



***РЕЗУЛЬТАТИ ПРОВЕДЕННЯ “ФОКУС-ГРУПИ” ЩОДО
ВИЗНАЧЕННЯ ПОТРЕБ ТА ІНСТРУМЕНТІВ ЇХ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗА
НАПРЯМОМ “АКТИВНЕ ДОВГОЛІТТЯ”
“СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ ЕКОНОМІЧНОЇ СПРОМОЖНОСТІ
ЛЮДЕЙ СТАРШОГО ВІКУ”***

жовтень 2025

Фокус-група була проведена в жовтні 2025 року в рамках розроблення та внесення змін до Національної стратегії зі створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року та Плану заходів на 2025 -2026 роки з її реалізації.

Метою Фокус-групи стало визначення потреб, бар'єрів та викликів людей віком 50+ в частині економічної активності.

Респонденти та респондентки були відібрані в рамках співпраці з Державною службою зайнятості України та представляють такі суспільні групи носіїв проблем з усіх регіонів України (крім тимчасово окупованих):

- жінки і чоловіки старше 50, які перебувають у пошуку роботи;
- жінки і чоловіки, старше 50 років, які працюють;
- жінки і чоловіки старше 50 років, які б хотіли вести власний бізнес;
- жінки і чоловіки, які пішли на пенсію за вислугою років (40+, сектор безпеки і оборони та ін);
- жінки і чоловіки, які опікуються близькими людьми і не планують повертатися роботи (або шукають лише часткову зайнятість);
- жінки і чоловіки старше 60 років, які мають бажання працювати;
- жінки та чоловіки ВПО 50+, які повернулися з-за кордону ;
- жінки та чоловіки ВПО 50+, які в пошуку роботи або хотіли б вести власний бізнес;
- жінки та чоловіки з інвалідністю або з обмеженою мобільністю 50+;
- ветерани та ветеранки 50+, що шукають цивільну роботу, перенавчання.

Всього у фокус-групі взяли участь 40 учасників і учасниць. З метою захисту персональних даних, учасники та учасниці фокус-групи залишаються анонімними.

Методологія проведення була розроблена та фасилітація була надана проектом «Відновлення для всіх» (RFA), що фінансується Урядом Канади та впроваджується компанією Alinea International.



ЗМІСТ

[I. Загальний настрій учасників та учасниць](#)

[II. Бар'єри та виклики](#)

[III. Потреби та очікування](#)

Загальний настрій учасників та учасниць

1. Що для Вас означає вислів “залишатися економічно активним”?

- наявність роботи та можливість забезпечувати себе та родину;
- створення бізнесу - можливість реалізувати свої ідеї та навички у власній справі;
- фінансова стабільність, постійний дохід;
- відповідальне виконання трудових обов’язків й можливість залишатися корисним для громади;
- можливість мати офіційну роботу та заощаджувати;
- додатковий заробіток до пенсії;
- можливість змінити професію;
- офіційне працевлаштування з метою сплати податків;
- розвиток особистості, заробіток і матеріальна база;
- можливість донатити;
- емоційна, моральна підтримка;
- участь у житті суспільства.

2. Якби Ви могли описати ідеальну роботу для себе зараз, якою вона була б?

- робота за фахом, де можна використовувати попередній досвід;
- інтелектуальна робота, офісна або віддалена, в дружньому спокійному колективі;
- гнучкий формат (частково офлайн, частково дистанційно);
- без складної роботи за комп’ютером або прості задачі на ПК;
- та, що приносить задоволення й достатній дохід;
- та, яка має зрозумілий кінцевий результат і відчутну користь для людей/громади;
- важливо колектив та робоча атмосфера;
- менше фізичного навантаження, а більше пізнавального;
- фізичне, моральне, матеріальне навантаження, що витягує з депресії;
- спілкування, дохід, емоції і зайнятість, яка відволікає від негативних думок;
- внутрішня власна мотивація і матеріальна від роботодавця.

