

ЧОТИРИ РОКИ У ВІЙНІ. КРИЗА РОБОЧОЇ СИЛИ НА ДОНБАСІ



ФУНДАЦІЯ 101



УКРАЇНСЬКИЙ
ІНСТИТУТ
МАЙБУТНЬОГО



Квітень
2018 року



ЗМІСТ

1. Методологія	3
2. Рекомендації	3
3. Економічна ситуація	6
4. Аналіз дієвості програм стимулювання зайнятості	12
5. Нова модель стимулювання працевлаштування	20
6. Оцінка економічного ефекту	22

Це дослідження здійснено громадськими організаціями **«Фундація.101»** та **«Український інститут майбутнього»** за підтримки Програми розвитку ООН в Україні (UNDP).

Автори: Галина Янченко (експертка Ф.101), Ярослав Пилипчук (експерт УІМ).

Зміст цієї публікації є виключно відповідальністю його авторів і необов'язково співпадає з точкою зору ООН чи ПРООН.

1. МЕТОДОЛОГІЯ

Метою дослідження була оцінка дієвості державних програм стимулювання зайнятості на Донбасі та прифронтових територіях.

Основні завдання в межах дослідження були визначені такими:

- виокремити проблеми, з якими стикаються громадяни під час працевлаштування;
- з'ясувати проблеми бізнесу щодо забезпечення стимулювання зайнятості на Донбасі та прифронтових територіях;
- виявити недоліки існуючих програм стимулювання зайнятості;
- запропонувати конкретні рішення щодо стимулювання зайнятості на Донбасі та прифронтових територіях Кабінету Міністрів України, Верховній Раді України, обласним і місцевим органам влади, міжнародним донорам;
- оцінити економічні ефекти від запропонованих заходів.

Дослідження проводилося двома методиками:

- 1) кабінетне дослідження з аналізу актуальних публікацій на тему статистики та аналітичних звітів з соціально-економічного стану регіону, чинного законодавства і попередніх досліджень, направлених на покращення стану зайнятості в проблемних регіонах;
- 2) контент-аналіз, який базувався на глибинних інтерв'ю.

Глибинні інтерв'ю були проведені з 26 респондентами, які представляють 4 цільові групи відповідно:

- 1) безробітні — 9 респондентів;
- 2) нещодавно працевлаштовані — 5 респондентів;
- 3) роботодавці — 8 респондентів;
- 4) представники органів влади — 4 респонденти.

2. РЕКОМЕНДАЦІЇ

Під час аналізу глибинних інтерв'ю з різними категоріями громадян було виявлено 3 групи ключових проблем:

1. Низький розвиток підприємництва, невелика частка малих підприємств, новостворених бізнесів. Інертність регіону в плані розвитку підприємництва.
2. Низький рівень відповідності кандидатів вимогам вакансій, відтік кваліфікованих мотивованих кадрів з регіону, зокрема за кордон.
3. Неефективність Центру зайнятості як основного місця, що допомагає працевлаштовувати (туди йдуть лише за виплатами по безробіттю, мало хто користується програмами для створення свого бізнесу; його практично не використовують для поширення інформації про вакансії та їхнього пошуку).

Іншими проблемами називають дискримінацію щодо віку у вакансіях, неофіційне працевлаштування, відсутність соціального пакету (оплати відпустки, оплати лікарняних).

Результат аналізу допоміг виявити ключові потреби регіону, що були б спрямовані на розвиток регіону та збільшення кількості робочих місць. Це дозволило сформулювати ефективні рекомендації для вирішення виявлених проблем.

Верховній Раді України

- Затвердити податкові канікули для нових підприємств прифронтових територій або існуючих компаній, що розширили штат співробітників.
- Оптимізувати законодавство, що регулює видачу допомоги по безробіттю, створення жорсткіших умов для стимулювання пошуку роботи.
- Розробити та прийняти зміни в законодавство щодо прав і свобод, соціально-економічної адаптації ВПО та створення механізмів, які сприятимуть розвитку регіону.
- Розробити законодавство щодо спеціальних економічних територій, зокрема на прифронтових територіях.

Кабінету Міністрів України

- Залучити переміщені ВНЗ до процесу перепідготовки фахівців.
- Розробити програми з чітко визначеними цілями у відношенні кількості працевлаштованих ВПО.
- Надати пільгові кредити під розвиток бізнесу в Донецькій та Луганській областях; особливо звернути увагу на мікрокредитування.
- Розширити перелік посад в соціальних закладах, які не потребують вищої освіти.
- Забезпечити інфраструктуру для пошуку і підготовки кадрів на базі центрів зайнятості та навчальних закладів.
- Затвердити фінансування інфраструктурних проектів Донецької та Луганської областей.
- Створити централізовану базу вакансій — ресурс, який обслуговуватиметься центрами зайнятості й об'єднуватиме вакансії існуючих ресурсів, соціальних мереж та центру зайнятості.

Обласним та місцевим органам влади

- Створити мобільні курси професійної підготовки.
- Моніторити фахівцями центрів зайнятості вакансії work.ua (інших типових сервісів пошуку роботи) та налагодити комунікацію з роботодавцями за цими вакансіями.
- Розширити перелік вакансій центрів зайнятості з більшою заробітною платнею за рахунок налагодження комунікації з місцевим бізнесом.

- Скоригувати бюджети для виділення адресної підтримки підприємцям (зокрема у вигляді кредитів).
- Прискорити темпи видачі дозволів на місцях.
- Впровадити електронні сервіси формату e-gov.
- Впровадити програми перепідготовки спеціалістів з залученням викладачів переміщених ВНЗ.
- Розробити програми підтримки випускників ВНЗ регіонів (тренінги, навчання, курси).
- Надати підтримку підприємцям у перевезеннях працівників міським та приміським транспортом в межах прифронтової зони. В якості такої підтримки можливі декілька варіантів співпраці. Перший — надання комунального транспорту на правах пільгової оренди. Другий — надання пільг при перевезенні за умови партнерства бізнесу та перевізників.
- Забезпечити безкоштовне транспортування осіб, що проходять навчання в центрах зайнятості.
- Покращити якість інформування громадян та бізнесу про існуючі програми підтримки і комунікацій.
- Заохотити підприємства організовувати зовнішні курси підготовки для потенційних нових працівників на базі підприємств і центрів зайнятості з правом першочергового взяття на роботу осіб з курсів.
- Збільшити видатки на інформаційні витрати стосовно діяльності центрів зайнятості, розсилки вакансій, зовнішньої реклами в містах.
- Сформувати на базі центрів зайнятості підрозділи формату кадрових агентств для тимчасової роботи (сезонні роботи в АПК, послуги з догляду за особами з інвалідністю, дітьми та особами похилого віку). Це дасть змогу, з одного боку, забезпечити пропозицію в секторі, а з іншого — надати можливість мати додаткову роботу для ВПО.
- Розробити маркетингову програму просування курсів перепідготовки центрів зайнятості.

Міжнародним донорам

- Профінансувати курси підвищення кваліфікації, зокрема вивчення іноземних мов.
- Забезпечити інформаційну підтримку з консультацій можливостей законодавчої підтримки бізнесу і фізичних осіб на прифронтових територіях в кризових зонах.
- Надати бізнесу консультативну підтримку з оптимізації бізнес-процесів з метою збільшення його ефективності і конкурентоздатності.
- Профінансувати підготовку тренерів серед працівників центрів зайнятості та волонтерських організацій.
- Налагодити інформаційну політику щодо результатів реалізованих проектів донорів.

