

POWER

4 Girls

Дівчата та молоді жінки поза освітою, зайнятістю і професійним навчанням в Україні

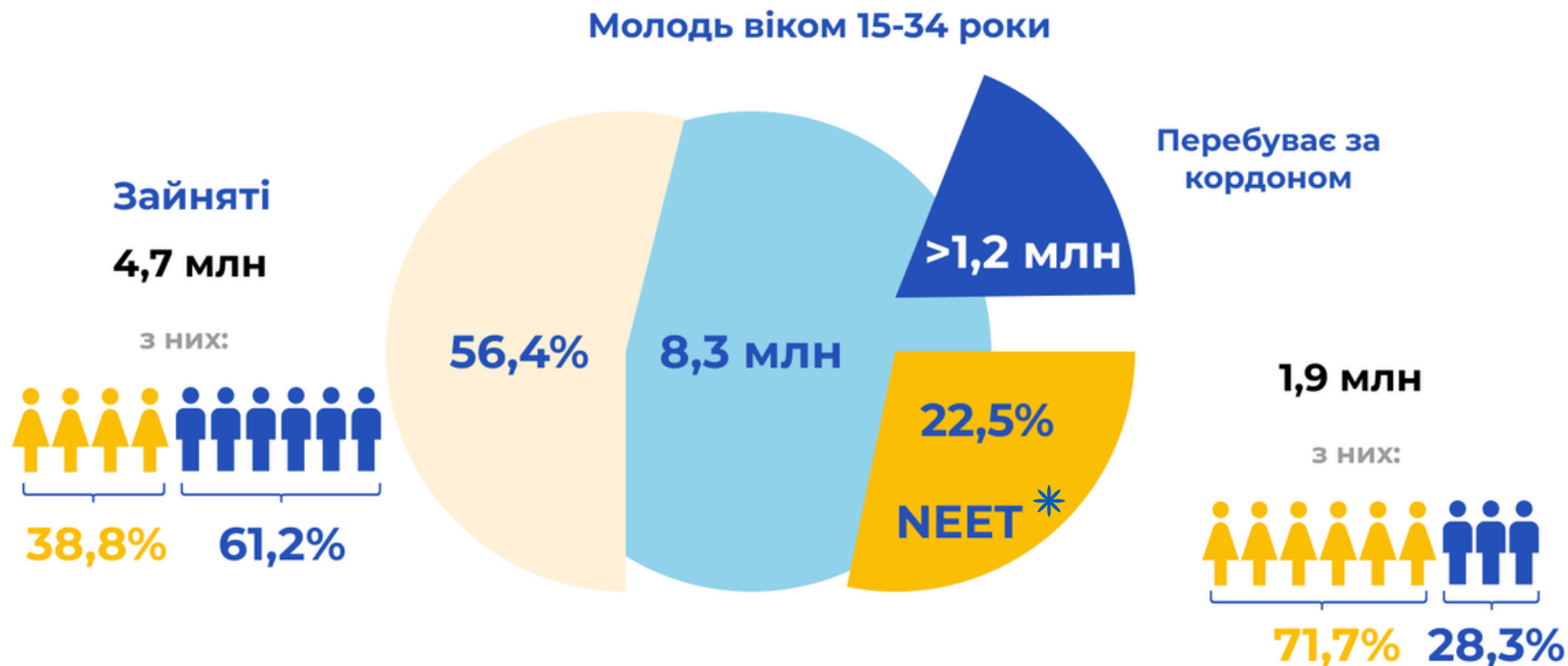
бар'єри, потреби та шляхи
до інтеграції на ринку праці



