



Інтелект
Сумщини
2007



ОЦІНКА СОЦІАЛЬНОЇ СТІЙКОСТІ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД СУМСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Аналітичний звіт



за підтримки



ПРЯМУЄМО
РАЗОМ



МІЖНАРОДНИЙ
ФОНД
ВІДРОДЖЕННЯ

Дослідницька команда:

Андріана Костенко – д. політ. н., доц., керівниця Центру соціальних досліджень

Ніна Світайло – к. філос. н., доц;

Оленка Купенко – д. пед. н., доц.;

Наталя Теслик - к. психол. н.;

Крістіна Сахно – аналітикиня;

Ганна Євсєєва – аналітикиня;

Марія Приступа – аналітикиня.

Рецензент:

Володимир Підлісний – кандидат педагогічних наук, доцент, директор Сумського обласного центру зайнятості

Оцінка соціальної стійкості територіальних громад Сумської області. Аналітичний звіт. – Суми: СумДУ, 2022. – 65 с.

Матеріал підготовлено за підтримки Європейського Союзу та Міжнародного Фонду «Відродження» в межах грантового компоненту проєкту EU4USociety. Матеріал відображає позицію авторів і не обов'язково відображає позицію Міжнародного фонду «Відродження» та Європейського Союзу».

Європейський Союз складається з 27 держав-членів та їхніх народів. Це унікальне політичне та економічне партнерство, засноване на цінностях поваги до людської гідності, свободи, рівності, верховенства права і прав людини. Понад п'ятдесят років знадобилось для створення зони миру, демократії, стабільності і процвітання на нашому континенті. Водночас нам вдалось зберегти культурне розмаїття, толерантність і свободу особистості. ЄС налаштований поділитись своїми цінностями та досягненнями з країнами-сусідами ЄС, їхніми народами, та з народами з-поза їхніх меж.

Міжнародний фонд «Відродження» – одна з найбільших благодійних фондаций в Україні, що з 1990-го року допомагає розвивати в Україні відкрите суспільство на основі демократичних цінностей. За час своєї діяльності Фонд підтримав близько 20 тисяч проєктів, до реалізації яких долучилися понад 60 тисяч активістів та організацій України на суму понад 200 мільйонів доларів США. Сайт: www.irf.ua. Facebook: [www.fb.com/irf.ukraine](https://www.facebook.com/irf.ukraine).

Громадська організація “Центр громадських ініціатив “Інтелект Сумщини” - неприбуткова громадська організація, яка створена у 2007 році задля захисту прав і свобод, задоволення суспільних, зокрема економічних, соціальних, культурних, екологічних та інших інтересів громадян. Сайт: <https://intellect.sumdu.edu.ua/>

Центр соціальних досліджень - це університетський дослідницький й аналітичний центр, який діє на базі кафедри психології, політології та соціокультурних технологій Сумського державного університету. Діяльність ЦСД спрямована на розроблення обґрунтованих рекомендацій, отриманих за результатами кількісних та якісних досліджень задля просування інтересів і бачень різних груп громадян (з особливим акцентом на вразливі групи жінок та чоловіків) формування суспільного діалогу, громадської участі та соціальної стійкості. Сайт: <https://csgard.sumdu.edu.ua/>

ЗМІСТ

Короткий огляд результатів	3
Вступ	6
Дизайн дослідження	8
Оперативні дані	12
Оцінка потреб населення, зокрема із числа вразливих груп	14
Фізіологічні потреби	15
Потреби в безпеці	17
Потреби в зайнятості	19
Доступ до послуг	21
Активність та згуртованість	24
Оцінка потреб роботодавців	27
Організаційні зміни	27
Кадрові зміни	34
Потреби роботодавців в умовах воєнного стану	42
Оцінка бар'єрів та можливостей співпраці в соціальній сфері	55
Можливості та бар'єри взаємодії	57
Розвиток кадрового потенціалу	60
Сценарії зміцнення/послаблення соціальної стійкості	62
Рекомендації	64

КОРОТКИЙ ОГЛЯД РЕЗУЛЬТАТІВ

Дослідження проведене Центром соціальних досліджень Сумського державного університету у співпраці з громадською організацією “Центр громадських ініціатив “Інтелект Сумщини” протягом квітня-червня 2022 року та спрямоване на оцінку рівня соціальної стійкості територіальних громад Сумської області в умовах воєнного стану шляхом аналізу потреб та рівня згуртованості (населення, роботодавців та фахівців соціальної сфери) з подальшою розробкою рекомендацій до Стратегії відновлення та розвитку Сумської області та місцевих програм.

Населення низько оцінює власне соціально-економічне становище, зокрема близько 80% зазначають, що їм або зовсім не вистачає коштів на базові потреби (харчування, комунальні платежі, ліки) або ж вистачає на базові потреби, але не більше. Жінки частіше зазначають, що їм не вистачає коштів на базові потреби (харчування, комунальні платежі, ліки). А кожна друга особа (52%), яка не відноситься до жодної з вразливих груп, опинилися в групі ризику, оскільки зазначають, що їм вистачає коштів лише на базові потреби.

Фізіологічні потреби:

Високі показники **задоволеності населення у доступі до чистої води (91%) та житла (86,1%)**, проте відчують **обмежений доступ до відпочинку (36,7%), сну (23,8%) та їжі (22,9%)**. Найкритичнішою ситуацію оцінюють пенсіонери, багатодітні сім'ї та особи з інвалідністю та ті, хто доглядає чи виховує особу з інвалідністю. Про обмеження у доступі до житла частіше говорять представники ВПО, в т.ч. які виїхали за кордон.

Потреби в безпеці:

Загострилися відчуття небезпеки при тому що у травні на переважній частині території області вже не велись активні воєнні дії. Почуваються у небезпеці - 47,9%, почуваються у безпеці - 22,1%, не визначилися - 30%. Більш спокійні оцінки серед чоловіків. Найчастіше почуваються в небезпеці пенсіонери, люди з багатодітних сімей, особи з інвалідністю та ті, хто доглядає чи виховує особу з інвалідністю, а також одинокі матері.

81,8% опитаних жителів Сумської області зазначають про **зростання стресу, тривоги, напруженості**, лише 18% опитаних почуваються в нормі.

Потреби в зайнятості:

Зниження зайнятості (працевлаштування) та рівня доходів населення поглиблює фінансову нестабільність і збільшує ризик потрапляння людини у вразливу ситуацію. Близько 60% мають проблеми з зайнятістю та заробітком, із них: втратили роботу 22% (13,4% втратили офіційну роботу; 9,3% - втратили неофіційну роботу); 16,1% - скоротили долю ставки та рівень заробітної плати, 19,3% не працюють, як і раніше. Жінки переважають серед тих, хто взагалі втратив роботу, а також серед тих, кого скоротили або ж позбавили додаткових виплат, а чоловіки частіше зазначають, що втратили неофіційну роботу. Зберегли свою зайнятість 86% працюючих осіб пенсійного віку, тоді як серед молодшої частини населення цей показник коливається від 45,3% до 56,9%.

