federation](#)

-  [AMMU](#)

Цільові звернення до підприємств

Були розроблені інформаційні листи для підприємств з високим потенціалом створення зелених робочих місць.

-  [Приклад листів](#)

Присутність у соціальних мережах

Здійснено розміщення інформації про опитування на офіційних сторінках у Facebook, зокрема через **Український ветеранський фонд**. Кампанія супроводжувалась репостами з корпоративних та асоціативних сторінок.

Інформаційні матеріали

Для забезпечення впізнаваності кампанії було розроблено:

- Індивідуальні **інфографіки та банери** для партнерів з логотипами.
- **Інформаційний буклет⁴**, який розповсюджувався під час заходів, включаючи консультаційні зустрічі з роботодавцями.

Регіональна підтримка: державні інституції⁵

Державна служба зайнятості України та її регіональні центри надали інформаційну, аналітичну й адміністративну підтримку у:

⁴ https://livingplanet.org.ua/images/2025/buklet_a5_green_jobs_02.pdf

⁵ <https://livingplanet.org.ua/novuny/zeleni-robochi-mistsya-partnerstvo-z-regionalnimi-tsentrami-zajnyatosti>

- поширенні анкети,
- забезпеченні доступу до респондентів,
- формуванні списків цільових підприємств.

Особливо плідною виявилася співпраця з **Київським обласним центром зайнятості**, з яким ВГО "Жива планета" підписано Меморандум про взаємодію.



Меморандум підписаний Світлою Берзіною, президентом ВГО "Жива планета" та Денисом Дармостуком, директором Київського обласного центру зайнятості

Сторони домовились обмінюватись інформацією і підтримувати реалізацію проектів та програм, спрямованих на допомогу працевлаштування ветеранів та сприяння сталому розвитку бізнесу.

Партнерство з громадами та військовими адміністраціями заради сталого майбутнього⁶

Участь громад, включно з тимчасово окупованими територіями, стала важливою складовою кампанії. Завдяки партнерству з **Асоціацією малих міст України** та підписаному меморандуму з **Рубіжанською міською військовою адміністрацією**, було забезпечено цільове охоплення місцевих бізнесів та адміністрацій, підвищено обізнаність про їх проблеми і бачення майбутньої відбудови зруйнованих міст.

⁶ <https://livingplanet.org.ua/novyny/partnerstvo-z-gromadami-ta-vijskovimi-administratsiyami-zaradi-stalogo-majbutnogo>



Підписання Меморандуму про співпрацю та взаємодію між ВГО "Жива планета" - президент Світлана Берзіна та Рубіжанською міською військовою адміністрацією Сєверодонецького району Луганської області – начальник Андрій Юрченко

До проекту долучились також десятки громад завдяки партнерству з **Асоціацією малих міст України**.

 [Публікація на офіційному сайті](#)

Далі було проведено анкетування компаній-роботодавців. Під час підготовки до анкетування компаніям-роботодавцям було наполегливо рекомендовано у процесі анкетування користуватися Додатком, який містить детальну інформацію з переліком професій, які відносяться до “зелених робочих місць”. Результати проведеного анкетування будуть розглянуті у наступних розділах.

Наступний етап після проведення анкетування – обробка даних, які були отримані у ході анкетування. Для цього було використано комп’ютерну програму Excel із пакету програмного забезпечення Microsoft Office’2016. Отримані дані щодо знання і ставлення компаній-роботодавців до можливостей, пов’язаних із створенням зелених робочих місць в Україні для учасників російсько-української війни, наведені у наступному розділі.

3. РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Розподіл компаній-респондентів за основною сферою діяльності має наступний вигляд (див. Табл. 2):

Таблиця 2

Структура вибірки

Основна сфера діяльності	Кількість компаній	% від вибірки
Виробництво / промисловість	35	29,2
Сільське / лісове господарство	29	24,2
Освіта / навчання	15	12,5
Транспорт / логістика	7	5,8
Будівництво	6	5,0
Інші галузі економіки	28	23,3
РАЗОМ	120	100,00

До “топ-5” галузей економіки за результатами опитування увійшли: виробництво та промисловість - 35 компаній (29,2%), сільське та лісове господарства - 29 компаній (24,2%), освіта та навчання - 15 компаній (12,5%), транспорт та логістика - 7 компаній (5,8%), будівництво - 6 компаній (5,0%). Компанії-роботодавці, які працюють у інших галузях, разом представлені у кількості 28 компаній, що склало 23,3% від загальної кількості (див. Рис.1).

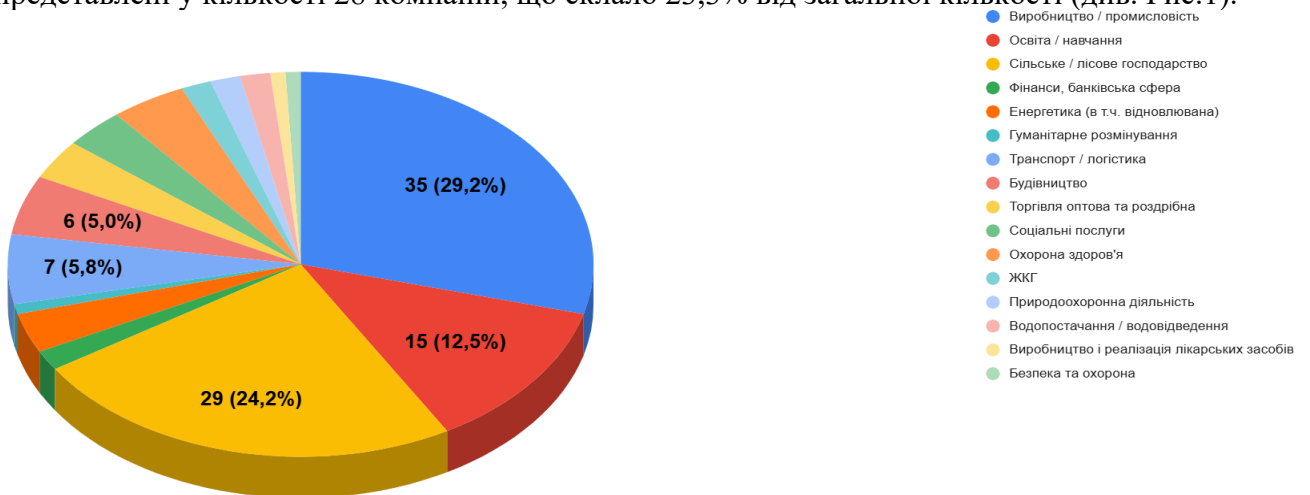


Рис. 1 Структура респондентів за галузями діяльності

Розподіл респондентів за розмірами компанії (кількістю працівників) має наступний вигляд (див. Табл.3, Рис.2): мікрокомпанії (1-10 осіб) - 17 компаній (14,2%), компанії малого розміру (11-50 осіб) - 39 компаній (32,5%), компанії середнього розміру (51-250 осіб) - 43 компанії (35,8%), великі компанії (від 251 особи) - 21 компанія (17,5%).

Таблиця 3

Розподіл респондентів за розміром компанії

Розмір компанії (к-ть співробітників)	Кількість	Частка від загальної кількості респондентів, %
Мікро (1-10)	17	14,2
Мала (11-50)	39	32,5
Середня (51-250)	43	35,8
Велика (251+)	21	17,5
РАЗОМ	120	100,0