**Результати соціологічного
дослідження**

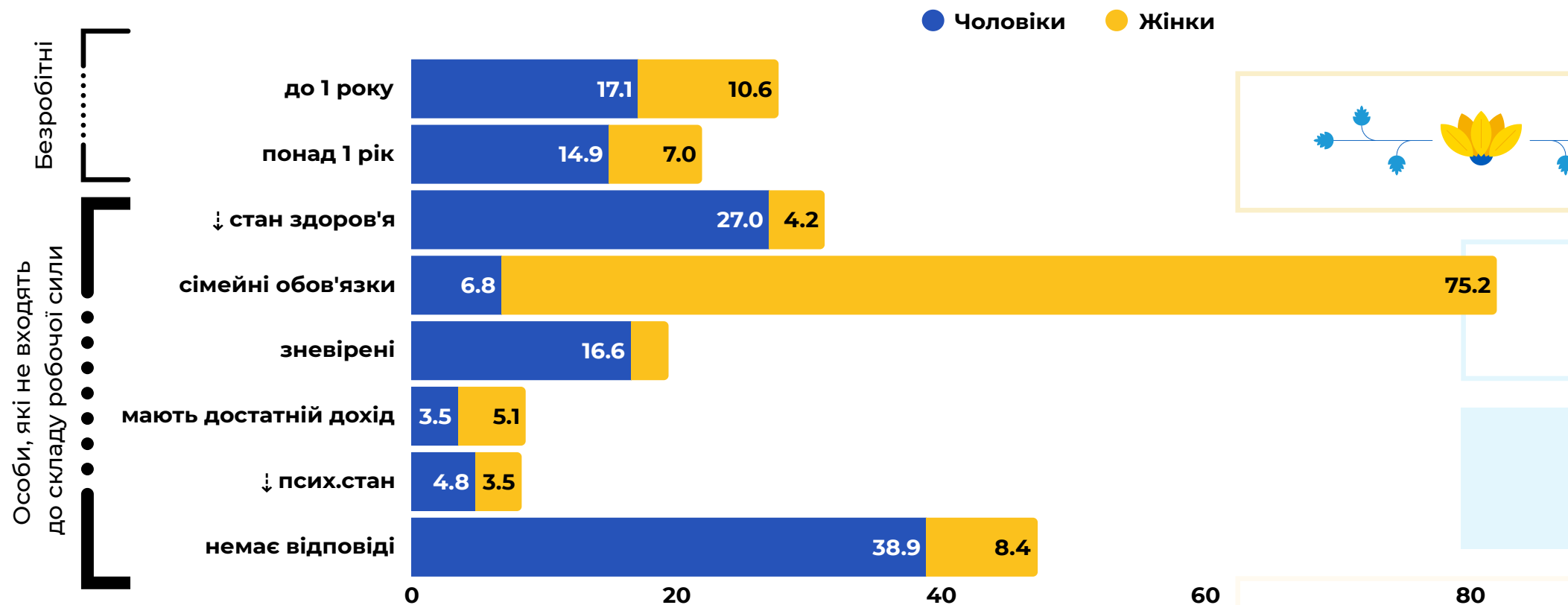


Статистична оцінка профілю молоді в Україні (2023)