3. ЕКОНОМІЧНА СИТУАЦІЯ

Збройний конфлікт на сході країни завдав суттєвої шкоди економіці України. Очевидно, що найбільше постраждали регіони, на території яких проходить антитерористична операція.

У контексті аналізу економіки в регіоні проблеми, в залежності від первинного отримувача негативних наслідків, можна розділити на дві групи:

- 1) проблеми підприємств;
- 2) проблеми робочої сили.

Перша група: проблеми підприємств. Втрата контролю над територіями призвела до втрати операційних центрів регіону. В обласних центрах знаходилися центри контролю значної кількості українських підприємств, навіть якщо основні потужності знаходилися за його межами. Після захоплення міст ці підприємства отримали значних збитків, пов'язаних з переміщенням адміністративних потужностей або від дій терористів.

Одним з елементів причинно-наслідкового зв'язку в даному випадку виступає динаміка кількості підприємств і приватних підприємців. За досліджуваний період цей показник скоротився на 56% в Донецькій та 71% в Луганській областях відповідно.

ДИНАМІКА КІЛЬКОСТІ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ В ДОНЕЦЬКІЙ ТА ЛУГАНСЬКІЙ ОБЛ. В 2010–2016 РОКАХ



Незважаючи на зменшення кількості підприємств, в період 2013–2016 років загальна частка прибуткових підприємств у Донецькій області зросла з 67,6% до 76%, а в Луганській області — з 66,5% до 79,5%. Загальне сальдо підприємств регіонів у період найсильнішого впливу кризи — 2015 року — перевищувало 113 мільярдів гривень. За таких фінансових умов майже не було змоги на розширення можливостей компаній, зокрема — збільшення штату працівників.

Інші проблеми включають:

- Логістику і транспорт. Було втрачено контроль над транспортними вузлами й інфраструктурою загалом, які забезпечували переміщення вантажів та людей, адже такими вузлами виступали регіональні центри, які опинилися під окупацією.
- Втрату ринків збуту. Росія була основним ринком збуту товарів малих та середніх підприємств регіону, а торгові обмеження призвели до погіршення експорту.
- Втрату робочої сили. Бойові дії призвели до масового відтоку населення з регіону. З урахуванням наявності конкурентних пропозицій для спеціалістів у сусідніх регіонах і великих містах та активізації пропозицій для українських працівників за кордоном, відтік робочої сили прискорився. Іншою проблемою є те, що пропозиція робочої сили на внутрішньому ринку (особливо на технічні спеціальності) впала більше, ніж попит на неї. Внаслідок цього виник дефіцит кадрів з технічними спеціальностями.

“ *Многие мои знакомые уезжают, сын уехал в Киев. Все уезжают отсюда, потому что здесь нигде нереально найти нормальную работу.*

Для малих міст спостерігаються постійні переїзди до великих міст, зокрема до Києва. Часто після переїзду люди обирають інші спеціальності.

Характерною для України проблемою є відтік робочої сили за кордон — в першу чергу до Польщі.

“ *Я знаю случаи, когда люди целый год стояли в центре занятости, а работы не было. Особенно если специализация узкая: у моей подруги муж ювелир, он не нашел работу, и они были вынуждены уехать в Польшу. Там он работает не по специальности — наемным рабочим на заводе. Но они могут себя нормально содержать, есть стабильная работа и стабильный заработок. Здесь нет. Три года они жили, и по специальности он так и не устроился здесь работать.*

Результатом подій в регіоні та впливу негативних факторів на розвиток економіки регіону стало різке зниження основних показників. Найважливішим з них можна назвати валовий регіональний продукт. У порівнянні з докризовим 2013 роком показник ВРП Донецької області знизився на 30%, а Луганської — на 56,8%.

Тимчасом як у 2013–2015 роках зростання показника ВРП в гривні по всій Україні становило 38,6%, в Донецькій області падіння склало 29%, а в Луганській — 56%.

Скорочення ВРП регіону стало наслідком кумулятивного впливу фактичної втрати контролю над територіями та відсутності статистики та наслідків цих подій для інших територій.

Збільшення чисельності населення негативно відобразилось і на місцевих жителях.

ДИНАМІКА ВАЛОВОГО РЕГІОНАЛЬНОГО ПРОДУКТУ ДОНЕЦЬКОЇ ТА ЛУГАНСЬКОЇ ОБЛАСТЕЙ В 2010–2015 РОКАХ



“

Местным тоже тяжело найти работу. И они сталкиваются с теми же проблемами. Особенно молодежь, у которой еще нет опыта работы. Также нужно знание языка. Но они же дома — у них есть родители, круг знакомых. Это их город. Мы, переселенцы, этого всего лишились. Мне устроиться на работу в Донецке было бы в десять раз легче. Потратив один вечер на звонки. Мне бы и центр занятости не нужен был. То есть, где и с кем мы работали, где какие вакансии, устраивает ли меня то место, где находится учреждение, устраивает ли меня коллектив, оплата и все нюансы. Я бы из первых рук узнала. А здесь боишься: какой коллектив, куда ехать.

Ще один показник, що демонструє погіршення стану та перспектив розвитку регіонів, — динаміка інвестиційної привабливості. Негативний розвиток інвестиційної привабливості спричинив різке скорочення рівня капітальних інвестицій. Показник за період 2014–2016 років знизився на 43,3% в Донецькій (з 64,7 до 36,7 млрд грн) та 54% в Луганській (з 19,8 до 9,1 млрд грн) областях. Здебільшого інвестиції забезпечувалися за рахунків реформи децентралізації.

“

Насчёт города — я вижу, как ремонтируются дороги, открываются площадки, появляются бордюры. Что-то меняется, может, не то, что хотелось бы, но тем не менее динамика есть, город оживает.

Друга група проблем, пов'язаних з діяльністю на прифронтових територіях, **стосується безпосередньо робочої сили**. Основними факторами впливу на умови проживання, роботи і, як наслідок, життя населення в регіоні залишаються такі.

Зменшення доходів внаслідок зниження промислового виробництва, загальних економічних показників та інфляційних процесів.

“

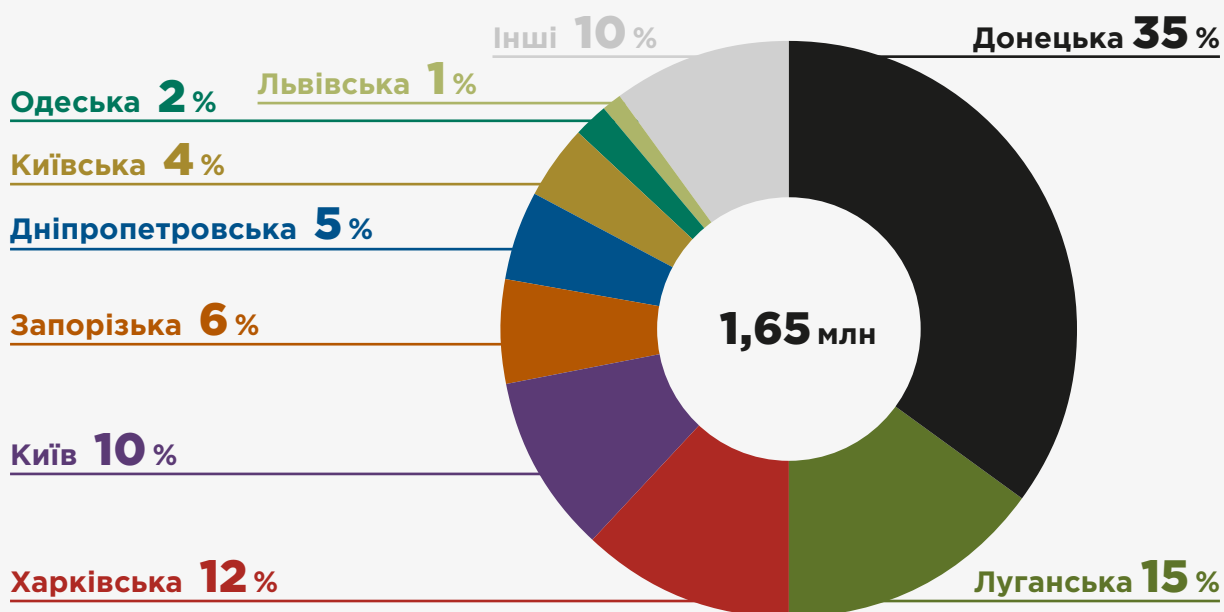
Я захожу в магазин и понимаю, что я много денег оставила, и раньше за эту сумму у меня пакет тяжелее был, а сейчас за те же деньги пакет меньше. Меня это немножко тревожит, но мне кажется, что это общая нестабильность в стране.