Потреба в послугах:

Фінансова та гуманітарна допомоги залишаються актуальними для значної частини жителів. 60,8% опитаних потребують фінансової допомоги; 47,1% потребують допомогу з ліками; 45,9% - допомоги з продуктами харчування; 37,3% - з гігієнічними засобами. Також 33,8% опитаних **потребують послугу в працевлаштуванні / додатковій зайнятості**. Актуальними є послуги: медичної допомоги (29,6% потребують), психологічної допомоги (25,5% потребують), інформаційної підтримки (24,2% опитаних потребують) та транспортні послуги (24% опитаних потребують).

75,9% опитаних мають можливість користуватися послугами онлайн, що можна вважати позитивним чинником, що впливає на рівень життя, комунікацію, доступ до інформації та послуг.

Активність та згуртованість населення:

60,7% опитаних підтвердили зростання власної активності у відповідь на війну. Найчастіше демонструють активність члени родин військовослужбовців та категорії населення, які не відносять себе до вразливих груп.

Поряд із високим рівнем довіри до членів власної сім'ї/родини (59,4% розраховують на підтримку; 55,3% - зверталися за допомогою; 52,7% - надавали допомогу), підвищилася довіра до ЗСУ (50,2% - розраховують на підтримку; 42,3% - надавали допомогу). Також високі очікування стосовно друзів, а також волонтерських та громадських організацій.

Організаційні зміни в підприємствах, установах:

В період воєнного стану **50,7%** роботодавців змогли зберегти режим своєї роботи в повному обсязі, лише 31% перейшли на роботу в обмеженому або скороченому режимі; а 11,8% - перейшли у дистанційний режим. Роботодавці, які працюють в галузі промисловості, виробництва та послугах частіше змушені перейти на обмежений / скорочений режим, що свідчить про значний удар по економіці області. _Тоді як сфери освіти та культури змогли трансформуватися у відповідь на виклики.

Розмір організації, установи суттєво впливає на стійкість її діяльності. Так, роботодавці середнього (50-250 працівників) та великого (більше 250 працівників) розмірів частіше зазначають, що їм вдається працювати у повному режимі. Тоді як компанії, які мають меншу кількість працівників частіше або змушені були перейти у скорочений режим роботи, або припинити свою діяльність.

Найбільш поширеними проблемами, з якими вони зіткнулися, є **відсутність фінансового забезпечення/обігових коштів для повноцінної роботи (38,9%), переривання звичних логістичних зв'язків (доставки/збуту) (36%) та зниження попиту (29,6%).** До другої групи проблем роботодавці віднесли наступні: нестача працівників (18,7%) та високий ризик та невизначеність (15,8%).

Роботодавці Сумської області є ригідними в частині трансформації напрямку своєї діяльності в умовах воєнного часу, що зменшує їх адаптивність, а відповідно і стійкість до викликів та загроз. Так, абсолютній більшості роботодавців (90,1%) не вдалося трансформувати свою діяльність або налагодити випуск нової продукції, а тому продовжують працювати в тому ж напрямку, що до початку воєнного стану.

Кадрові зміни в підприємствах, установах:

Повномасштабне російське вторгнення призвело до скорочення штату, скорочення робочого часу або планування такого скорочення через труднощі і проблеми у роботі підприємства/організації. Зокрема, 34% роботодавців, хоча не проводили скорочення робітників, проте відправили співробітників у відпустку або скорочували робочий день. Це може свідчити про поширені випадки прихованого скорочення працівників та вимагає особливої уваги з боку влади для попередження тенденцій зростання прихованого безробіття. 8,4% планують скорочення штату, а 7,9% роботодавців, зазначили, що в умовах воєнного стану змушені були звільнити працівників.

Скорочення робочого часу найчастіше відбулося в: промисловості та виробництві, освіті та культурі, в сфері послуг, і рідше в: сільському господарстві та агропромисловості; медицині та охороні здоров'я; соціальних послугах.

Більшість роботодавців (81,3%) **не приймали на роботу нових працівників, проте 16%** роботодавців наразі проводять пошук нових співробітників. Найбільш затребуваними є: кваліфіковані робітники (*налагоджувальник верстатів і маніпуляторів*

з програмним керуванням, дефективник авіаційної техніки, тощо); медичних працівники; фахівці аграрної сфери (тракторист, машиніст); фахівці в сфері послуг (спеціалісти з ВПО, педагоги).

Половина опитаних роботодавців зазначають про труднощі з виплатою заробітної плати. Зокрема, 37,4% роботодавців змушені частково скоротити ставки / зменшити виплати премій, а 9,9% взагалі не мають можливості виплачувати заробітну плату працівникам.

В умовах воєнного стану роботодавці намагаються підтримати працівників, проте підтримка є несистемною та не обов'язковою практикою. Серед тих роботодавців, які надають допомогу співробітникам, переважає: психологічна підтримка (27,6%) та гуманітарна допомога (22,7%). Є також поодинокі практики надання медичної (10,3%) та матеріальної / фінансової допомоги (9,9%). 5,4% роботодавців зазначали, що вони допомагали своїм працівникам із житлом чи евакуацією. В той же час 40,9% опитаних роботодавців не надавали допомоги співробітникам.

Потреби роботодавців:

Найбільш актуальними механізмами підтримки роботодавців є: відновлення логістичних зв'язків (доставки / збуту) (29,6%); фінансова підтримка / компенсація під час створення нових робочих місць (19,7%); отримання фінансової допомоги / кредитів для обігових коштів (15,8%). Затребуваними також є: інформаційна підтримка щодо наявних програм для бізнесу (9,9%), допомога у відновленні приміщень / обладнання (8,9%), набір / навчання / перенавчання нових співробітників (7,9%), комплексна психологічна допомога співробітникам (7,4%), забезпечення технікою співробітників для відновлення роботи офісу / дистанційної роботи (6,4%).

Роботодавці Сумської області обмежені в доступі до отримання підтримки, яка надається державою. Зокрема, 28,1% не користувалися такою підтримкою (можливо, за відсутності потреби). Ще 12,3% опитаних роботодавців зазначають про відсутність інформації про можливі програми підтримки, а 8,9% - не можуть скористатися програмами підтримки (тобто потреба є). Незначна частина роботодавців скористалися наявною підтримкою чи планують звернутися за наступною допомогою: скорочення оподаткування (13,8%) та кредитні програми / пільгове кредитування бізнесу (11,3%).

Бар'єри та можливості співпраці в соціальній сфері:

В умовах воєнного стану фахівці соціальної сфери та суміжних послуг найчастіше задіяні у наданні інформаційної підтримки та гуманітарної допомоги. Вони відчують нестачу фінансів (62,9%), часу (34,3%) та міжнародних зв'язків (22,9%), а також висловлюють бажання налагодити пряму взаємодію з міжнародними партнерами. Зазначаючи, що при наданні послуг найчастіше співпрацюють: з органами місцевого самоврядування (68,6%), з місцевими жителями (57,1%) та з волонтерами (40%), а відчують необхідність налагодити співпрацю із іноземними грантодавцями і гуманітарними центрами (46,8%), іноземними волонтерами (34,3%).