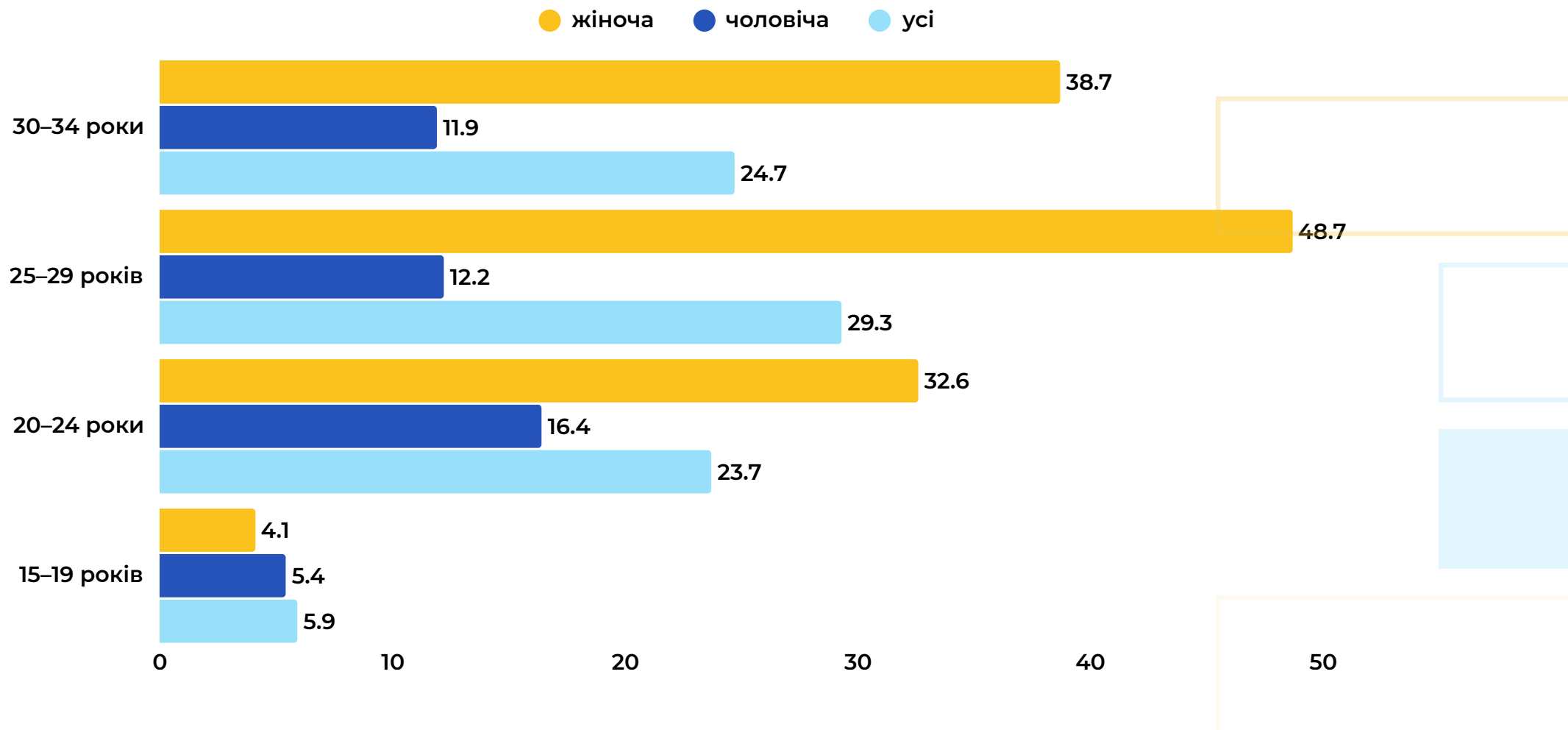


* NEET - Not in Education, Employment, or Training / молоді люди, які не навчаються, не працюють та не набувають професійних навичок

Розподіл молоді NEET віком 15-34 роки за категоріями та статтю, % (2023)



Молодь NEET віком 15-34 роки за віком, % (2023)



Мета і завдання дослідження



Мета:

- визначити бар'єри, потреби та потенціал працевлаштування дівчат і молодих жінок поза освітою, зайнятістю та професійним навчанням в контексті їхньої вразливості, соціально-економічних умов та поточної ситуації на ринку праці України.

Цільова група:

- дівчата та молоді жінки віком від 15 до 35 років, які перебувають поза освітою, зайнятістю та професійним навчанням.

Строки проведення:

- жовтень–листопад 2025 р.

Завдання:

- виміряти масштаб та структуру NEET серед молодих дівчат і жінок;
- проаналізувати чинники вразливості (війна, переміщення, гендерні стереотипи, бар'єри доступу до освіти та роботи);
- визначити ключові бар'єри повернення до активного життя;
- оцінити рівень обізнаності жінок NEET про послуги підтримки;
- виявити бар'єри доступу до ринку праці та освіти;
- дослідити економічну спроможність і самооцінку молодих жінок;
- оцінити спроможність інституцій.

Вибірка дослідження



| Цільова група | | Реалізація |
|------------------------------------|--|------------|
| I. Глибинні інтерв'ю (ГІ) | | |
| 1 | Експерти з гендерних питань та зайнятості | 10 |
| 2 | Надавачі послуг | 20 |
| 3 | Дівчата та молоді жінки поза освітою і ринком праці (15–34 роки) (важкодоступні групи) | 23 |
| Загалом | | 53 |
| III. Фокус-групи (ФГ) | | |
| 3 | Дівчата та молоді жінки поза освітою і ринком праці (віком 15–34 роки) | 8 |
| | У них учасниць | 61 |
| Загалом | | 8 |
| III. Структуровані інтерв'ю | | |
| 4 | Дівчата і молоді жінки поза освітою і ринком праці (віком 15–34 роки) | 512 |
| Загалом | | 512 |

Дівчата і молоді жінки поза освітою і ринком праці (NEET) в Україні: хто вони?

- **20–24 роки** – критичний вік входження у статус NEET, **25–29 років** – закріплення ризиків.
- Переважно проживають **у малих містах і сільській місцевості**, частина – у містах.
- **62%** мають дітей.
- **67%** живуть у фінансовій скруті.
- **≈ 9%** мають інвалідність.