3. Які слова чи відчуття виникають у Вас, коли Ви чуєте “робота після 50”?

Позитивні асоціації:

- великий життєвий і професійний досвід, що може бути дуже цінним у різних сферах роботи;
- після 50-ти новий старт: якщо не вдається працевлаштуватися, можна відкривати власну справу;
- асоціація зі співробітницею театру, яка перевіряє квитки (контролерка);
- досвід / великий досвід;
- часткова зайнятість;
- можливість започаткувати власну справу;
- можливість навчатися новій професії (мовні курси, кондитерські, пекарські);
- можливість передати свої навички наступному поколінню.

Негативні асоціації:

- стереотип, що старші люди не можуть швидко навчатися новим технологіям;
- для деяких людей у віці 50+ можуть виникати фізичні проблеми, які ускладнюють виконання певних видів роботи;
- неприйняття на ринку праці;
- ейджизм на ринку праці: «після 50 ти нікому не потрібен, потрібні молоді»;
- у людей після 50-ти брак цифрових навичок/досвіду роботи з ПК;
- вузька спеціалізація без сучасних компетенцій.

1. З якими труднощами (бар'єрами) Ви стикаєтесь при працевлаштуванні?

<i>Відповіді респондентів:</i>	вікова дискримінація
	відсутні технологічні навички
	стереотипи про працездатність, що люди старшого віку не можуть працювати так само продуктивно або енергійно, як молодші співробітники
	фізичні обмеження
	дискримінація ВПО, думають, що завтра покинуть роботу та повернуться до своїх міст
	можливості для підвищення кваліфікації або перекваліфікації можуть бути обмеженими для осіб старше 50 років, оскільки багато програм орієнтовані на молодь або недостатньо доступні
	стан здоров'я
	наявність інвалідності
	швидка еволюція технологій
	сегрегація людей 50+ на низькооплачувані/низькокваліфіковані посади
	дискримінація ветеранів (УБД), зокрема з інвалідністю
	мовний бар'єр (вимоги до володіння державною/іноземними мовами для працевлаштування)
	відсутність часу через догляд за близькими людьми, потрібний неповний робочий день
	неможливість перепрофілюватися за короткий час
	низька заробітна плата
страх перед освоєнням чогось нового (технології тощо)	

	невпевненість щодо вливання в новий колектив
	роботодавці бояться, що з віком людина більше хворіє
<i>Пропозиції рішення:</i>	заборона вікової дискримінації: створення або посилення законодавства, яке забороняє дискримінацію за віком при прийомі на роботу, може допомогти забезпечити рівний доступ до робочих місць для всіх вікових категорій
	забезпечення податкових пільг або інших стимулів для компаній, які наймають працівників старшого віку, може заохотити їх до більшого залучення цієї категорії людей
	запровадження програм перекваліфікації
	проведення кампаній для зміни стереотипів про вікових
	запровадження програм менторства та підтримки на новому робочому місці
	фінпідтримка у разі хвороби для 50+, наприклад, компенсації тимчасової непрацездатності
	універсальні програми підтримки (не тільки для пільговиків): ваучери на навчання/перекваліфікацію, мікрогранти на працевлаштування чи самозайнятість
	проведення тестування, щоб знайти професію, в якій людина може розвиватися, а не лише формальний пошук за навичками і психотипом

2. Уявіть, що Ви - роботодавець. Чому Ви можете відмовити кандидату 50+?

<i>Відповіді респондентів:</i>	старші працівники можуть бути менш продуктивними або призначеними для фізично вимогливих завдань
	негативний досвід з недостатньо підготовленими працівниками
	темп і витривалість людини 50+: здоров'я/фізичні обмеження можуть впливати на швидкість виконання доручень
	довший онбординг: треба більше пояснювати, особливо щодо цифрових інструментів
	побоювання, що людина довго працювати не буде
	стан здоров'я кандидата, відсутність досвіду, і головне - відсутність бажання працювати
	часта зміна місця роботи шукача
<i>Можливі рішення:</i>	забезпечити випробувальний термін, щоб оцінити продуктивність конкретного кандидата
	надати можливість пройти навчання для адаптації до нових технологій
	легші умови праці
	гнучкі формати: 0.5 ставки/скорочений день/частково дистанційно.
	індивідуальний план онбордингу
	державні курси підвищення кваліфікації для людей 50+ (не за рахунок роботодавця, а саме держави)

3. Які упередження (*стереотипи*) щодо працівників старшого віку Ви чули або відчували?