Фахівці соціальної сфери обмежені в координації дій та обміні інформацією з іншими суб'єктами надання суміжних послуг. Зокрема обмін інформацією та координація скоріше відбуваються по адміністративній вертикалі, виключення складають комунікації з волонтерськими організаціями, і рідше така комунікація та взаємодія відбувається з колегами з інших організацій, що зумовлює часткове дублювання повноважень (48,6% опитаних зазначають про наявне дублювання повноважень).

ВСТУП

Повномасштабне військове російське вторгнення в Україну спричинило значні інфраструктурні руйнування і масову евакуацію мирного населення. Ці процеси не минули і Сумську область. Станом на квітень 2022 р. гуманітарними коридорами з Сумщини було евакуйовано понад 80 тисяч осіб, а протягом всього періоду воєнного стану виїхали близько 300 тисяч осіб, або кожна/ий четверта/ий¹ жителька/ль Сумської області.

Втрат також зазнали підприємства, організації, установи та місцевий бізнес. За попередніми даними в області було зруйновано або пошкоджено 976 об'єктів, серед яких 23 адміністративні будівлі, 24 заклади освіти, 18 закладів охорони здоров'я, 23 об'єкти життєзабезпечення, 5 закладів культури і спорту, 21 промислове підприємство. Окрім цього, зруйновано або пошкоджено 364,6 км автомобільних доріг загального користування місцевого значення, 3 мости. На автомобільних дорогах державного значення зруйновано 5 мостів. Найбільші пошкодження на територіях Охтирської, Тростянецької, Лебединської, Боромлянської, Великописарівської та Сумської територіальних громад².

Ймовірно, що руйнування та евакуація, в результаті повномасштабного вторгнення, спричиняють непередбачені процеси у структурі виробництва товарів та послуг, попиту, у структурі ринку праці, призводить до значних соціальних та демографічних змін.

З травня 2022 р. тенденція щодо евакуації населення і припинення діяльності підприємств, установ, організацій почали рухатися в напрямку покращення. Наразі виникає необхідність компаніям підлаштовуватися під нові умови. Роботодавці відчують низку труднощів: від нестачі фінансових ресурсів до зруйнованих потужностей і логістичних ланцюжків, від зниження попиту до нестачі сировини й втрати кадрового потенціалу. Поряд з цим відбулись суттєві соціально-політичні та соціокультурні зрушення: змінився уклад життя, бачення власного майбутнього, з'явилися нові фобії та актуалізувалися безпекові потреби; формуються нові очікування стосовно органів місцевого самоврядування, влади, бізнесу, лідерів.

В умовах невизначеності, турбулентності у керівництва області та територіальних громад недостатньо даних щодо структури та потреб населення; ситуації у бізнес середовищі, наявності професійних кадрів, тощо. Відсутність аналізу соціальних та демографічних трансформацій ускладнює прийняття рішень щодо надання гуманітарної та соціальної допомоги вразливим групам населення, а також розроблення програм з відновлення та розвитку Сумської області.

Мета дослідження - оцінити рівень соціальної стійкості територіальних громад Сумської області в умовах воєнного стану шляхом аналізу потреб та рівня згуртованості (населення, роботодавців та фахівців соціальної сфери) з подальшою розробкою рекомендацій до Стратегії відновлення та розвитку Сумської області та місцевих програм.

Люди, які залишалися в області весь період, і ті, хто повертається на Сумщину, в їх потребах і формах та рівні активності, в їх здатності до самовідновлення та саморозвитку, є фокусом дослідження.

Дослідження проведено Центром соціальних досліджень Сумського державного університету у співпраці з громадською організацією "Центр громадських ініціатив

¹ Сумська військова адміністрація: <http://sm.gov.ua/uk/arkhiv1/28615-dmytro-zhyvytsky-yakby-my-ne-pochaly-zupynyaty-vorohiv-mayzhe-holiruch-to-kolony-voroha-buly-b-vzhe-bilya-kyeva.html>

² Сумська військова адміністрація: <http://sm.gov.ua/uk/arkhiv1/28705-za-chas-povnomasshtabnoyi-viyny-bulo-zruynovano-abo-poshkodzheno-za-poperednimy-danymy-na-sumshchyni-976-obyektiv.html>

“Інтелект Сумщини”. Дослідницька команда: Андріана Костенко – д. політ. н., доц., керівниця Центру соціальних досліджень; Ніна Світайло – к. філос. н., доц; Оленка Купенко – д. пед. н., доц.; Наталя Теслик - к. психол. н.; Крістіна Сахно – аналітикиня; Ганна Євсєєва – аналітикиня; Марія Приступа – аналітикиня.

За сприяння у проведенні дослідження висловлюємо вдячність: Сумському обласному центру зайнятості, в особі директора Володимиру Підлісному; Департаменту соціального захисту населення Сумської обласної військової адміністрації, в особі виконуючої обов’язки директора Людмилі Мусіяці, а також керівництву Сумської, Шосткинської, Тростянецької, Кролевецької та Великописарівської територіальних громад Сумської області. Важливий досвід саме територіальних громад, адже їх лідери найближче знаходяться до людей і найкраще відчувають їх потреби.

Цей аналітичний звіт адресовано насамперед керівництву Сумської обласної військової адміністрації, лідерам місцевого самоврядування, керівникам закладів соціального забезпечення, а також науковцям та аналітикам, які досліджують питання соціальної стійкості.

ДИЗАЙН ДОСЛІДЖЕННЯ

Дослідження проведене протягом квітня-червня 2022 року із застосуванням наступних етапів та методів:

1. **Опитування жителів територіальних громад Сумської області** (пілотний етап: 4-15 квітня 2022 р.; основний етап - 16-31 травня 2022 р.).

Протягом пілотного етапу опитано 394 цивільного населення, протягом основного польового етапу методом онлайн анкетування опитано 1292 цивільного населення, із них 65,6% жінок та 34,4% чоловіків, які не залучені до військової служби та бойових дій. 69,5% опитаних наразі проживають в містах області та інших областях України; 25,3% – селах; 3,7% – у віддалених селах громади; 1,5% – виїхали за кордон.

Опитуванням охоплено різні соціальні групи цивільного населення (Таблиця А). Серед опитаних осіб, які перебувають у вразливій ситуації, складають: 19,3% - безробітні; 15,1% - вимушено переміщені особи (в т. ч. які виїхали за кордон); 9,4% - особи з інвалідністю або ті, хто доглядають за особою з інвалідністю; 6% - багатодітна сім'я; 6,8% - мати одиначка; 15,2% - пенсіонери; 6,5% - родина військовослужбовців.

Значна частина опитаних мають ознаки множинної вразливості, тому загальний показник перевищує 100%.