26,6% внутрішньо переміщені особи



© UNICEF

Найвразливіші групи NEET: подвійна ізоляція

- Особи з доглядовими обов'язками (одинокі матері, опікунки та інші)
- Внутрішньо переміщені особи
- Особи з інвалідністю
- Мешканки сільської місцевості та прифронтових громад.
- 15–19-річні представниці соціально вразливих верств населення (дівчата з малозабезпечених і багатодітних сімей, сімей у складних життєвих обставинах та інші)
- Представниці ромської меншини



© UNICEF

Причини статусу NEET

- Доглядові обов'язк
- Економічна недоцільність зайнятості
- Обмежені можливості локальних ринків праці
- Проблеми зі здоров'ям (депресія, травма, інвалідність)
- Брак професійного досвіду
- Низька самооцінка, завищені очікування до ринку праці
- Гендерні стереотипи та традиційні ролі жінки

«Припинила [працювати] через те, що погіршилися дуже сильно умови праці..., погіршилась зарплатня...»

*(18 років,
не працює/не навчається,
Полтавська обл.)*

Причини статусу NEET за віковими групами

15-17 років



Сімейні стереотипи.
Раннє материнство.
Криза профорієнтації

18-19 років



Невдалий вступ.
Вимушена пауза («пошук себе»)
Відсутність навичок самостійного життя

20-24 роки



Невідповідність освіти вимогам ринку праці.
Тіньова/неофіційна зайнятість

Доглядова праця (догляд за дітьми, літніми батьками або іншими членами родини).

25-29 років



30-34 роки



Критична перерва у стажі.
Втрата попередньої кваліфікації

Рівень освіти, сприятливі умови та бар'єри у навчанні



Досвід та виклики працевлаштування

Як жінки сприймають ринок праці:

- Ринок праці сприймається як ворожий до матерів.
- Почуваються «небажаними» кандидатами через наявність дітей.
- Замкнене коло: щоб працювати – потрібен садок; щоб оплатити садок – потрібна робота.
- У невеликих містах та селах – відсутність вакансій або дуже низькі зарплати.

Проблеми з боку роботодавців:

- Дискримінація матерів через страх лікарняних та евакуацій
- Пропозиції неофіційної зайнятості або графіків, несумісних із доглядом за дітьми.

"У нас молоді жінки не дуже прагнуть щось знати, вміти і починати щось робити. Вони всі хочуть, щоб їх привели за ручку, надали і показали інструменти...".

(надавач соціальних послуг)

Гендерні стереотипи та їх вплив на статус NEET

- Перекладання відповідальності за догляд виключно на матерів з боку суспільства та роботодавців
- Дискримінація на ринку праці: сприйняття матерів як «ненадійних» працівниць
- Професійна сегрегація та упередження щодо «нежіночих» професій
- Соціальна безальтернативність ролі домогосподарки за відсутності доступної доглядової інфраструктури
- Самообмеження жінок: заниження професійних амбіцій і зарплатних очікувань

«[Труднощі] саме для жінок, тому що, якщо приходить чоловік на роботу, і його не питають: Мужчина, скільки в тебе дітей? А ти потягнеш чи не потягнеш? А в жінок питають: Чому так?»

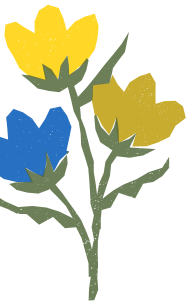
(безробітна, 27 років, Сумська обл.)

Підприємництво та самозайнятість як кар'єрна альтернатива

Самозайнятість – найбажаніший шлях, бо дає гнучкість і можливість працювати з дому.

Основні виклики:

- Страх бюрократії та податків
- Брак обладнання
- Брак стартового капіталу
- Брак знань та бізнес-навичок



"Я би навчала діток пекти піцу... Робили би українські такі вечорниці. Мріяла б відкрити свою студію."

(26 років, особа з вразливих категорій населення, Львівська обл.)