<i>Відповіді респондентів:</i>	непридатність до нових технологій - старші люди не здатні адаптуватися до нових технологій і програмного забезпечення
	менша продуктивність - старші працівники менш продуктивні, ніж молодші
	консерватизм загроза інноваціям
	висока ймовірність виходу на пенсію
	пряма вікова упередженість/естетизація молодості
	не типовий зовнішній вигляд
	недостатньо знань для нової професії
	“радянський” підхід до роботи
	безперспективність людини у віці 50-60+
	працівники молодшого віку приносять більше прибутку
<i>Можливі рішення:</i>	державні програми, які забезпечують доступ до навчання новим технологіям і навичкам для осіб старшого віку
	запровадження фінансових пільг або податкових знижок для компаній, які активно наймають людей старшого віку, може заохочувати підприємства до розмаїття в команді
	поширення історій успіху
	виховання культури поваги до віку «з садочка»
	кваліфікаційна сітка (щодо активної фізичної праці), переглянути класифікацію професій
	інформаційні кампанії про переваги та вигоди від працевлаштування людей старшого віку

	проводити моніторинг та дослідження економічної активності людей молодого віку і старшого з метою з'ясування об'єктивних даних продуктивності та розвінчання стереотипів
--	--

4. Чи є цифрові технології бар'єром для Вас у працевлаштуванні?

<i>Відповіді респондентів:</i>	складність користування: додатки, онлайн-платформи, соціальні мережі є часто складними та заплутаними, особливо без належного навчання
	швидка еволюція технологій
	складність звикання до нових систем і форматів
	складність користування комп'ютером
	відсутність ПК/смартфона/стабільного доступу до інтернету
<i>Можливі рішення:</i>	запровадження безкоштовних курсів з комп'ютерної грамотності для осіб старшого віку, які б охоплювали основи роботи з комп'ютерами, інтернетом, програмами, та були б ширшими за навчання базових навичок людей старше 50 (Excel, ZOOM, M.E.Doc)
	підтримка програм, що надають безкоштовне або знижене навчання для старших працівників
	ваучери/субсидії на техніку та інтернет для 50+
	пункти спільного доступу до комп'ютерної техніки
	наставництво на робочому місці перші 30–60 днів
	практично використовувати асистивні технології для роботи з ПК (доступні формати матеріалів, режими для людей з порушеннями зору)

5. Як стан здоров'я впливає на Вашу здатність/бажання працювати?

<i>Відповіді респондентів:</i>	загострення хронічних захворювань
	обмежена рухова активність
	складнощі з адаптацією
	стан здоров'я впливає на мотивацію працювати
	вікові зміни, зокрема у жінок, впливають на настрій, продуктивність та мотивацію
	стан/настрій прямо впливають на бажання працювати; потрібні ресурси підтримки
	наслідки важких/шкідливих робіт (шахти тощо)
<i>Можливі рішення:</i>	нормований робочий день (не більше 8 год.)
	фізичний комфорт
	здорове робоче середовище
	спеціальні умови праці для жінок в період менструацій та менопаузи (можливість зробити перерву, прилягти)
	регулярні профілактичні огляди (наприклад, флюорографія на робочу місці)
	медичне страхування має покривати не тільки гострі стани, але і хронічні захворювання
	дистанційна/гібридна робота там, де можливо
	медпункти на підприємстві: швидкий доступ до лікаря, базові аналізи, направлення
	відкрита комунікація з роботодавцем - зразу повідомляти про свої можливості і рекомендовані обмеження навантажень

	покращити доступність допоміжних пристроїв - слухові апарати тощо
--	---

6. Як ваші сімейні обставини впливають на Вашу здатність/бажання працювати?