Обмежений доступ до широкого асортименту товарів та послуг. Це стало наслідком виходу значної кількості компаній з регіону й ускладнення поставок після початку бойових дій.

Результатом зменшення асортименту та покупної спроможності населення стало різке падіння роздрібного товарообігу. Другою причиною такого падіння стала поява тіньового сегменту ринку роздрібної торгівлі на 57% та 64% в Донецькій та Луганській областях відповідно.

Вимушений переїзд до інших міст регіону, фінансовий стан окремих домогосподарств або інші особисті причини не дозволили дальніх переїздів, і значна частина людей продовжила жити на прифронтових територіях. Згідно даних Міністерства соціальної політики, станом на квітень 2018 року кількість внутрішньо переміщених осіб становила 1,49 млн. Причому, половина ВПО після переміщення проживають на підконтрольній українському уряду території Донецької та Луганської областей.

СТРУКТУРА ЧИСЕЛЬНОСТІ ОФІЦІЙНО ЗАРЕЄСТРОВАНИХ ВПО В УКРАЇНІ НА ПОЧАТОК 2017 РОКУ



Понад половина осіб, що залишили свої домівки на окупованих територіях, перемістилися в сусідні райони Донецької та Луганської областей. Це стало ще одним ударом для соціально-економічного становища в регіоні через перевищення попиту над пропозицією в усіх аспектах суспільного життя, зокрема створення робочих місць.

“ В Краматорске 60 000 — 70 000 переселенцев, а до этого все население было 125 000. И не все имели работу — существующие рабочие места были заняты, то есть найти работу было очень трудно.

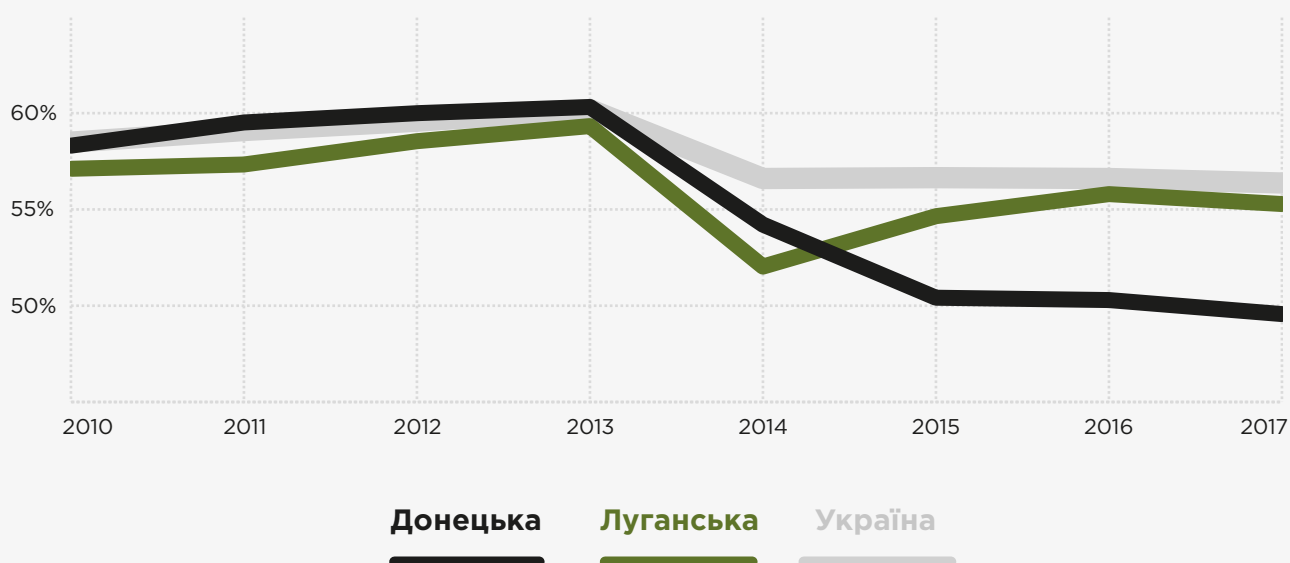
“ Я была во Львове, и там говорили, что у них зарегистрировано 4 000 ВПЛ, но реально живет 2 000. Так Львов и Краматорск. А здесь 165 000 жителей и 76 000 переселенцев.

Отже, після початку бойових дій в Донецькій та Луганській областях суттєво скоротилися основні економічні показники регіону: знизилася промислове виробництво, обсяг наданих послуг. Це спричинило ряд інших негативних процесів в економіці, а саме інфляційних процесів, зниження обсягу інвестицій, роздрібного товарообігу, кількості й доходів підприємств. Як підсумок, суттєво скоротилися показники валового регіонального продукту в цілому та на душу населення.

Ці фактори зумовили значну невідповідність у соціально-трудових відносинах в регіоні.

Ще одним наслідком погіршення економічного стану регіону стало зниження рівня зайнятості. Після пікового значення приблизно в 60% в 2013 вже наступного року офіційний показник зайнятості впав на 6,1 та 7,4 процентних пункти в Донецькій та Луганській областях відповідно. Наступні роки показали продовження спадання рівня зайнятості в Донецькій області: наприкінці 2017 року менш ніж 50% мали офіційну роботу в регіоні. У Луганській області натомість офіційні дані свідчать про вирівнювання показника із загальноукраїнським. Різниця досягла 0,9 процентні пункти, аналогічно значенню до кризи.