Таблиця А. Охоплені опитуванням респонденти за соціальними групами

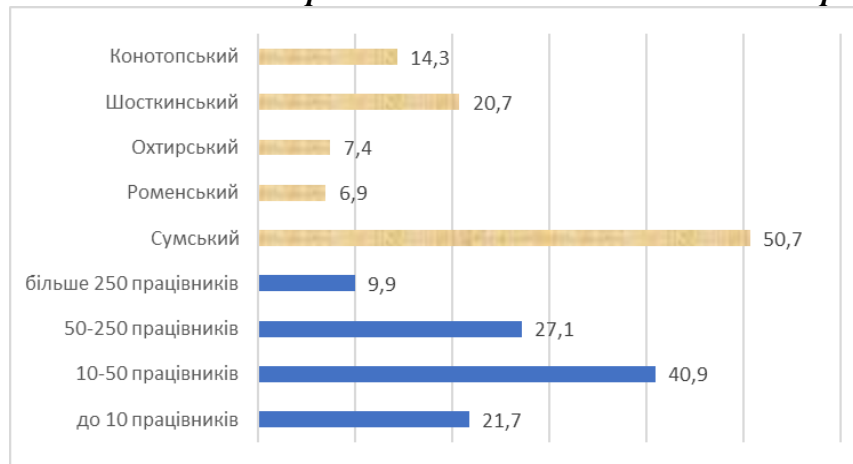
Соціальна група	всього, %	жінки, %	чоловіки, %
вимушено переміщена особа (виїхали за кордон, виїхали в інші населені пункти України)	15,1	15,9	13,5
особа з інвалідністю/ доглядає чи виховує особу з інвалідністю	9,4	8,4	11,2
безробітна особа	19,3	18,8	20,4
багатодітна сім'я	6	6,8	4,5
мати/батько одиначка/к	6,8	9,9	0,9
родина військовослужбовця/ці	6,5	5,1	9,2
пенсіонер/пенсіонерка	15,2	15,3	15,1
жодна із категорій	31,7	31,2	32,8
інша	0,4	0,4	0

2. **Опитування роботодавців Сумської області** (протягом травня 2022 р.).

Всього методом онлайн анкетування було опитано 205 роботодавців, які представляють установи та організації різного масштабу та різних районів області. Зокрема, опитуванням охоплені установи, організації, заклади, які мають 1 і більше найманих працівників.

В опитуванні взяло участь 21,7% роботодавців, у яких до 10 найманих працівників; 40,9% - від 10 до 50-ти найманих працівників; 27,1% - від 50 до 250 найманих працівників; 9,9% - більше 250 найманих працівників (Таблиця Б).

Таблиця Б. Розподіл опитаних роботодавців за районами та кількістю найманих працівників? %



Дослідженням охоплено роботодавців, які працюють у різних галузях: 23,15% - послуг; 20,69% - освіти та культури; 14,29% - у промисловості та виробництві; 13,3% - сільському господарстві та агропромисловості; 10,84% - у медицині та охороні здоров'я; 10,84% - державному та комунальному секторі; 6,90% - у сфері соціальних послуг (Таблиця В).

Таблиця В. Розподіл опитаних роботодавців за галузями діяльності

галузь діяльності	%
промисловість та виробництво	14,29
сільське господарство, агропромисловість	13,30
освіта, культура	20,69
медицина, охорона здоров'я	10,84
державний, комунальний сектор	10,84
послуги	23,15
соціальні послуги	6,90

3. Експертні інтерв'ю фахівців соціальної сфери (1-15 червня 2022 р.).

Всього в ході дослідження було опитано 35 експертів, які представляють установи та організації, залучені до надання соціальних послуг населенню на рівні територіальних громад. Опитуванням були охоплені керівники/заступники, які працюють в соціальних службах (територіальних центрах) громад (42,9%), фахівці соціальної роботи (34,3%) та соціальні робітники (8,6%), які залучені до безпосереднього надання соціальних послуг; медичні фахівці (8,6%), а також фахівці, залучені до надання адміністративних послуг (5,7%) (Таблиця Г).

**Таблиця Г. Розподіл опитаних експертів
за сферою діяльності/посади**

сфера діяльності/посада	%
керівник / заступник керівника (соціальна сфера)	42,9
фахівець соціальної роботи	34,3
соціальний робітник	8,6
медичні працівники/ці	8,6
фахівець в системі надання адміністративних послуг	5,7

Полевий етап робіт був реалізований у період квітня-початку червня 2022 року. На першому етапі були розроблені програма та інструментарій, сформована вибірка, а також розроблена методика опитування в умовах діючих обмежень воєнного стану та проведено відповідний інструктаж інтерв'юерів. На другому етапі було проведено онлайн-опитування роботодавців, опитування населення за спеціально розробленою вибіркою, а також експертні опитування. На третьому етапі проведено перевірку роботи інтерв'юерів, вибракування анкет, комп'ютерну обробку, сформовані таблиці і підготовлено звіт.

Обробку результатів опитування проводили фахівці ЦСД за допомогою програми «ОСА».

Результати опитування, а також узагальнень по всіх етапах дослідження відображені у загальному звіті з відповідними рекомендаціями. Загальний звіт формується на основі результатів всіх трьох складових дослідження: опитування роботодавців, масового анкетування, експертних інтерв'ю. Таким чином, отримані матеріали дозволять сформулювати комплексний соціально-демографічний зріз нинішньої ситуації у сфері наявних потреб різних груп населення і окреслити рекомендації для органів місцевої влади.

Обмеження дослідження

Дане дослідження передбачає аналіз ситуації, яка охоплює період російського вторгнення і не є завершеною на час формування звіту. Тому можна допустити певний вплив на респондентів емоційного навантаження та стану невизначеності під час оцінок поточної ситуації й перспектив. Водночас, таке обмеження певним чином пом'якшується застосованими методами збору інформації. Зокрема, опитування через Гугл-форму забезпечило можливість відповідати у зручний час і лише за бажанням респондентів, а також мінімізувати зовнішній вплив з боку інтерв'юера.

Обмеження, що пов'язані із складністю формалізації та осмислення поточних подій, вимагає відходу від емоційних оцінок, тому аналіз спрямований на виявлення саме соціальних чинників стійкості громад в умовах воєнного стану. Хоча часові рамки аналізу обмежені «воєнним станом», при аналізі ситуації та у висновках ми звертаємось до показників та статистики, а також власних досліджень та аналітики («Комплексний портрет працездатного населення працездатних територій Сумської області», «Соціально-професійна мапа працездатних територій Сумської області», «Соціальна стійкість територіальних громад в умовах пандемії COVID-19»), що дозволяє виявити значимі тенденції у тривалій перспективі.

Структура інструментарію опитування формувалась з урахуванням результатів попередніх опитувань і кабінетних досліджень та частково – експертного опитування.

Оскільки ж польовий етап дослідження – саме опитування та експертні інтерв'ю проводяться в період умовах незавершеної війни, загальна кількість респондентів по опитуванню роботодавців, як і число експертів, є мінімально необхідним для формування висновків і відстеження найбільш чітких залежностей. При цьому результати будуть коректними по масиву в цілому і меншою мірою – по окремих районах. Не лише через різний рівень ризиків і руйнувань, яких зазнали окремі міста та громади, а й через різну структуру виробництва, логістику, рівень зайнятості тощо, які ці території мали раніше. Одним з обмежень є і неможливість розрахувати більш детальну вибірку по галузям, а наявна не відображає повністю економічну структуру регіону, в результаті чого (а також з урахуванням і особливостей процедури опитування через Гугл-форму) в деяких галузях виявилось замало респондентів для оцінки тенденцій. Тому можна говорити про неоднозначність впливу обставин на формування нинішніх оцінок, висловлених, наприклад, роботодавцями.