<i>Відповіді респондентів:</i>	стан здоров'я членів сім'ї може змусити людину відкласти робочі обов'язки або піти на зменшений робочий графік, аби зосередитися на догляді
	ВПО (відсутність житла, відсутність знайомств, негативне ставлення)
	проживання у сільській місцевості (дефіцит вакансій, дорога логістика) обмежує доступ до роботи
	скасування/відсутність пільг на проїзд створює фінансовий бар'єр до працевлаштування
	догляд за старшим родичем забирає багато часу
	недовіра стороннім особам у догляді за близькими родичами (соцпрацівникам)
<i>Можливі рішення:</i>	сприяння запровадженню гнучкого графіка роботи, що дозволяє людям поєднувати роботу з доглядом за сім'єю
	можливість працювати віддалено
	створення соціальних програм, які забезпечують підтримку та людей старшого віку, ВПО
	покращення якості та розширення переліку послуг догляду, які надають соціальні служби (наприклад, надаються послуги "купити, принести", але немає базових - доглядання, сидіння, миття)
	спрощення процедури оформлення родича або родички доглядальницею/доглядальником

	спільне працевлаштування родичів
	розширити сферу обслуговування - догляд за онуками (дітьми)
	покращення реальної доступності соціальних послуг - доглядових, медичних, паліативних

Потреби та очікування

1. Які навички чи знання Вам потрібні, щоб почуватися впевнено на ринку праці?

<i>Відповіді респондентів:</i>	знання основних програм комп'ютерної обробки даних, електронної пошти, соціальних мереж і інших online-платформ - ширших ніж базові навички
	доступна інформація про можливості навчання або освітні ресурси
	мовні курси - професійна українська, базова англійська мова (інші іноземні мови)
	ведення instagram/інші соціальні мережі для самозайнятих
	складання резюме/портфоліо/супровідного листа
	навички користування Excel, Word, ZOOM, M.E.Doc
	відсутність бажання вчитись, достатньо вже набутих раніше
<i>Можливі рішення:</i>	програма грантів або субсидій для навчання, що покривають витрати на курси
	доступність онлайн-ресурсів та тренінгів для людей старшого віку (англійська мова, Excel, Teams, Zoom) - як базові рівні, так і більш просунуті, щоб відповідати

	вимогам роботодавців
	створення програм стажувань або практик для людей старшого віку в різних організаціях
	мікрогранти/субсидії на обладнання та інтернет
	тренінги з цифрового маркетингу для 50+
	кар'єрне консультування у громадах

2. Що важливо для Вас у рамках створення робочого місця ?

<i>Відповіді респондентів:</i>	атмосфера в колективі - створення дружньої атмосфери, де молодші колеги поважають досвід старших і готові підтримати у випадку потреби
	соціальні гарантії - медицина, відпустка, напрацювання страхового стажу для отримання пенсії
	приміщення має бути доступним для людей з різними фізичними порушеннями
	не віддалене місце роботи
	лояльність та підтримка керівництва
	конкурентна й своєчасна зарплата з прозорими правилами преміювання
<i>Можливі рішення:</i>	місця, куди направляє Служба зайнятості, мають бути доступними для людей з різними фізичними порушеннями
	наявність транспорту для довозення людей (розвозка)
	4 денний робочий тиждень та гнучкий графік
	запровадити правила завчасного планування змін
	кодекс поваги й короткі тренінги для керівників по недискримінації працівників/працівниць старшого віку

3. Які форми зайнятості Вам найбільш цікаві?