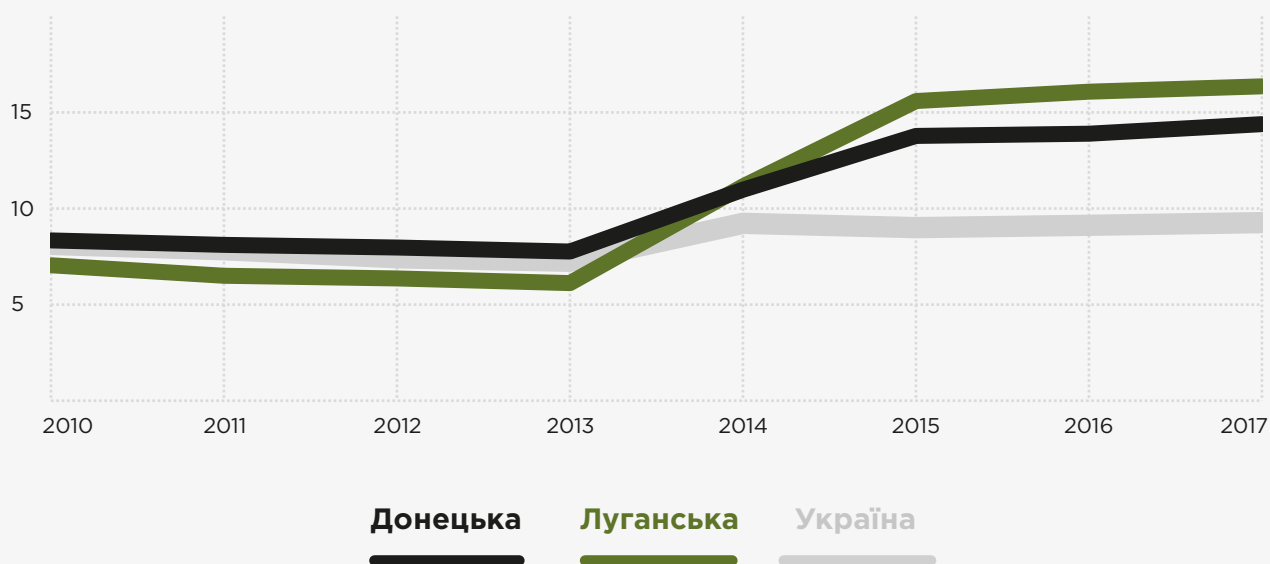
ДИНАМІКА РІВНЯ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ, ДОНЕЦЬКІЙ ТА ЛУГАНСЬКІЙ ОБЛАСТЯХ В 2010–2017 РОКАХ, %



Половина всіх зайнятих як в Донецькій, так і в Луганській областях, приходить на промисловість та торгівлю. Перша є флагманом економіки регіону, тоді як торгівля розвивалася пропорційно інших галузей. До інших ключових сфер можна віднести сільське господарство, освіту, транспорт і сектор державного управління. Найбільш ризикованими є промисловість та державне управління. Перше здебільшого засноване на історичній парадигмі розвитку промислового регіону і має додаткові ризики зміщення попиту на робочу силу. Останній включає в себе ризики, пов'язані з реформуванням сфери державного управління, однією з основних цілей якої є скорочення штату чиновників.

Наступним показником є зареєстроване безробіття. Всі складові економічної кризи вплинули також і на безробіття.

ДИНАМІКА РІВНЯ БЕЗРОБІТТЯ ЗА МЕТОДОЛОГІЄЮ МОП В УКРАЇНІ, ДОНЕЦЬКІЙ ТА ЛУГАНСЬКІЙ ОБЛАСТЯХ В 2010–2017 РОКАХ, ТИС. ОСІБ



Бізнес ще болючіше відчув кризу, найперше через орієнтованість регіону на співпрацю з Росією. Проте відчувається стабілізація ситуації, яка дає надію на розвиток:

“ У порівнянні з 2016 роком ситуація приблизно стабільна, втім якщо порівнювати ситуацію з довоєнною, відчувається серйозна криза.

“ У галузі важкої промисловості є частковий підйом у порівнянні з початком війни, обсяги повертаються на довоєнний рівень. Водночас надходження в доларовому еквіваленті ще далекі від довоєнного періоду. Відбувається серйозна оптимізація підприємства, заміна технічного обладнання на більш ефективне і економне.

“

Така ситуація, яка у нас склалась, це перша причина. 2014 рік у нас був масовим скороченням, переводом людей на неповний робочий день, деякі на неповний робочий тиждень. Зараз маємо поліпшення. Так традиційно склалось, що у нас моноекономіка. Порушились зв'язки і підприємства, монополісти втратили портфель заказів. Тобто якщо не має заказів, немає роботи. Люди, які не мають можливості повернутися на великі підприємства, вони мають можливість зайнятися підприємницькою діяльністю.

“

Рынок, так или иначе, негативно реагирует на традиционные уже повышение цен, то есть они у нас стали традиционными.

“

В Центре занятости сказали, что есть различные организации, которые готовы выделять гранты на обучение, частный бизнес. Знаю, что появился один из новых порталов, где появляются вакансии. В центре занятости появилась возможность видео- и мультимедийного резюме. Динамика есть, мне кажется, что работу не могут найти лишь те, кто не хочет работать.

Економічна криза змушує шукати шляхи до оптимізації та автоматизації процесів, що забезпечує можливість зменшувати кількість людей, задіяних в роботі.

“

Я бы сказала по количеству мы не растем, мы стараемся расти по качеству. Кстати, по количеству мы давно не растем, до кризиса 2008 года на предприятии было 370 человек, после кризиса — 250, после войны — 230, но выпускаем мы не меньше, то есть было много надуманного, мы работаем много над организацией, над управлением, компьютеризируем и упрощаем управленческие процессы.

Компанії докладають додаткових зусиль заради виходу на нові ринки, зокрема європейські, беруть участь у виставках і приймають у себе іноземних потенційних замовників. Є програма шефства, коли більш досвідчені працівники на станках допомагають менш досвідченим і отримують за це доплату.

4. АНАЛІЗ ДІЄВОСТІ ПРОГРАМ СТИМУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ

Єдиною державною ініціативою стимулювання зайнятості є комплексна Державна Програма щодо підтримки, соціальної адаптації та реінтеграції громадян України, які переселилися з тимчасово окупованої території України та районів проведення антитерористичної операції в інші регіони України, на період до 2017 року.

Існує також ряд законів щодо права на працевлаштування ВПО, проте на практиці існуючі державні документи не мають переліку визначених цільових показників та інструментів для розвитку бізнесу, збільшення робочих місць і покращення ситуації з можливостями для ВПО.

Фактично ані КМУ, ані профільні міністерства не впровадили ефективних заходів щодо стимулювання зайнятості місцевого населення.

Якщо аналізувати програми місцевої влади, то в бюджеті Донецької області закладено програму «Донецький куркуль» з підтримки підприємництва в регіоні.

Результатом програми стало те, що протягом 2017 року профінансовано 107 проектів підприємців на загальну суму 31,9 млн грн. Відповідно до укладених угод станом на 29 січня 2018 року суб'єктами підприємництва надано 64 звіти, згідно з якими створено 69 робочих місць.

З позитивних кроків слід відзначити, що у 2018 році внесено зміни до Регіональної програми розвитку малого і середнього підприємництва в Донецькій області на 2017–2018 роки з метою надання фінансової підтримки суб'єктам малого підприємництва на реалізацію проектів (співфінансування для громад — 70% з обласного бюджету, 30% — з місцевих бюджетів).

У свою чергу, в Луганській області місцева влада також організовує програми стимулювання зайнятості. У рамках такої програми було проведено 775 навчальних семінарів й тренінгів для 9900 учасників. Проведено 92 події — це форуми, круглі столи й конференції, а також профінансовано 67 бізнес-проектів.

ПРОГРАМИ СТИМУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ, ОРГАНІЗОВАНІ МІСЦЕВОЮ ВЛАДОЮ В ЛУГАНСЬКІЙ ОБЛАСТІ



Але глибинні інтерв'ю свідчать, що цього недостатньо. Тому виокремимо основні проблеми, які не вирішують програми стимулювання зайнятості ВПО на Донбасі та прифронтових територіях.

Низький розвиток підприємництва, незначна частка малих підприємців, новостворених бізнесів. Інертність регіону в плані розвитку підприємництва

Бізнес найбільшою проблемою називає дуже повільні зміни щодо створення умов для розвитку в регіоні та в цілому по країні. Як наслідок — низький розвиток підприємництва.

Судові процеси — тривалі і не завжди ефективні. Часто на момент винесення судового рішення питання втрачає актуальність.