З урахуванням зазначеного вище припущення стосовно того, що перелік та ранжування потреб, а також їх доступність залежать від соціального статусу респондентів та місця проживання (тимчасового чи постійного) в ході формування інструментарію масового опитування закладається можливість аналізу залежності показників від регіону (типу населеного пункту), статі респондентів, показників вразливості. При цьому в наявних умовах можна допустити, що певна частина населення не потрапила у вибірку саме через фізичну відсутність на час опитувань (евакуація, страхи чи обмежена мобільність через повітряні тривоги, стресовий стан через пережиті обставини тощо). До того ж порівняти структуру вибірки зі свіжими статистичними даними стосовно економічної структури регіону неможливо через відсутність даних.

Схожі обмеження характерні і для опитування роботодавців, оскільки певна їх частина на час опитування повністю згорнула виробництво чи припинила діяльність, а тому і не взяла участь в опитуванні. Хоча загальна кількість тих, хто відповів на запитання є достатньою для достовірних висновків.

Щодо обмежень в експертному опитуванні фахівців соціальної роботи, то тут більшою мірою представлена позиція керівників/заступників установ, фахівців соціальної роботи, соціальних робітників. В поле зору дослідження на даному етапі не включене бачення громадського сектору та волонтерів, що обмежує розуміння ситуації в перспективі розвитку міжсекторного партнерства влади та громадськості.

Виходячи з загальних завдань дослідження, особливостей історичного періоду та існуючих у значної частини населення психологічної та фізичної втоми, а також навіть певної упередженості щодо проведення дослідження в період війни, в якості інтерв'юєрів по проведенню вивчення потреб передбачено залучати виключно місцевих інтерв'юєрів та волонтерів, а також соціальних працівників. Це дозволило певним чином пом'якшити бар'єри у спілкуванні та порозумінні, а також знизити загальну кількість відмов. При цьому виключною умовою було неухильне дотримання параметрів вибірки.

ОПЕРАТИВНІ ДАНІ

Станом на 1 січня 2021 р. кількість населення у Сумській області склала 1051,3 тис. осіб. Сумська область є регіоном з перевагою міського населення (69,3%) - так, кількість якого складає 728,9 тис. осіб, у сільській місцевості проживає 322,4 тис. осіб.

Статевий склад населення характеризується перевагою жінок як серед міського, так і сільського населення. Зокрема, чисельність жінок - 472,3 тис. осіб (54,1%), чоловіків – 421,2 тис. осіб (45,9%). За останні 5 років змінювалося співвідношення жінок та чоловіків - у міській місцевості зменшувалася кількість чоловіків, у сільській місцевості – зростає. У 2020 р. на 1000 жінок приходиться 848 чоловіків, у міських поселеннях - 824, у сільських поселеннях – 9061.

У 2020 р. кількість домогосподарств у Сумській області становила 433,8 тисячі, що складає 2,9% від всіх домогосподарств України. Середній розмір домогосподарств області – 2,42 осіб, що є меншим за середній показник по країні (2,58 осіб). У міській місцевості кількість домогосподарств в Сумській області є більшою – 67,6% (22,9% домогосподарств у великих містах та 44,7% у малих містах), порівняно із сільською місцевістю – 32,4%.

За даними обстеження підприємств з питань статистики праці, кількість штатних працівників підприємств, установ та організацій (юридичні особи та відокремлені підрозділи юридичних осіб із кількістю найманих працівників 10 і більше осіб) у 2020 р. становила 192,6 тис. осіб, з яких більше половини (54,7%) – це жінки. Спостерігається розрив рівня зайнятості населення у міській та сільській місцевості, - показники рівня зайнятості населення у міській місцевості є меншими у порівнянні із загальноукраїнськими показниками, і вищими за загальноукраїнські безпосередньо у сільській місцевості³.

Виходимо з того, що наразі недостатніми в Сумській області є оперативні кількісні дані щодо динаміки структури та потреб населення після 24 лютого; ситуації у бізнес середовищі, наявності професійних кадрів, тощо. Однак поступово такі дані накопичується. Зокрема, станом на 3 квітня 2022 р. з Сумщини гуманітарними коридорами було евакуйовано понад 80 тисяч осіб, а всього виїхали близько 300 тисяч осіб, або кожна/ий четверта/ий⁴.

За попередніми даними внаслідок російського вторгнення в області було зруйновано або пошкоджено 976 об'єктів, серед яких 23 адміністративні будівлі, 24 заклади освіти, 18 закладів охорони здоров'я, 23 об'єкти життєзабезпечення, 5 закладів культури і спорту, 21 промислове підприємство. Окрім цього, зруйновано або пошкоджено 364,6 км автомобільних доріг загального користування місцевого значення, 3 мости. На автомобільних дорогах державного значення зруйновано 5 мостів. Найбільші пошкодження на територіях Охтирської, Тростянецької, Лебединської, Боромлянської, Великописарівської та Сумської територіальних громад⁵.

Також за результатами дослідження⁶ для населення Сумщини найбільш актуальні є наступні проблеми гуманітарного характеру:

³ Гендерний профіль Сумської області: http://sm.gov.ua/images/docs/2022/gender_2021.pdf

⁴ Сумська військова адміністрація: <http://sm.gov.ua/uk/arkhiv1/28615-dmytro-zhyvytskyu-yakby-myne-pochaly-zurynuaty-vorohiv-mayzhe-holiruch-to-kolony-voroha-buly-b-vzhe-bilya-kyyeva.html>

⁵ Сумська військова адміністрація: <http://sm.gov.ua/uk/arkhiv1/28705-za-chas-povnomasshtabnoyi-viyny-bulo-zruynovano-abo-poshkodzhenozha-poperednimy-danymy-na-sumshchyni-976-obyektiv.html>

⁶ Війна в Україні: соціологічний вимір: https://oper.so/pdf/war_in_Ukraine.pdf

Виконаного компанією «Оперативна соціологія» на замовлення Норвезького інституту міських та регіональних досліджень (NIBR) та Університету Осло Метрополітен (OsloMet) 13-23 березня 2022 р.

- ліки - 25% (загалом по Україні - 12,2%);
- свіжі продукти харчування - 12% (загалом по Україні - 7,5%);
- продукти харчування тривалого зберігання - 9,3% (загалом по Україні - 7,5%);
- засоби гігієни - 1,9% (загалом по Україні - 2,5%);
- одяг для дорослих - 3,7 (загалом по Україні - 2,5%);
- одяг для дітей - 3,7% (загалом по Україні - 2,4%);
- питна вода - 0% (загалом по Україні - 1,5%);
- немає електропостачання - 0% (загалом по Україні - 1,1%);
- немає опалення - 0% (загалом по Україні - 1,1%);
- інше - 0,9% (загалом по Україні - 1,6%);
- немає жодних проблем - 62% (загалом по Україні - 74,9%).