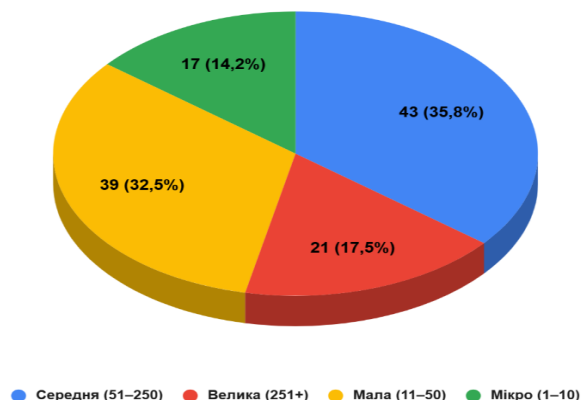


Рис. 2 Структура респондентів за розміром компанії

Географічний розподіл компаній-респондентів. Аналіз географічного розподілу компаній-респондентів показав, що більшість їх (86 компаній із 120, що складає 71,6% від загальної кількості) знаходяться у м. Києві та області. Це логічно пояснюється, по-перше, тим, що м. Київ є найбільшим центром ділової та фінансової активності країни, і по-друге, тією обставиною, що Фестиваль кар'єри проходив саме у м. Києві, і компаніям з інших регіонів доводилося витратити додаткові кошти на відрядження своїх працівників, щоб забезпечити

представленість компанії у рамках Фестивалю кар'єри - а враховуючи нинішню економічну ситуацію в Україні, не всі компанії зараз мають достатньо ресурсів, які вони можуть витратити на участь у даному заході. Географічний розподіл компаній-роботодавців відображений на Рис. 3.

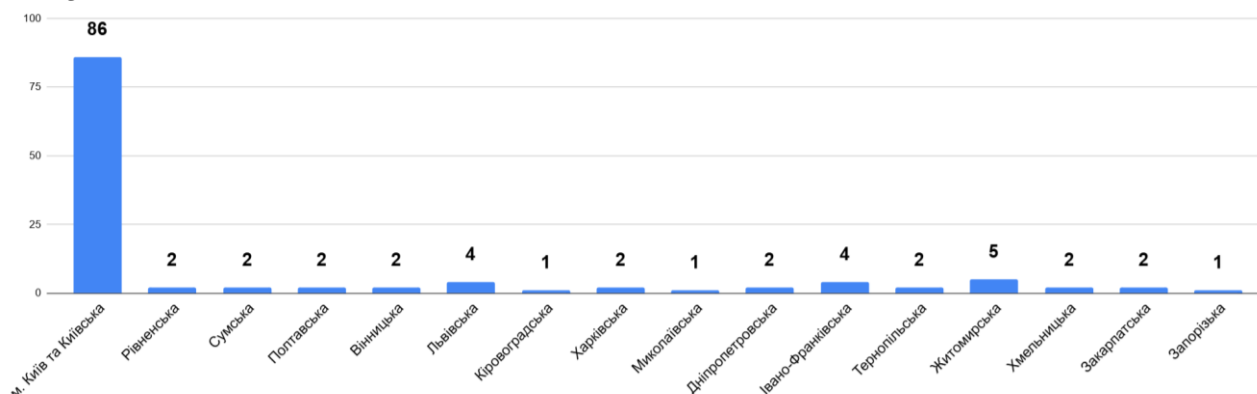


Рис. 3 Географічний розподіл компаній-респондентів

Структура працівників компаній-респондентів. Загальний штат 120 компаній-респондентів складає 17788 особи, з них чоловіків - 10569 осіб (59,4%), жінок - 7219 осіб (40,6%). При цьому, відповідно до наданих учасниками дослідження даних, серед чоловіків нараховано 1568 осіб, які мають статус ветерана (14,8% від загальної кількості працівників), серед жінок таких працівників 90 осіб (1,2% від загальної кількості працівниць) відповідно. Загальна кількість працівників зі статусом ветерана, складає 1658 осіб, тобто 9,3% від загальної кількості працівників (див. Рис. 4).