“*Наша судебная система она очень долгая, вялая. То есть, если я сейчас подаю в суд, я могу рассчитывать на решение в лучшем случае через год, а оно через год мне уже не нужно будет. Поэтому у нас не судятся никто ни с кем.*”

Державні органи змінюються значно повільніше, ніж потреби бізнесу, який готовий до змін і розвивається динамічно.

“*Ну, есть изменения положительные в больших организациях, грубо говоря, изменения в бизнесе есть, и вот то, как начал работать бизнес — в последнее время он стал работать лучше, круче намного, по сравнению с тем что было, то есть бизнес сам по себе в Украине растет, а вот такое впечатление, что государственная система просто застыла на месте и чего-то выжидает, у меня такое мнение.*”

Заважають монополісти, які встановлюють необґрунтовані і неконкурентні ціни на товари і послуги.

“*Ведению бизнеса очень мешает монополизм в энергетической отрасли, по электроэнергии, по газу — это просто свавілля, хорошее украинское слово, это беспредел. Пока у нас не будет рынка, хотя как он там будет, не знаю, это одно из препятствий ведения бизнеса.*”

Позитивно сприяло б **спрощення дозвільних процедур** і взагалі зайвих процедур.

“*Основное это разрешительная система на ведение бизнеса, не налоги, а разрешения, но оно происходит на местном уровне, а как стимулировать местных чиновников, чтобы они улучшали свою работу, я не знаю.*”

Низький рівень відповідності кандидатів вимогам вакансій, відтік кваліфікованих мотивованих кадрів з регіону, зокрема за кордон

З точки зору підприємців, однією з головних проблем працевлаштування є низький рівень відповідності здобувачів вимогам. Також називають еміграцію. Українські аналітики зазначають, що частка довгострокових національних віз з правом на роботу зростає. Якщо в повітових відділах праці Польщі в 2015 році було зареєстровано 763 тис. заяв від працедавців про працевлаштування українців, то у 2016 році ця цифра майже подвоїлася — 1,3 млн, а в 2017 році виросла до 1,8 млн.

Проблема не тільки у відтоку кадрів, а ще й в **труднощах пошуку** в цілому.

Найбільше вакансій — середнього і нижчого рівнів. Вакансії майстрів відкриті майже завжди. Є серйозний брак кадрів.

“ Любых квалифицированных кадров сейчас не хватает, то есть их нет, и мы их сейчас учим, то есть раньше, до войны, мы не задумывались о программах обучения и т. д., а сейчас стали. Вот с 14 года мы сильно подросли и вышли на другой уровень, поэтому сейчас учим людей, у нас есть свой центр обучения, квалификационные экзамены и т. д.

“ По моей информации, дефицит кадров испытывает большая часть предприятий в Краматорске, независимо от того, уборщица это, или инженер, или программист.

Частина працедавців обирають стратегію наймати студентів або молодь з меншими запитами щодо зарплатні і навчати їх відповідно до своїх потреб і стилю роботи. Як зазначають респонденти-підприємці, таким чином вони прагнуть уникнути ризику, коли більш досвідчені працівники з високими вимогами щодо рівня зарплатні не відповідають потребам і очікуванням працедавця.

“ Мы можем поднимать человеку зарплату, если он приносит деньги в фирму, мы готовы ему за это платить деньги, но когда он пришел из ниоткуда, мы его не знаем, то соответственно не можем поставить высокую зарплату. А люди, которые имеют хоть какую-нибудь квалификацию, они уже себя высоко ценят и у меня случается конфликт интересов, я не знаю, как поступить. Взять незнакомого человека, и дать ему высокую ставку, потратить время, а у него кроме амбиций ничего нет.

“ У меня такая стратегия, что я беру молодых, студентов, обучаю их с нуля, потому что у них нет высоких амбиций, и учу под себя, учу под свой стиль, как я вижу общение с клиентами и т.д., но тогда жертвую тем, что много времени трачу на их обучение. Если взяла более квалифицированного человека, потратила меньше времени, но больше на зарплату.

На думку ж **безробітних**, деякі вимоги є завищеними, особливо спостерігається дискримінація щодо **віку** та інших параметрів (зовнішній вигляд, манера спілкуватись, тип макіяжу тощо), що може вплинути на результати співбесіди і подальше рішення щодо працевлаштування.

“ Я не то, что искала работу, я уже сбилась с ног. Куда ни прихожу, мне говорят: «48 лет? Нет, нет, до свидания».

“ По автотранспорту на данный момент я не видел возрастных ограничений, но что касается других специальностей, там возрастные ограничения есть — до 40, иногда до 45. Также встречал такие ограничения и в требованиях к женщинам. Мне обидно видеть, что до 25 женщины не интересуют из-за отсутствия опыта работы, а после 40 они не интересуют, так как они немолоды.

Також на успіх працевлаштування значно впливають:

- володіння іноземними мовами;
- володіння комп'ютером;
- наявність вищої освіти (особливо в державних установах).

“ Меня хотели взять социальным работником, психологом, но без высшего образования они не могут нанять.

Неефективність Центру зайнятості як основного місця, що допомагає працевлаштовувати (туди йдуть лише за виплатами по безробіттю, мало хто користується програмами для створення свого бізнесу; його практично не використовують для поширення інформації про вакансії та їхнього пошуку)

Основна причина звернення до Центру зайнятості — оформлення виплат по безробіттю. Також, попри різні можливості для навчання та перекваліфікації, мало хто серйозно ставиться до них та користується ними.

“ Я вообще не считаю, что государство должно помогать в трудоустройстве. Пока ты здоровый и дееспособный, ты должен делать это сам. Почему я пошла в центр занятости — я 22 года проработала и платила налоги. Сейчас работы нет, почему бы не получить помощь. Это единственная причина, обычно все проблемы я решаю сама.

“ Я не стала становиться на учёт, потому что пособие, сказали, мне не положено, а смысл тогда становиться?

Люди до Центру зайнятості не приходять, він є неефективним джерелом в пошуку нових співробітників. Імовірно, що туди люди звертаються або за коштами (їх не цікавить працевлаштування в цілому), або за зовсім крайньої потреби. Наприклад, ІТ-спеціалісти взагалі не звертаються до центрів зайнятості.

“ Я хотела пользоваться услугами центра занятости, я к ним ходила, они мне сразу сказали: «Вам это не нужно». Я им не поверила. Говорю: «Нет, наверняка у вас там есть люди, база, мне реально нужны люди», не знаю, может снова к ним пойду. Получилось полное унижение и меня, и людей. Они созвали кучу людей, наверное, человек пятьдесят, по вакансии администратора, такая одна обтекаемая вакансия, мне нужен был администратор интернет-сайта. Они сразу сказали, что вы не можете выбирать по возрасту, потому что это уже идет дискриминация, и они созвали кучу людей, я рассказала о вакансии. Но кто были эти люди, многим было за 40, но у них не было высшего образования, это были женщины, которые стоят там для галочки. Центру занятости нужно снимать со своего учета, в итоге я рассказал им о работе, она им большинству не подошла, и они всем поставили, что те отказались, а имея отказ, они снимают людей с учета. И эти люди меня проклинали, я как бы не этого хотела. Двое людей из этих 50 только были более-менее подходящих, с кем мы поговорили, договорились о стажировке. И 48 людей — им плохо, потому что их сняли с учёта и они не подошли, они сказали, что администратор в целом и администратор, которому нужно знать инстаграм, продвижение, админку, интернет в частности — это разные вещи. Ну короче в центре занятости всякий хлам, а те, кто реально ищет работу, они на work.ua, я в основном там нахожу. Ну еще всем знакомым говорю, у нас маленький город и поэтому многие по рекомендациям приходят.