За результатами візиту до Сумської області Міністра розвитку громад та територій Олексія Чернишова⁷ серед першочергових завдань влади визначено ліквідацію наслідків військових дій, допомога людям у ремонті та відновленні осель, забезпечення відновлення для надання житлово-комунальних послуг та стале продовольче забезпечення населення. На виконання завдання Сумська ОВА отримала від Уряду 250 млн. грн. для ліквідації наслідків бойових дій.

З 24 лютого по 24 квітня 2022 р. за даними⁸ в Сумській області зареєстровано 230 нових підприємств, з яких 93% - ФОП (з урахуванням того, що відновлення реєстрації нових прибуткових підприємств та ФОПів відзначається з 22-23.03.22, тобто зафіксовано дані за 1 місяць та 1 день).

Станом на 30 травня 2022 року 13 громад Сумщини внесено в Перелік територіальних громад, які розташовані в районі проведення воєнних (бойових) дій або які перебувають в тимчасовій окупації, оточенні (блокуванні)⁹, на основі чого внутрішньо переміщеним особам здійснюють виплати:

- Конотопський район: Новослобідська громада, Путивльська громада;
- Охтирський район: Великописарівська громада, Охтирська громада, Тростянецька громада;
- Сумський район: Білопільська громада, Краснопільська громада, Хотінська громада, Юнаківська громада;
- Шосткинський район: Есманська громада, Зноб-Новгородська громада, Середино-будська громада, Шалигинська громада.

Таким чином, за попередніми даними найбільших втрат в області зазнали й продовжують зазнавати середні міські громади, які й у довоєний час переживали складну демографічну ситуацію. Наразі важливо зберегти і повернути людський потенціал громад та побачити власні ресурси, які мають стати основою для розвитку громад та області.

⁷ Міністерство розвитку громад та територій України:

<https://www.minregion.gov.ua/press/news/sumshhyna-vzhe-otrymuye-vid-uryadu-pershhi-250-mln-grn-dlya-likvidacziyi-naslidkiv-bojovyh-dij-oleksij-chernyshov/>

⁸ Дія. Бізнес: <https://business.diiia.gov.ua/cases/novini/vidrodzenna-ukrainskogo-biznesu-v-umovah-vijni-analitika-za-2-misaci>

⁹ Міністерство з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України: https://www.minre.gov.ua/sites/default/files/field/docs/dodatok_do_nakazu_1.06.pdf

ОЦІНКА ПОТРЕБ НАСЕЛЕННЯ, ЗОКРЕМА ІЗ ЧИСЛА ВРАЗЛИВИХ ГРУП

Дослідженням охоплено різні групи потреб (фізіологічні, безпекові, потреби в зайнятості), доступ до послуг (гуманітарна допомога, фінансова допомога, працевлаштування, навчання, медична і психологічна допомога, догляд вдома, догляд за дітьми, юридична та інформаційна підтримка), а також стан активності після повномасштабного російського вторгнення в Україну.

Результати демонструють **низькі оцінки населенням власного соціально-економічного становища**, загалом близько 80% опитаних зазначають, що їм або зовсім не вистачає коштів на базові потреби (харчування, комунальні платежі, ліки) або ж вистачає на базові потреби, але не більше. При цьому серед найбільшій (за їх власними оцінками) частини опитаних, тих, кому не вистачає коштів на базові потреби (харчування, комунальні платежі, ліки), переважають саме жінки. (Таблиця 1.1).

Таблиця 1.1 Оцінка власного соціально-економічного становища (за статтю)

	всього, %	жінки, %	чоловіки, %
не вистачає на базові потреби (харчування, комунальні платежі, ліки)	32,7	34,7	28,8
вистачає на базові потреби, але не більше	46,4	46	47
мені вистачає коштів на всі потреби	5,8	5	7,4
можу собі дозволити придбання одягу та малої техніки, маю мінімальні заощадження	15,2	14,3	16,9

Таблиця 1.2. Оцінка власного соціально-економічного становища (за соціальною групою)

%	Не вистачає на базові потреби (харчування, комунальні платежі, ліки)	Вистачає на базові потреби, але не більше	Мені вистачає коштів на всі потреби	Можу собі дозволити придбання одягу та малої техніки, маю мінімальні заощадження
жодна із категорій	18,8	52	9	20,2
безробітна особа	42,8	42	4,8	10,4
пенсіонер/пенсіонерка	49	41,3	3,6	6,1
багатодітна сім'я	33,3	41	2,6	23,1
ВПО і виїхали за кордон	34,9	45,6	7,2	12,3
родина військовослужбовця	19	42,9	4,8	33,3
особа з інвалідністю/ доглядає особу з інвалідністю	47,1	40,5	1,7	10,7
мати одначка	48,9	36,4	1,1	13,6

У групі опитаних, що не відносяться до жодної з категорій вразливості, близько половини (52%) знаходяться в групі ризику, оскільки зазначають, що їм вистачає коштів лише на базові потреби, але не більше. Лише 9% з них - вистачає на всі потреби.

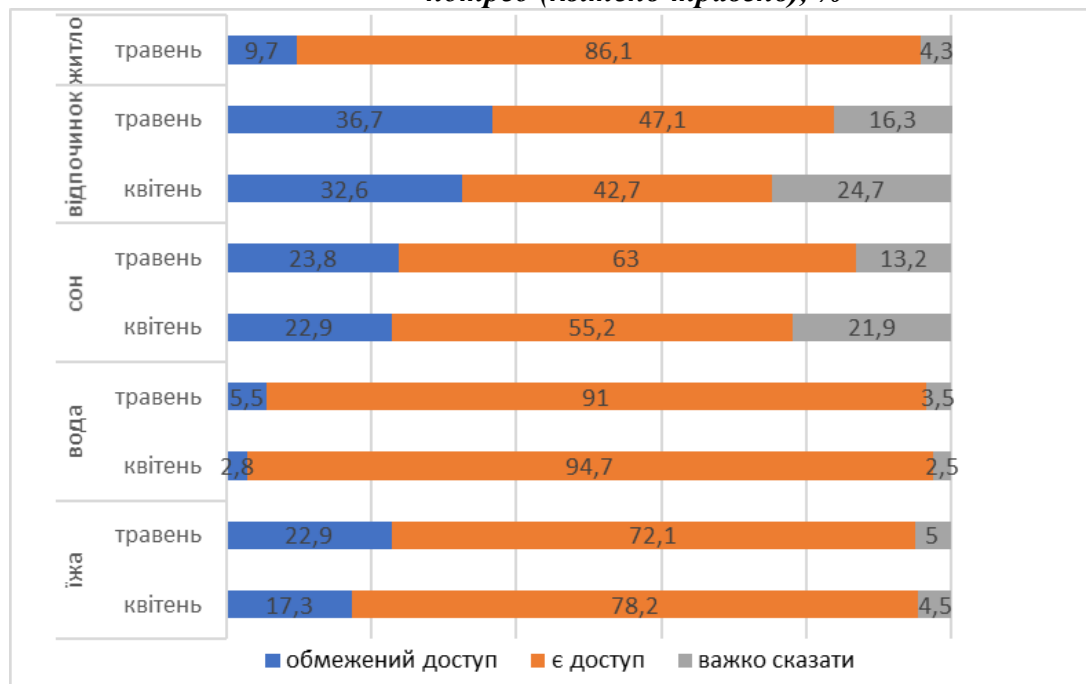
Найчастіше про кричущу нестачу коштів навіть для базових потреб зазначають безробітні особи (42,8%), люди з інвалідністю або ті, хто доглядає чи виховує особу з інвалідністю (47,1%), одинокі матері (48,9%), а також пенсіонери/пенсіонерки (49%).