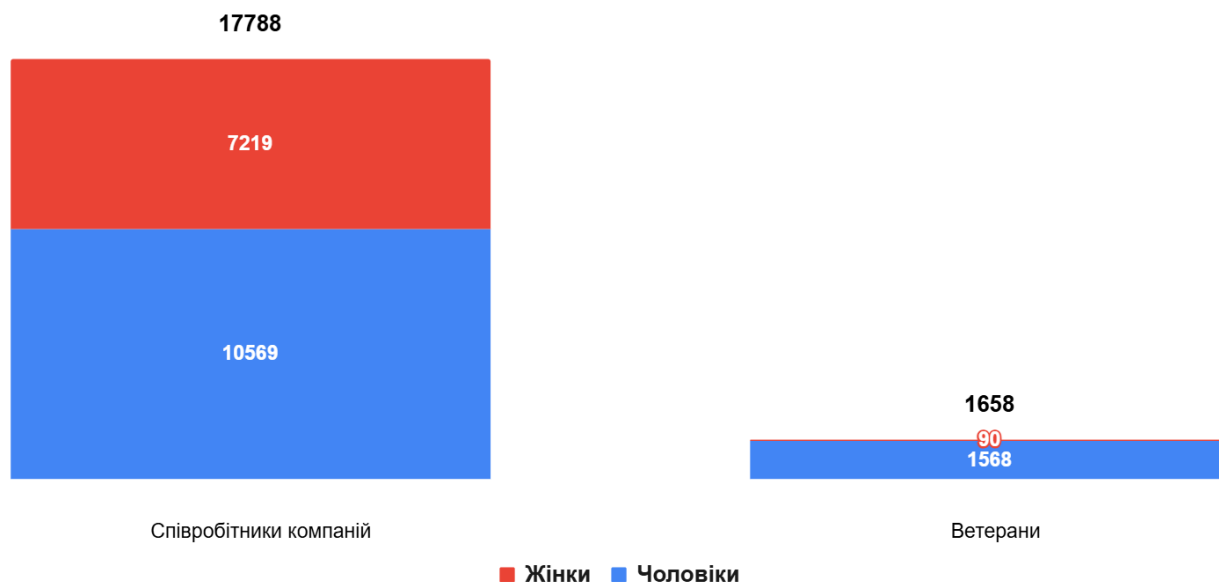


Рис. 4 Розподіл за статтю працівників компаній та ветеранів

Потреба у працівниках. У процесі анкетування роботодавців було виявлено суттєвий дефіцит кваліфікованих кадрів. Найбільш затребуваними, на підставі отриманих у процесі анкетування даних, є робітничі спеціальності; 2 місце у рейтингу зайняли спеціальності, які вимагають від кандидата наявності хоча б середньої спеціальної освіти. Зокрема, компанії-роботодавці зазначили, що у них є потреба у водіях автотранспортних засобів, працівниках лісового господарства, інспекторах природоохоронної служби, медичному персоналі, фахівцях із питань захисту довкілля, викладачах дисциплін, пов'язаних із питаннями екології, операторах БПЛА, фахівцях із закупівель та збуту тощо.

Рівень пропонованої оплати. Серед роботодавців більшість (90 компаній із 120, тобто 75,0% від загальної кількості) пропонують оплату праці за дефіцитними “зеленими” вакансіями на рівні до 15 000 грн./місяць (Рис. 5), з них 60 компаній (тобто 50% респондентів) пропонують

оплату праці на рівні до 10 000 грн/місяць (Рис. 5). Мінімальна зарплата в Україні з 1 січня 2025 року, згідно з Законом України “Про Державний бюджет України на 2025 рік”, складає 8 000 грн/місяць. При цьому з мінімальної зарплати утримуються податки (податок на доходи фізичних осіб (ПДФО) 18% та військовий збір 5%), після чого у працівника на руках залишається лише 6160 грн. (сума, якої недостатньо навіть для того, щоб орендувати 1-кімнатну квартиру у м. Києві, не кажучи вже про можливість задоволення інших базових потреб працівника). Відповідно, компанії, які пропонують працівникам оплату на рівні, що незначно перевищує мінімальний рівень, встановлений законом, відчують постійний кадровий голод і високу плинність кадрів, оскільки далеко не всі кваліфіковані працівники готові працювати за зарплату, яка перевищує мінімальну менш ніж у 2,5 рази.