Активніші люди використовують більш якісний пошук, зокрема спеціалізовані сайти як work.ua. У сфері ІТ є спеціалізовані сайти, а також заклади, які готують спеціалістів (наприклад, ШАГ або інші заклади, які навчають студентів з цього напрямку). Але все одно вже готових спеціалістів практично немає, тому доводиться їх розвивати і продовжувати навчати.

“ Ну, с точки зрения IT-отрасли, не сильно что-то поменялось, все сложнее вести бизнес, потому что мало кадров. Вакансии есть и вакансии регулярны, мы их не закрываем вообще никогда.

Окремі підприємства, які модернізували свої виробництва найбільше, почали подекуди використовувати стратегію пошуку нових співробітників серед членів сімей тих, хто вже працює на виробництві. Як вони зазначають, переоснащення виробництва дозволяє працювати на новому обладнанні й жінкам.

“ Мы пошли по семейственности, мужья приводят своих жен, поскольку мы покупаем новые станки, на которых могут теперь работать женщины, вот такой нюанс на эту ситуацию. Я хочу сказать, что эти 230 человек как можно уплотнить, как можно минимизировать работу мы всё уже исчерпали, теперь наоборот, нужны новые люди.

Незважаючи на те, що Центр зайнятості має бути основним джерелом пошуку роботи та координатором загальних зусиль, лише частина респондентів відзначили його позитивний вплив на пошук роботи.

“ Центр зайнятості відправляв на шестимісячні курси в інше місто, оплачувалась дорога і безкоштовний гуртожиток. Після навчання наполягали на максимально швидкому працевлаштуванні (протягом 30 днів). Роботу знайшла сама, але в центрі зайнятості попросили оформити так, ніби було направлення від них.

“ Есть курсы операторов компьютерной графики, бухгалтерии, предлагают различные онлайн-курсы. Информационная поддержка достаточно высокая, гарантированное трудоустройство, даже после переобучения, но опять-таки гарантировано на минималку, то есть это не совсем то, что мне хотелось бы.

Незважаючи на обмежені пропозиції з кількості й якості вакансій в Центрах зайнятості, можливості для працевлаштування існують. Однаковим був перелік як у спеціалістів, які знайшли роботу, так і у безробітних, що знаходяться в пошуку. Ці ресурси можна розділити на кілька основних категорій:

- спеціалізовані сайти з пошуку роботи (work.ua, rabota.ua);
- сайти оголошень (OLX, регіональні сайти з розділами про роботу);
- місцеві онлайн та офлайн видання (сайт новин Краматорська, газета «Привет»);
- спеціалізовані групи в Facebook;
- довідки про вакансії безпосередньо на підприємствах;
- соціальні проекти (наприклад, послуги перукаря для старших і малозабезпечених людей);
- програми «Карітас» — можна виграти конкурс на навчання, після чого треба зареєструватися як ФО-П та почати власну справу;
- через знайомих.

У свою чергу, з боку бізнесу тільки один з респондентів відзначив **позитивні зміни в роботі Центру зайнятості.**

“ Вы спрашивали, что изменилось за последние годы, изменилось то, что в центре занятости, когда ты нанимаешь человека или увольняешь его, и ты предприниматель, не надо идти регистрировать договор. Кстати говоря, это достаточно значительное улучшение для всех предпринимателей, потому что система была абсурдная. Нанял ты человека по договору, с такой-то зарплатой, через время ты ему повышаешь з/п, то ты должен брать этого работника и себя, идти в центр занятости и давать дополнение к этому договору. Или всех работников брать, которым повысил. И это отменили.

Другою складовою цієї проблеми є те, що, по-перше, більшість вакансій центрів зайнятості передбачає мінімальну заробітну плату. На дошках оголошень переважають пропозиції з мінімальними заробітними платами. По-друге, переважно це малокваліфікована робота, де умови здебільшого не влаштовують працівників.

“ Если человек обращается в центр занятости с позицией — мне надо выжить, дайте мне хоть что-то — устроят, мне кажется, в течение недели. Вакансий очень много, они разные, но практически все на минимальную заработную плату. Мне сразу же предложили несколько вакансий, от которых я отказалась, потому что уровень моей заработной платы за последние годы был значительно выше, а с высоким уровнем заработной платы мне подобрать ничего не смогли. По поводу переквалификации мне предлагают, я отказываюсь. Мне кажется, что если у человека требования чуть выше — он сам может найти работу.

“ В центре занятости у меня был консультант-куратор, как я его называю, которая меня консультировала, пыталась подыскать мне работу. Она мне честно сказала: «Ты зарегистрировалась, молодец, но на нас не надейся, ищи сама». Да, она мне так открыто сказала: **«Ну мы будем давать варианты, но это будет такое, для галочки, все»**. Соответственно, я, конечно же, искала работу на разных сайтах, *work.ua*. И вот через *work.ua* нашла.

Інформованість про **працевлаштування переселенців** дуже мала, з одного боку. З іншого, дуже незначна кількість переселенців активно шукає роботу. Підприємства в питанні роботи з переселенцями можна розділити на дві групи:

- 1) Працюють, хоч і небагато. Про програми компенсації оплати праці переселенців не знають. Беруть і переселенців, і студентів.
- 2) Знають про пільги для працедавців при прийомі на роботу через розсилку центру зайнятості, але не користувались нею, адже вони не підійшли на необхідні вакансії.

“ Я немножко сталкивалась с информацией о льготах переселенцам, потому что Центр занятости присылает мне информационную рассылку, и там есть про льготы. Я бы с удовольствием взяла по льготе какого-нибудь переселенца, но ко мне на собеседование по нескольким открытым вакансиям (я провела где-то 50 собеседований) — ни один переселенец не приходил, вообще.

Також опитування стосувалося обізнаності про можливість початку власної справи. У типових відповідях йшлося про відсутність достатнього інформування. У центрах зайнятості дуже обмежений перелік вакансій: представлені низькооплачувані та мало-кваліфіковані позиції. Майже відсутня співпраця бізнесу і центрів зайнятості. Тому бізнес має проблеми з заповненням робочих місць, а центри зайнятості — з виконанням своїх прямих функцій, що призводить також до проблем в процесі пошуку роботи.

“ В Центре занятости сразу было три вступительные лекции о том, как я должна себя вести, что мне должны, что я должна, объяснили мои права и обязанности. Но пока там ничего не могут предложить по моей зарплате и специальности на последнем рабочем месте по трудовой книжке.

Аналогічна ситуація з інформуванням про програми для підприємців-початківців.

“ Знаю, что надо проект предоставит свой, чтобы он заинтересовал, но я как бы не знаю, в каком русле он может заинтересовать.

Негативне ставлення також включає підвищений страх перед економічними реаліями.

“ У меня уже было ЧП, я знаю, что это очень просто, быстро и удобно. Но меня сейчас пугает то, что я не понимаю, насколько смогу получать стабильный доход, а налоги необходимо уплачивать со старта, ежемесячно. То есть я открываю ЧП, только начинаю что-то делать, еще не ясно получится или нет, а деньги я уже должна платить. Поэтому **налоговая отсрочка была бы очень полезна для начинающих предпринимателей.**

“ Очень трудно сейчас вести бизнес, очень высокие налоги, поэтому как бы... и для развития бизнеса нужен какой-то начальный капитал, которого, к сожалению, у меня уже нет, поэтому для себя я решила, что мне неинтересно. **Кредит в банке для получения стартового капитала — это очень высокие проценты,** поэтому данный вопрос я даже не рассматриваю для себя.

“ Я не верю просто в Украине ни во что. Мне страшно брать какие-то деньги у государства, страшно вообще с нашим государством связываться, чтоб потом не оказаться вообще без квартиры и без всего.