Бар'єри виходу дівчат і молодих жінок зі статусу NEET

СТРУКТУРНІ:

- дефіцит доглядової інфраструктури
- бідність і фінансова залежність
- економічна недоцільність роботи
- географічна, транспортна та цифрова ізоляція
- слабкі локальні ринки праці, особливо в селах

ІНСТИТУЦІЙНІ:

- негнучкий ринок праці
- бюрократичні процедури
- низька поінформованість про можливості
- дискримінація та гендерні стереотипи

ІНДИВІДУАЛЬНІ:

- апатія, страх змін, низька самооцінка
- наслідки війни (травматизація, втрата сенсу)
- проблеми зі здоров'ям та інвалідність
- брак навичок самопрезентації (підготовка резюме, участь у співбесіді)

Бар'єри виходу зі статусу NEET за віковими групами

15-17 років



Відсутність досвіду.
Законодавчі обмеження.
Низька самооцінка

18-19 років



Відсутність досвіду.
Розрив між амбіціями і реальними зарплатами.
Брак «Soft Skills»
Нестача інформації

20-24 роки



Прихована дискримінація.
Низька оплата праці на стартових позиціях

25-29 років



Неготовність роботодавців до гнучкої зайнятості.
Дефіцит доглядової інфраструктури.
Депрофесіоналізація

30-34 роки



Ейджизм.
Психологічне виснаження

Обізнаність та ефективність комунікації

39% нічого не знають про програми підтримки.
51% мають лише поверхневу інформацію.

Ефективність каналів комунікації

- Високий рівень «інформаційного шуму»
- Основні джерела: Work.ua, Robota.ua, Telegram, TikTok, Instagram
- Низька ефективність офіційних сайтів держустанов
- Висока довіра до «сарафанного радіо»
- Цифровий розрив у сільських та прифронтових громадах
- Для вразливих груп критично важливі офлайн-канали і локальні посередники



«Нікуди не зверталася, нікуди не цікавилася. Все, де я могла щось шукати якусь роботу, яка б вона не була, це OLX, Robota.ua»

(29 років, ВПО, вдова військового, доглядає за дитиною з інвалідністю, Хмельницька обл.)

Потенційний запит на підтримку

66%

зацікавлені у курсах, консультаціях, грантах

Професійне навчання, курси перекваліфікації
Розвиток “м'яких” навичок (комунікація, самопрезентація)



0% 10% 20% 30% 40% 50%

64%

готові долучатися до безоплатних програм

Центри зайнятості: від успішних програм до недовіри

Висока поінформованість



- Ваучери на навчання (переважно для ВПО, осіб 45+).
- Безоплатність і різноманітність навчання.
- Гранти на власну справу (консультації, навчання).
- «Жіноче обличчя» служби.



Низький рівень довіри



- «Пастка» страхового стажу.
- Сегментація вакансій («другий ґатунок»).
- Орієнтація на «зняття з обліку».
- Економічна нерентабельність пропозицій.
- Нецікавий формат і непопулярні канали інформування.

Загальні висновки

- **NEET** - це переважно **молоді жінки 25–29 років з дітьми**, які мають освіту.
- **Материнство** та слабка розвиненість інституту догляду – це **пастка NEET**.
- Освіта є, але вона не працює: **розрив між дипломами і потребами ринку праці**.
- **Ринок праці карає материнство**: дискримінація, негнучкі умови, низька оплата.
- **Психологічне виснаження**: тривога, апатія, вивчена безпорадність.
- **Самозайнятість приваблює, але й лякає**: страх ризику, відповідальності та бюрократії
- **Низька довіри до центрів зайнятості**: слабка комунікація, інформаційний шум.
- **Війна – ключовий каталізатор**, що посилює всі бар'єри й територіальну нерівність.

NEET – це не вибір, а наслідок багатьох перешкод, які накладаються одна на одну

Практичні рекомендації



1. Людиноцентричність

- Персональний кейс-менеджмент + психологічна підтримка
- «Єдине вікно» та координація держави, громади й бізнесу

2. Доступність та догляд

- Мобільні команди, цифрові хаби для сіл
- Дитячі простори + «Муніципальна няня» + інклюзивність

3. Освіта та навички

- Короткі, практичні, безоплатні курси без вікових бар'єрів
- Soft skills, самопрезентація
- Подолання гендерних стереотипів

4. Економічна активізація

- Підприємництво: «грант + менторство».
- Стажування, наставництво.
- Податкові стимули бізнесу, гнучка зайнятість
- Фінпідтримка на перехідному етапі