ФІЗІОЛОГІЧНІ ПОТРЕБИ

Сильною стороною (ресурсом для розвитку та відновлення) Сумської області є те, що збережено для переважної частки жителів доступ до чистої води та житла. Так, високі показники задоволеності населення у доступі до чистої води (91%) та житла (86,1%). Проте відчувають обмежений доступ до відпочинку, сну та їжі. Зокрема, 22,9% опитаних зізнаються про обмежений доступ до їжі; 23,8% - про обмежений доступ до сну та 36,7% - про обмежений доступ до відпочинку.

Динаміка результатів опитування у квітні та травні 2022 року свідчить про певне погіршення ситуації у доступі до їжі (мали доступ до їжі 78,2% у квітні та 72,1% у травні). Проте зафіксоване покращення у доступі до сну (мали доступ до сну 55,2% у квітні та 63% у травні) та відпочинку (мали доступ до відпочинку 42,7% у квітні та 47,1% у травні) (Діаграма 2). При певному зростанні відсотків тих, у кого є доступ до відпочинку, все ж маємо зазначити і деяке зростання у травні відсотків тих, хто має обмежений доступ, тобто не може собі дозволити повноцінний відпочинок.

Діаграма 2. Оцінка задоволення фізіологічних потреб (квітень-травень), %



Зокрема, варті уваги **зниження показників невизначеності, що свідчить про більш чітке розуміння опитаними як особливостей ситуації, так і власних потреб.**

Таблиця 2.1. Оцінка задоволення фізіологічних потреб у травні (за статтю)

%		обмежений доступ	є доступ	важко сказати
їжа	жінки	24,9	69,5	5,5
	чоловіки	19,1	77,1	3,8
вода	жінки	5,3	91,7	3
	чоловіки	5,8	89,7	4,5
сон	жінки	24,9	61,7	13,3
	чоловіки	21,6	65,4	13
відпочинок	жінки	39,3	43,4	17,2
	чоловіки	31,7	53,9	14,4
житло	жінки	9,2	86,2	4,6
	чоловіки	10,6	85,8	3,6

Жінки частіше зазначають обмежений доступ до їжі, відпочинку та сну (Таблиця 2.1).

Таблиця 2.2. Обмежений доступ до фізіологічних потреб у травні (за соціальною групою)

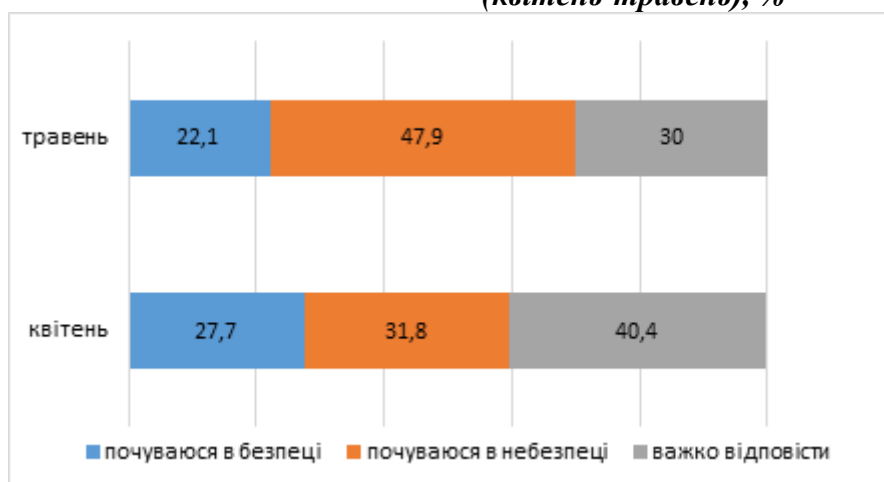
%	їжа	вода	сон	відпочинок	житло
жодна із категорій	10,2	2,7	17,8	37,3	2,9
безробітна особа	26	6,4	26	32,4	7,2
пенсіонер/пенсіонерка	31,6	5,1	30,6	35,2	10,7
багатодітна сім'я	30,8	11,5	25,6	41	12,8
ВПО, в т. ч., які виїхали за кордон	25,1	5,6	19	35,4	23,6
родина військовослужбовця	17,9	4,8	28,6	28,6	11,9
особа з інвалідністю/ доглядає чи виховує особу з інвалідністю	33,9	9,9	32,2	43,8	10,7
мати одиначка	48,9	8	28,4	51,1	10,2

Наведена Таблиця 2.2 дозволяє простежити особливості оцінок опитаних, що мають різний характер вразливості. На основі отриманих результатів можемо говорити про досить критичні оцінки ситуації представниками окремих вразливих груп. Так, чи не **найкритичнішою ситуацією оцінюють пенсіонери, багатодітні сім'ї та особи з інвалідністю та ті, хто доглядає чи виховує особу з інвалідністю**. Ці групи найчастіше зазначають, що мають обмеження у доступі до їжі, тобто їм не вистачає продуктів харчування. А для багатодітних сімей певною проблемою - частіше ніж для інших груп - є і доступ до води та сну. Про обмеження у доступі до житла цілком очікувано частіше говорять представники ВПО, в т.ч. які виїхали за кордон.

ПОТРЕБИ В БЕЗПЕЦІ

Результати опитування свідчать про загострення відчуття небезпеки серед жителів області при тому що у травні, на переважній частині території області, вже не велись активні воєнні дії. Зокрема, почувалися у небезпеці 31,8% опитаних у квітні, і 47,9% - у травні. Поряд з цим зменшилося відчуття невизначеності (40,4% у квітні та 30% у травні). Загалом відчували себе у безпеці лише п'ята частина (22,1%) (Діаграма 3).

Діаграма 3. Як оцінюєте рівень власної безпеки? (квітень-травень), %



Досить характерними є більш спокійні оцінки серед чоловічої частини опитаних - 27,2% чоловіків відчувають себе у безпеці, тоді як таку позицію зафіксували лише 19,5% жінок. Натомість жінки частіше оцінюють ситуацію як небезпечну (48,6% проти 46,5% чоловіків). І ще 31,9% жінок (проти 26,3% чоловіків) зазначили, що їм важко сформулювати оцінку (Таблиця 3.1).

Таблиця 3.1. Як оцінюють рівень власної безпеки у травні? (за статтю)

%	почуваюся в безпеці	почуваюся в небезпеці	важко відповісти
жінки	19,5	48,6	31,9
чоловіки	27,2	46,5	26,3

Представники соціальних груп висловили різні оцінки ситуації щодо власної безпеки. Найчастіше почувуються в небезпеці пенсіонери, люди з багатодітних сімей, особи з інвалідністю та ті, хто доглядає чи виховує особу з інвалідністю, а також одинокі матері.