“ Я даже не думала об этом, потому что я всю жизнь с 19 лет проработала чётко на предприятии.

Іншою проблемою, яка перешкоджає ефективному стимулюванню зайнятості, є **ризики неофіційного працевлаштування**, а саме відсутність компенсацій при виробничих травмах, порушення розміру оплати.

“ Не везде, кстати, официально берут. То есть неохота, например, пострадать на производстве, неохота чтобы кинули, тем более у нас еще такой народ немного хитрый. Договорная оплата — могут сказать сначала одно, потом платит другое.

Також респонденти назвали проблемою незручність розташування місця роботи (далеко добиратись з однієї точки міста в іншу) та графік, особливо якщо робота займає кілька годин на день.

“ Мне предлагают работу на полставки либо два часа в день, а на дорогу я потрачу полтора часа в одну сторону и полтора часа в другую. Соглашаться на такую работу смысла нет.

“ 20% знакомых постоянно ищут работу, у 80% работа есть, но ситуация меняется постоянно. Сегодня у тебя есть работа, завтра — нет. Некоторые организации, которые переехали из Донецка и здесь зарегистрировались, потом могли переехать в Киев, а людей не устраивает, что нужно дальше переезжать. Допустим, ребенок здесь учится. Они остаются здесь и начинают искать новую работу.

5. НОВА МОДЕЛЬ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

Виходячи з даних кабінетного дослідження та глибинних інтерв'ю в регіоні, необхідно впровадити ефективну комплексну систему регулювання ситуації з ВПО. Нова модель має створити ефективну співпрацю ВПО, бізнесу, держави та інших зацікавлених сторін (зокрема волонтерських, благодійних організацій, міжнародних донорів тощо) для забезпечення прав і свобод стосовно працевлаштування ВПО в Донецькій та Луганській областях.

Щодо особливостей реалізації покращення ситуації з працевлаштуванням ВПО можна виділити три основні групи рекомендацій.

Перша група — **нормативно-правове регулювання** працевлаштування ВПО — має включати такі чинники:

- Розробка програми з чітко окресленими цілями у відношенні кількості працевлаштованих ВПО.
- Посилення відповідальності за дискримінацію ВПО при працевлаштуванні (зокрема за віком та соціальним статусом). Створити систему збору та обліку скарг і провести аналіз індивідуальних скарг від членів громади. Проаналізувати звіти громадських організацій, перевірити, що спричинило скарги та/або повідомлення про випадки дискримінації — недоліки законодавства (включаючи нормативну базу та внутрішні розпорядження) чи його неналежне виконання. У разі потреби зміни законодавства — подати пропозиції до центральних органів виконавчої влади.
- Створення мобільних курсів професійної підготовки.
- Квотування робочих місць. На сьогодні подібна програма діє для демобілізованих учасників АТО: на підприємствах існує квота в розмірі 5% від середньооблікової чисельності співробітників. Проте в Законі України «Про зайнятість населення» нічого не сказано про рівень заробітної плати на квотованому робочому місці. За умови взяття на роботу на 2 роки роботодавцю повертають ЄСВ. Для одного ВПО такий показник може скласти компенсацію 50% ЄСВ протягом 1 року.
- Розробити програму підтримки випускників ВНЗ у прифронтових зонах.

Друга група рекомендацій — **організаційні**. Вони вимагають активної співпраці бізнесу і держави. Серед них можна виділити такі:

- Підготовка тренерів серед працівників центрів зайнятості та волонтерських організацій.
- Заохочення підприємств в організації зовнішніх курсів підготовки для потенційних нових працівників на базі установ і центрів зайнятості з правом першочергового взяття на роботу осіб з курсів.
- Надання підтримки підприємцям у перевезенні працівників міським та приміським транспортом в межах прифронтової зони. В якості такої підтримки можливо декілька варіантів співпраці. Перший — надання комунального транспорту на правах пільгової оренди, другий — надання пільг при перевезенні за умови партнерства бізнесу та перевізників.
- Надання компенсацій та/або організація перевезень осіб, що проходять навчання в центрах зайнятості.
- Створення інформаційної системи на базі центрів зайнятості, яка б відповідала потребам роботодавців і здобувачів у процесі аналізу.

- Створення єдиної бази вакансій. Суть — заохочення роботодавців розміщувати вакансії не тільки на сайтах пошуку роботи, але і в центрах зайнятості. Окрім централізації процесу працевлаштування й збільшення ефективності роботи центрів зайнятості, це дозволить краще розуміти потребу в кадрах для подальшої організації курсів навчання спеціалістів.
- Формування на базі центрів зайнятості підрозділів формату кадрових агентств для тимчасової роботи (сезонні роботи в АПК, послуги з догляду за особами з інвалідністю, дітьми та особами похилого віку). Це дасть змогу, з одного боку, забезпечити пропозицію в секторі, а з іншого — надати можливість мати додаткову роботу для ВПО.
- Дострокові пенсії. Серед ВПО особливої уваги потребують люди передпенсійного віку, для яких, незважаючи на нові квоти з працевлаштування, пошук роботи однаково значно ускладнений. ВПО часто звільняються за «власним бажанням», тому не підпадають під дію законодавства, а враховуючи специфіку цієї соціальної групи, доцільно переглянути механізм дострокового надання пенсії вимушеним переселенцям, а саме усунути вимогу звільнення через незалежні від ВПО підстави.
- Перенесення в прифронтову зону державних підприємств, що займаються виробництвом продукції та наданням послуг, що не потребують високого кваліфікаційного рівня та можуть відчувати брак пропозицій співробітників в інших регіонах. Також на прифронтових територіях можна розміщувати коротко-, середньо- та довгострокові проекти, що частково покриють нестачу робочих місць в регіоні. Такі проекти можуть полягати в обробці даних (оцифрування документів та бібліотек, пошив одягу й інших текстильних виробів під певний проект тощо).
- Впровадження програм підготовки і перепідготовки за участі вищих навчальних закладів, що були переміщені з окупованих територій. Це забезпечить, з одного боку, зайнятість для викладачів ВНЗ, а з іншого — забезпечить регіон спеціалістами в тих галузях, в яких необхідно.
- Провести глибинне опитування бізнесу стосовно переліку посад, підготовка спеціалістів, яких потребують в першу чергу.

Третя група рекомендацій — **фінансово-економічна**. Зважаючи на те, що здебільшого створення робочих місць забезпечують приватні підприємства, необхідно опрацювати можливість надання фінансових та економічних пільг для підприємств під створення нових робочих місць. Є декілька підходів, можливих в рамках цієї групи рекомендацій, і при виборі оптимальної стратегії розвитку працевлаштування необхідно враховувати ризики, пов'язані з цим.

Перший підхід — допомога загального характеру. У рамках цього підходу потрібно:

- **Надати пільгові кредити під розвиток бізнесу в Донецькій та Луганській областях.** Позитивною стороною такої діяльності є масове стимулювання активного відкриття підприємств в регіоні. Але при цьому є й ризики. По-перше — перенесення юридичної адреси в регіон компаніями з інших регіонів України задля отримання пільг. Це мало вплине на зайнятість, проте збільшить доходи в місцеві бюджети, які можна буде перерозподілити на розвиток інфраструктури та соціальні виплати. По-друге, відсутні гарантії з того, що кількість створених робочих місць буде пропорційно співставною з обсягом кредитів. Одним з головних бар'єрів на шляху до реалізації цих заходів є високий рівень облікової ставки НБУ. На сьогоднішній день встановлення високих відсоткових ставок за кредитами є вимушеною мірою в процесі реалізації політики інфляційного таргетування, але з іншого боку, таке рішення фактично блокує можливості для розвитку малого та середнього бізнесу. Для реалізації програм пільгових кредитів необхідна збалансована економічна політика регулятора та уряду.