<i>Відповіді респондентів:</i>	для людей з інвалідністю є пріоритетною віддалена або проектна робота
	пріоритетним є офіційне працевлаштування на повний робочий день
	самозайнятість
	гнучкий графік
	гібридний формат (поєднання офісу та віддаленої роботи).
	тимчасова/сезонна/погодинна зайнятість
<i>Можливі рішення:</i>	дозволити сумісництво без втрати виплат
	запустити програми повернення в професію/плавного виходу на пенсію для 50+
	мінімальна кількість днів в офісі

4. Наскільки важливо для Вас мати баланс між роботою та особистим життям?

<i>Відповіді респондентів:</i>	не важливо (90% учасників однієї з груп), навіть якщо робота у вихідні
	право залишати роботу на роботі
	передбачуваний графік і можливість підміни/обміну змінами; реальна відпустка
	повага й підтримка керівника; без стигми за вихідні/лікарняні
	важливий, адже це можливість працювати і жити повне життя, коли достойна зарплата і залишаються кошти на

	дозвілля дітей/онуків і власне дозвілля
	залежить від сімейного стану, і є для кожної людини індивідуальним
<i>Можливі рішення:</i>	гнучкий графік, неповний робочий день
	тренінги для менеджерів про культуру поваги
	оздоровчі програми/путівки 50+ (державні або корпоративні)
	службовий транспорт/компенсація проїзду
	достойна оплата праці і гідні умови праці

5. Якби Ви могли обрати сферу роботи зараз, що б це було?

(Продовження попередньої кар'єри чи щось нове? Що потрібно для нового?)

<i>Відповіді респондентів:</i>	90% відповіли, що бажають отримати роботу за фахом
	10 % відповіли, що вибрали б нове, але з використанням попереднього досвіду за можливості
	потреба: супровід і умови для домашнього господарства (земля, інфраструктура, збут)
	потреба: навички й сертифікація під нову сферу
<i>Можливі рішення:</i>	здобуття нових навичок під нову сферу
	професійні зустрічі, семінари та інші заходи для налагодження зв'язків, якщо не можливо знайти роботу у своїй сфері
	допомога держави щодо оренди приміщення для ведення підприємницької діяльності
	фінансова підтримка старту: мікрогранти/нульові кредити, ваучери на оренду приміщення, стартовий

	капітал
	пакет для самозайнятих/ФОП: консультації з податків, прості правила реєстрації, шаблони договорів.
	допомога в пошуках партнерів

6. Чи готові Ви на компроміси в оплаті зарди інших переваг?

<i>Відповіді респондентів:</i>	так, зарди медичного страхування
	так, якщо офіційна заробітна плата, що впливатиме на виплату пенсії
	так, якщо робота менш стресова
	так, якщо повний соцпакет: медстрахування, оплачувані лікарняні/відпустка
	ні, не готові (25% опитаних)

7. Які нефінансові вигоди важливі для Вас при працевлаштуванні?

<i>Відповіді респондентів:</i>	гнучкий графік, що дозволяє краще балансувати між роботою та особистими справами, включаючи догляд за родичами
	вибір формату роботи - можливість працювати віддалено чи частково дистанційно
	можливість навчання та розвитку - курси і тренінги для розвитку нових навичок або підвищення кваліфікації
	наявність менторства - супроводу під час першого місяця роботи
	дружній колектив

	повага й психологічна безпека в команді
	визнання досвіду 50+
	стабільність і передбачуваність
	комфортні умови
	близькість робочого місця до місця проживання
<i>Можливі рішення:</i>	технологічні перерви
	скорочений робочий день
	кількість робочих годин залежить від виконаної роботи
	індивідуальний план розвитку
	формалізоване наставництво
	оплата проїзного чи забезпечення проїзду

8. Яка підтримка від держави Вам потрібна, щоб знайти роботу або змінити?