5. Комунікація нового типу

- Чек-листи, дорожні карти та AI-консультанти
- Соцмережі, мікроспільноти, чат-боти
- Реальні історії успіху за принципом «рівний-рівному»

Модель формування та подолання статусу NEET



| Причини входу в статус NEET | Бар'єри виходу зі статусу NEET | Пропозиції / інтервенції |
|--|--|---|
| Доглядові обов'язки (діти, особи з інвалідністю, літні родичі за відсутності сервісів) | <ul style="list-style-type: none"> • Нерозвинена інфраструктура догляду • Неможливість поєднати роботу і сім'ю | <ul style="list-style-type: none"> • Розширення мережі ДНЗ і груп денного догляду • Масштабування «Муниципальної няні» • Дитячі простори при ЦЗ, ВНЗ, МЦ |
| Економічна недоцільність праці (низька оплата, погані умови) | <ul style="list-style-type: none"> • Бідність і фінансова залежність • Відсутність стимулу до виходу на роботу | <ul style="list-style-type: none"> • Стимули для роботодавців • Підтримка першого робочого місця • Гнучкі та дистанційні формати зайнятості |
| Негнучкість ринку праці | <ul style="list-style-type: none"> • Дискримінація матерів • Відсутність гнучких графіків і дистанційної роботи | <ul style="list-style-type: none"> • Адвокація family-friendly практик • Інституалізація дистанційної роботи |
| Наслідки війни (ВПО, втрата роботи, житла, зв'язків) | <ul style="list-style-type: none"> • Географічна і транспортна ізоляція • Цифровий розрив • Психологічна травма | <ul style="list-style-type: none"> • Мобільні мультидисциплінарні команди • Локальні цифрові хаби • Психологічна підтримка як перший етап |
| Обмежені локальні ринки праці (село, прифронтові громади) | <ul style="list-style-type: none"> • Відсутність вакансій • Транспортна ізоляція | <ul style="list-style-type: none"> • Дистанційна зайнятість • Навчання під віддалену роботу • Розвиток локального підприємництва |
| Проблеми зі здоров'ям і психоемоційний стан | <ul style="list-style-type: none"> • Апатія, вигорання, страх відповідальності | <ul style="list-style-type: none"> • Інтеграція психологічної допомоги в усі програми • Групи «рівний – рівному» |
| Брак актуальних навичок і досвіду | <ul style="list-style-type: none"> • Невміння самопрезентації • Втрата або застарілість навичок | <ul style="list-style-type: none"> • Ваучери на short-term skills • Практикоорієнтоване навчання • Стажування та наставництво |
| Соціокультурні та гендерні норми | <ul style="list-style-type: none"> • Прихована дискримінація • Самостигматизація | <ul style="list-style-type: none"> • Гендерно чутлива профорієнтація • Робота з громадами та роботодавцями |
| Низька поінформованість | <ul style="list-style-type: none"> • Інформаційний вакуум через інформаційний шум • Недовіра до інституцій | <ul style="list-style-type: none"> • Чек-листи, дорожні карти • AI-консультант • Комунікація через мікроспільноти |
| «Невидимі» NEET (натуральне господарство, ромські громади) | <ul style="list-style-type: none"> • Неідентифікація себе як безробітних • Відсутність звернень по допомогу | <ul style="list-style-type: none"> • Проактивне виявлення • «Йти до людей»: виїзні формати, медіатори |
| Кумулятивний ефект війни | <ul style="list-style-type: none"> • Посилення всіх бар'єрів одночасно | <ul style="list-style-type: none"> • Кейс-менеджмент • Модель соціальних інвестицій |

Повна версія звіту знаходиться

завантажити
українською мовою

в Аналітичній бібліотеці
ICAP Єднання



короткі версії українською та
англійською мовами

Дослідження проведено ГО «Інститут молоді» в рамках глобальної ініціативи ЮНІСЕФ «POWER4Girls» і проєкту «Розкрий потенціал молоді: системне посилення молодіжних послуг», що реалізується ICAP Єднання у партнерстві з Міністерством молоді та спорту України, Всеукраїнським молодіжним центром за підтримки ЮНІСЕФ Україна та фінансової підтримки Федерального міністерства економічного співробітництва та розвитку Німеччини (BMZ).

Зміст публікації є відповідальністю ГО «Інститут молоді» та не є відображенням поглядів Уряду Німеччини, Уряду України, ЮНІСЕФ.