- **Податкові канікули для нових підприємств або існуючих компаній, які працюють в Донецькій та Луганській областях, що розширили штат співробітників більш ніж на 30–50% за рахунок ВПО.** Це дозволить збільшити кількість реальних робочих місць в регіонах.

Ці два підходи матимуть, однозначно, позитивний вплив на темпи працевлаштування в прифронтових зонах. Проте, за рахунок недосконалого корпоративного законодавства та відсутності інструментарію для відстеження виконання необхідних для пільг вимог, не є ідеальним рішенням для умов обмеженого фінансування в регіоні.

Другий підхід — системний. Важливим збільшенням економічного ефекту стане **введення спеціальних економічних територій в Донецькій та Луганській областях**. Створення спеціальних економічних територій матиме більший кумулятивний ефект порівняно з компенсаціями ЄСВ при квотуванні. Окрім цього, підприємства звільнятимуться від ПДВ при ввезенні товарів за межі СЕЗ та митних зборів, податку на нерухомість, а орендна плата за землю буде суттєво знижена.

Третій підхід — класичний. Потрібно створювати додаткові робочі місця за рахунок розвитку інфраструктури в Донецькій та Луганській областях. Згідно з Державною цільовою програмою відновлення та розбудови миру в Східних регіонах, вже передбачений комплекс заходів щодо відновлення інфраструктури. Зокрема до 2020 року заплановано:

- збудувати 10 км електроліній;
- капітально відремонтувати 30 км автомобільних доріг;
- збудувати 65 км залізничних ліній, зокрема будівництво залізничної гілки Білокуракине — Сватове.

Такий обсяг недостатній для значного стимулювання зайнятості в регіоні, потрібно додаткове нове будівництво, наприклад, цементобетонних доріг до Маріуполя. Необхідний обсяг нових автомобільних доріг в Донецькій та Луганській областях становить близько 800–1000 км. Альтернативою є реалізація інших проектів, які можуть забезпечити суміжні ефекти для галузей Донецької та Луганської областей.

6. ОЦІНКА ЕКОНОМІЧНОГО ЕФЕКТУ

Оцінка економічного ефекту від впровадження запропонованих заходів базувалася на досвіді впровадження аналогічних заходів, а також оцінок та припущень, що робилися авторами в рамках досліджень. Оскільки заходи, що забезпечують непрямий вплив на зайнятість (активізація роботи центрів, інформаційна політика, законодавство з посилення відповідальності), оцінити важко. Реально економічно оцінити лише кілька з представлених заходів.

Ефект від пільгового кредитування. За умови пільгового кредитування держава може компенсувати до 10% пільгових кредитів. Якщо залучити 50 мільйонів гривень, держава витратить 5 мільйонів за п'ять років — 1 млн грн на рік.

За оцінкою авторів цього дослідження, на основі досвіду аналогічних програм пільгового кредитування, **можливе створення від 500 до 1000 робочих місць щорічно, зокрема для ВПО.**

Ефект від спеціальних економічних зон. За оцінкою бізнес-планів українськими консалтинговими компаніями, мінімально необхідні інвестиції в розвиток легкої промисловості для одного інвестора можуть становити 5 млн доларів США, що може створити 200 робочих місць.

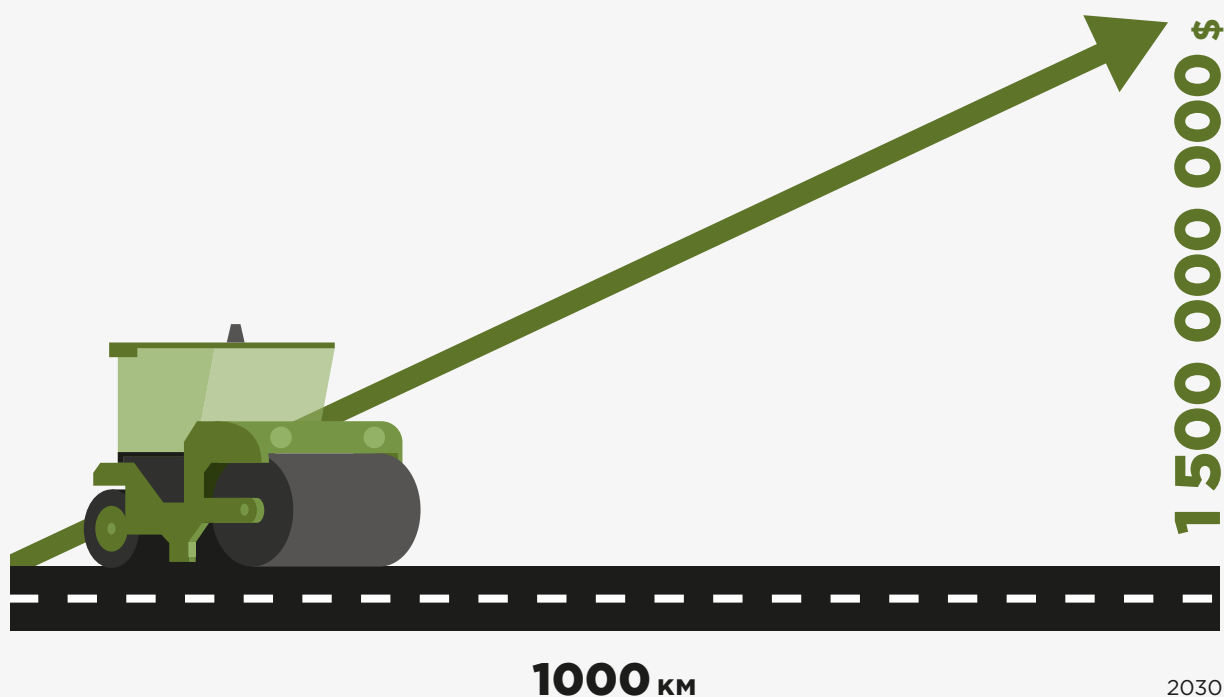
Враховуючи можливі інвестиції до паливно-енергетичного сектору, в інфраструктуру Донецької та Луганської областей зможуть залучити до 5,5–7,5 млрд доларів інвестицій до 2030 року. Кількість нових робочих місць може становити 40–50 тисяч.

У порівнянні, за оцінкою, що базуються на бенчмарках Білорусі та Польщі, за 10 років функціонування територій з преференційним інвестиційним режимом Україна може залучити близько 42 млрд доларів.

Прямі витрати держави будуть складати виключно видатки на розробку і прийняття відповідного закону.

Ефект від реалізації інфраструктурних програм. За умови будівництва 1000 км цементобетонних доріг до 2030 року в Донецькій та Луганській областях можливо отримати до 1,5 млрд доларів зростання валового регіонального продукту.

ЕФЕКТ ВІД РЕАЛІЗАЦІЇ ІНФРАСТРУКТУРНИХ ПРОГРАМ



Оцінка вартості програми компенсаційних заходів. Компенсація ЄСВ має більш цільове призначення для створення робочих місць для ВПО. Але затрати на його впровадження будуть більш суттєвими. Наприклад, при квотуванні робочих місць в 5%, за умови розвитку проекту протягом 5 років, працевлаштування однієї тисячі ВПО з середнім рівнем зарплати в 7000 гривень на місяць та постійною зайнятістю, проект обійдеться в 75,6 мільйонів гривень, тобто 15,12 млн грн на рік.



www.foundation101.org



www.uifuture.org