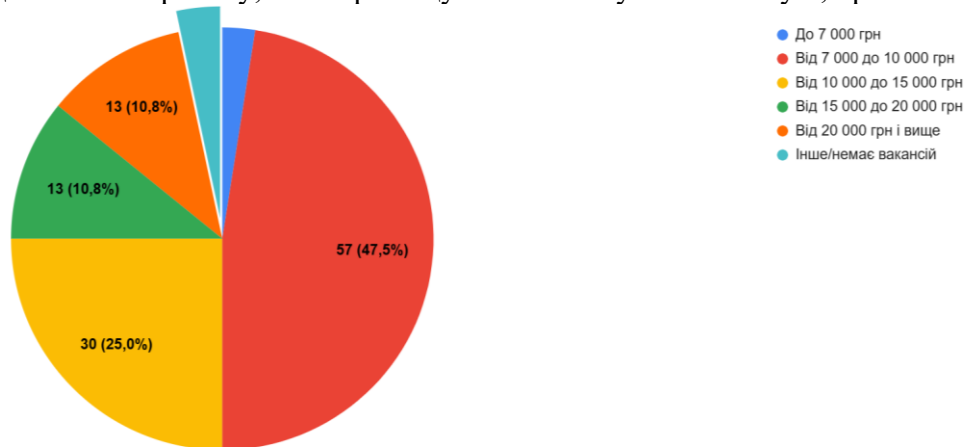


Рис. 5 Розподіл роботодавців за рівнем пропонованої оплати праці для “зелених” робочих місць

Можливості для навчання/стажування. Більше половини респондентів (73 компанії, 60,8%) відповіли ствердно на запитання щодо наявності у них у компанії можливостей для професійного навчання або стажування для кандидатів. При цьому 42 компанії (35,0% від загальної кількості) пропонують кандидатам стажування (з них 30 компаній - оплачуване), 33 компанії (27,5% від загальної кількості) мають наставників (менторів), 21 компанія (17,5% від загальної кількості) направляє кандидатів до професійно-технічних навчальних закладів або на курси, 17 компаній (14,2% від загальної кількості) заявили про наявність власного навчального центру або внутрішніх програм навчання, 12 роботодавців (10,0% від загальної кількості) відзначили в ході анкетування, що компенсують/оплачують вартість навчання працівників частково або повністю.

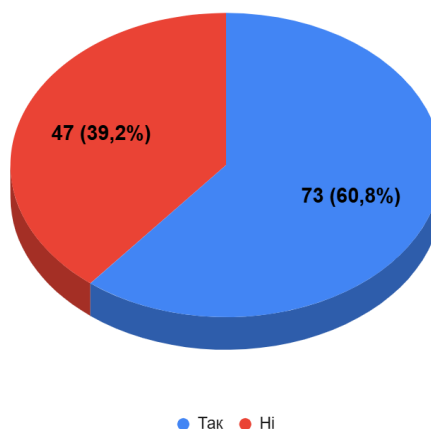


Рис. 5 Можливості роботодавців щодо навчання/стажування

Форма працевлаштування на “зелені” робочі місця. Більшість опитаних компаній-роботодавців (103 з 120, тобто 85,8% від загальної кількості респондентів) готові прийняти майбутніх працівників на “зелені” робочі місця із зарахуванням у штат, на постійній основі.

Готовність працевлаштувати ветеранів. Більше половини респондентів (69 компаній із 120, тобто 57,5% від загальної кількості) заявили про готовність до отримання додаткових консультацій з питань працевлаштування ветеранів на “зелені” робочі місця.

Готовність надати житло або компенсувати вартість оренди. Дуже незначна частка роботодавців (11 компаній із 120, тобто 9,2% від загальної кількості) заявили про готовність надати житло або компенсувати вартість оренди своїм майбутнім працівникам.

Соціальні гарантії та додаткова мотивація. Більшість респондентів (104 компанії з 120, тобто 86,7% від загальної кількості) готові надати своїм працівникам додаткові гарантії. При цьому 49 компаній пропонують гнучкий графік або часткову зайнятість, 37 компаній пропонують працівникам відшкодування витрат на транспорт, 24 компанії пропонують своїм працівникам безкоштовне харчування або відшкодування відповідних витрат.