<i>Відповіді респондентів:</i>	програми навчання та перекваліфікації, які орієнтовані на людей старшого віку, курси
	ваучери на навчання для людей з середньою освітою
	інформаційні кампанії про права працівників старшого віку, щоб вони могли захистити свої інтереси на ринку праці
	матеріальна підтримка під час пошуку/перекваліфікації
	безкоштовні короткі курси під конкретні вакансії з гарантією сертифікації
	збільшити час на пошук і вибір роботи з 3 місяців, зокрема для ВПО

	психологічна підтримка та реальна фахова оцінка стану людини фахівцями
--	--

9. Які б державні програми або ініціативи могли б допомогти людям старшого віку залишатися економічно активними?

<i>Відповіді респондентів:</i>	фонд компенсації зайнятості 50+ (компенсація часткової заробітної плати)
	державна підтримка для роботодавців, які наймають людей старше 50 років, що може заохотити їх до створення робочих місць для цієї категорії працівників (<i>податкові пільги, податкові кредити на перекваліфікацію, ЄСВ-компенсація частини за кожного 50+</i>)
	квоти для підприємств (встановити частку 50+)
	повне медичне покриття 50+: державне страхування хронічних і дороговартісних лікувань, ваучери на ліки
	повернення після інвалідності/травми: реабілітаційні пакети, компенсації, субсидія на адаптацію робочого місця.
	єдині соцпослуги від ОТГ незалежно від реєстрації (у т.ч. для ВПО)
	транспортні ваучери/компенсація проїзду для сільських і периферійних громад.

10. Чи потрібна Вам психологічна підтримка при пошуку роботи?

<i>Відповіді респондентів:</i>	так, існує відчуття меншої впевненості у своїх силах, особливо коли бачать молодших конкурентів на ринку праці
	так, адже процес пошуку роботи є емоційно виснажливим, і стрес посилений через фінансові обставини чи занепокоєння про майбутнє
	так, через усвідомлення фізичних обмежень, що може впливати на вибір професії або сфери роботи
<i>Можливі рішення:</i>	створення програм, що пропонують безкоштовні або доступні сеанси з психологами для осіб старшого віку, які переживають труднощі при пошуку роботи
	створення груп підтримки для пошукачів роботи
	майстер-класи з підготовки резюме та інтерв'ю - проведення семінарів, що фокусуються не лише на практичних аспектах, а й на підвищенні впевненості кандидатів.
	індивідуальні та групові сесії для пошукачів роботи з психологом, зокрема з травма-інформованим підходом до ВПО, УБД тощо

11. Чи звертались Ви до центрів зайнятості? Як оцінюєте їх ефективність?

<i>Відповіді респондентів:</i>	80 % учасників та учасниць фокус групи звертались до центрів зайнятості
<i>Можливі рішення:</i>	зменшення бюрократичності
	забезпечення можливості онлайн зустрічей з кар'єрними консультантами

	збільшення штату працівників центрів зайнятості через великі обсяги роботи
	забезпечення інклюзивного підходу до підбору вакансій (<i>часто пропонується те, що не підходить за профілем/умовами</i>)

12. Чи задоволені Ви наявністю та доступністю інформації щодо можливості працевлаштування саме для людей 50+?

<i>Відповіді респондентів:</i>	загальні сайти з працевлаштуванням не містять секторних вакансій або не враховують специфічні характеристики, важливі для людей старшого віку
	здебільшого наявна задоволеність сайтів з працевлаштування, але вказується потреба в більш цілеспрямованих і адаптованих ресурсах
	потреба у різних каналах та форматах: онлайн і офлайн (стенди/оголошення у ЦЗ, ЦНАП, бібліотеках)
	запит на єдиний перелік надійних сайтів та прості інструкції від ЦЗ «де і як шукати»
<i>Можливі рішення:</i>	створення онлайн-платформ або порталів, які б пропонували вакансії спеціально для людей старше 50 років
	залучення неприбуткових організації або благодійних фондів для поширення інформації про наявні вакансії та підтримку
	розширення каналів інформування: сайт, Telegram/Viber/SMS, гаряча лінія, паперові стенди в ЦЗ/ЦНАП/бібліотеках
	цільова розсилка вакансій під профіль пошукача