Участь роботодавців у програмах підтримки працевлаштування. Більшість респондентів (92 компанії, тобто 76,7% від загальної кількості) не беруть участі у програмах підтримки працевлаштування (таких як, наприклад, програми від центрів зайнятості, муніципальні пільги тощо).

Готовність роботодавців до участі у програмах навчання або стажування для ветеранів. Лише 33 компанії-роботодавця (тобто 27,5% від загальної кількості респондентів) виявилися не зацікавленими в участі у програмах навчання або стажування для ветеранів. 58 компаній-роботодавців висловили зацікавленість у отриманні додаткових консультацій.

Потреба роботодавців у додатковій підтримці при працевлаштуванні та утриманні ветеранів. Лише 44 респонденти (36,7% від загальної кількості опитаних компаній-роботодавців) заявили, що не потребують додаткової підтримки у жодній формі при працевлаштуванні та утриманні ветеранів.

Ставлення компаній-роботодавців до корисності залучення ветеранів до цивільної сфери економіки. Більшість (103 компанії з 120, або 85,8%) заявили про своє позитивне або нейтральне ставлення до залучення ветеранів до цивільних секторів економіки, вбачаючи користь у можливості застосування навичок ветеранів у професійній діяльності.

Ставлення компаній-роботодавців до працевлаштування ветеранів з точки зору отримання довгострокової вигоди. Роботодавці майже одноставно (116 компаній із 120, або 96,7%) висловили своє позитивне або нейтральне ставлення до працевлаштування ветеранів з точки зору довгострокової вигоди для компанії та громади.

4. ВИСНОВКИ

На підставі аналізу 120 анкет компаній-роботодавців, отриманих у рамках онлайн-анкетування, можна зробити наступні висновки:

1. В Україні існує реальна потреба у створенні робочих місць для учасників російсько-української війни (2014 - 2025 рр.). Компанії-роботодавці готові інвестувати кошти у створення “зелених” робочих місць, які дозволяють власнику компанії отримати високу додану вартість. Створення “зелених” робочих місць для учасників війни допоможе реінтегрувати їх у цивільне суспільство та сприятиме економічному відродженню та зростанню економіки України.
2. Переважна більшість (85,8%) респондентів позитивно та нейтрально ставляться до залучення ветеранів у цивільні сектори економіки у процесі реінтеграції ветеранів у цивільне життя.
3. В Україні спостерігається значний потенціал для залучення ветеранів на “зелені” робочі місця. Це дозволить скоротити безробіття (у тому числі серед ветеранів) і створити передумови для економічного зростання України.

4. Роботодавці здебільшого позитивно ставляться до можливостей щодо використання навичок, набутих ветеранами під час захисту України, у цивільних секторах економіки.
5. Роботодавці України відчують кадровий голод і стикаються з високим рівнем плинності кадрів у випадку, якщо роботодавець з якихось причин не може забезпечити своїм працівникам гідний рівень оплати праці.
6. Компанії-роботодавці зацікавлені у працевлаштуванні ветеранів, тому що можуть отримати від держави різні пільги та привілеї.
7. На жаль, більшість роботодавців не надають додаткової підтримки у вирішенні побутових питань своїх працівників, що змушує працівників шукати більш високооплачувану роботу.
8. Мінімальна заробітна плата, встановлена державою, давно не відповідає реаліям ринку і є недостатньою для задоволення навіть елементарних потреб найманого працівника.
9. Великі компанії-роботодавці України мають спеціалізовані напрямки та програми з підтримки інвалідів у процесі реінтеграції у мирне життя.
10. Компанії-роботодавці готові створити високооплачувані “зелені” робочі місця ветеранам за умов фінансової підтримки з боку держави та інших зацікавлених сторін.
11. Компанії-роботодавці зацікавлені у працевлаштуванні ветеранів з точки зору довгострокової вигоди для бізнесу та громади, оскільки розуміють високий потенціал даного сегменту ринку праці України.