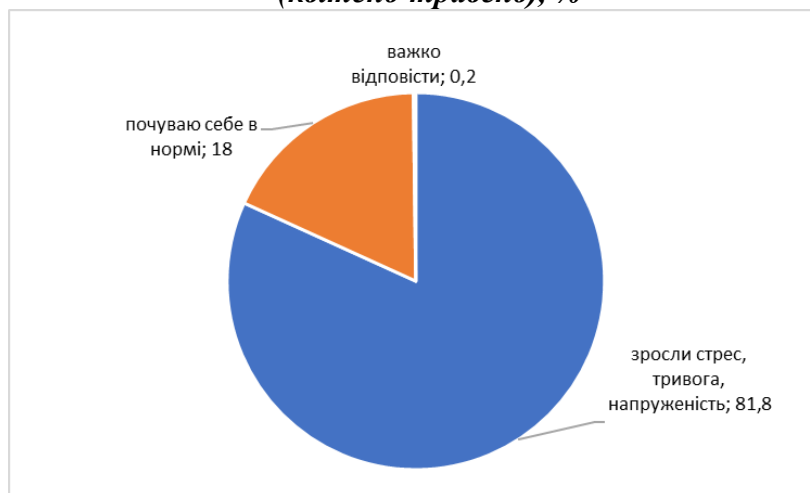
Що стосується безробітних та тих, хто не відносить себе до жодної з категорій вразливості, то більше третини з них не змогли оцінити ситуацію, зазначивши варіант "важко відповісти" (Таблиця 3.2).

Таблиця 3.2. Як оцінюють рівень власної безпеки у травні? (за соціальними групами)

%	почуваюся в безпеці	почуваюся в небезпеці	важко відповісти
жодна із категорій	25,9	39,5	34,6
безробітна особа	18,4	44,4	37,2
пенсіонер/пенсіонерка	16,3	65,3	18,4
багатодітна сім'я	25,6	53,8	20,5
ВПО, в т. ч., які виїхали за кордон	24,6	46,2	29,2
родина військовослужбовця	26,2	42,9	31
особа з інвалідністю/ доглядає чи виховує особу з інвалідністю	17,4	57,9	24,8
мати одначка	21,6	51,1	27,3

Можна допустити, що **відчуття небезпеки та невизначеності спричиняють поширеність психологічних станів напруженості та стресів**. Так, переважна більшість опитаних жителів Сумської області (81,8%) зазначають зростання стресу, тривоги, напруженості. Лише 18% опитаних почуваються в нормі (Діаграма 4).

Діаграма 4. Які наслідки відчуваєте щодо рівня стресу, напруженості, тривоги з початку війни? (квітень-травень), %



Характерно, що по цьому питанню практично не було тих, хто не визначився з оцінкою. При цьому жінки частіше (86,4% проти 73% чоловіків) зазначали, що стрес, тривога, напруженість зросли в період війни (Таблиця 4.1).

Таблиця 4.1. Які наслідки відчують щодо рівня стресу, напруженості, тривоги у травні (за віком)

%	зросли стрес, тривога, напруженість	почуваю себе в нормі	важко відповісти
жінки	86,4	13,3	0,2
чоловіки	73	26,7	0,2

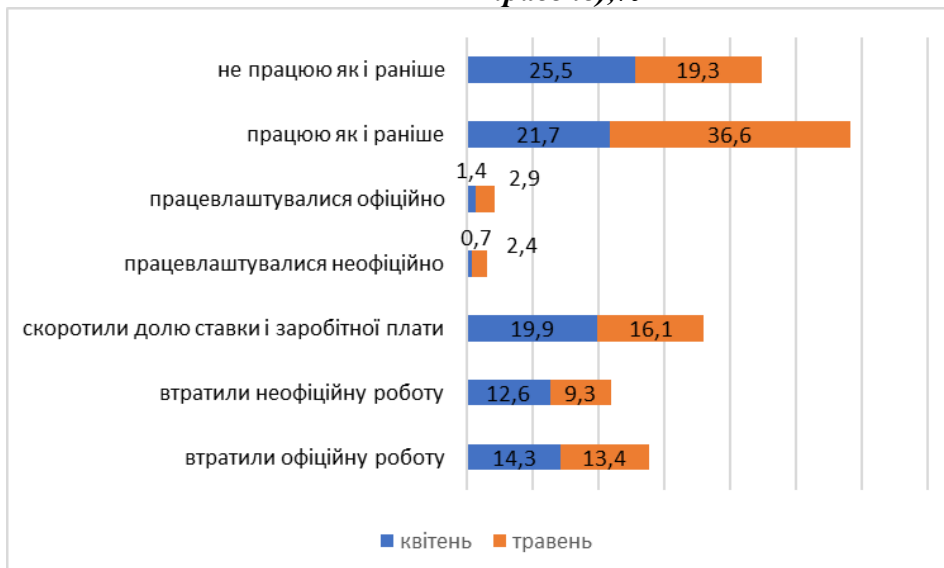
ПОТРЕБИ В ЗАЙНЯТОСТІ

Повномасштабне російське вторгнення в Україну негативно вплинуло на зайнятість (працевлаштування) та рівень доходів населення Сумської області, що поглиблює фінансову нестабільність населення, а отже збільшує ризик потрапляння у вразливу ситуацію. З загальної кількості опитаного населення ті, хто мають проблеми з зайнятістю та заробітком, станом на травень 2022 р. складають близько 60% (у квітні цей показник складав близько 70%). У цей показник включено як тих, хто втратив роботу або ж змушений був перейти на меншу долю ставки чи отримувати менше. Зокрема, у травні втратили роботу 22% опитаних, з яких 13,4% втратили офіційну роботу; 9,3% - втратили неофіційну роботу; 16,1% - скоротили долю ставки та рівень заробітної плати. Наразі не працюють, як і раніше ще 19,3% (у квітні таких було 25,5% жителів) (Діаграма 5).

Лише близько 5% опитаних зазначили, що з початком війни вони працевлаштувалися - 2,9% офіційно і ще 2,4% - неофіційно. При цьому 36,6% опитаних зазначили певний рівень стабільності, адже працюють як і раніше.

Невелика позитивна динаміка може свідчити про початок процесу самовідновлення системи, що є сильною стороною (ресурсом для розвитку та відновлення).

Діаграма 5. Як змінилися умови роботи (квітень-травень), %



Отримані результати показують більший негативний вплив ситуації на ринку праці саме на жіночу частину населення області (Таблиця 5.1). Жінки переважають (хоч і не суттєво) серед тих, хто взагалі втратив роботу, а також серед тих, кого скоротили або ж позбавили додаткових виплат, тобто зменшили заробіток. А от чоловіки частіше зазначають, що втратили неофіційну роботу.

**Таблиця 5.1. Як змінились умови роботи у травні
(за статтю)**

	жінки, %	чоловіки, %
втратили офіційну роботу	13,8	12,6
втратили неофіційну роботу	7,8	12,1
скоротили долю ставки і заробітної плати	17,2	13,9
працевлаштувалися неофіційно	2	3,1
працевлаштувалися офіційно	2,8	3,1
працюю як і раніше	56,3	55,1

Досить показовими можна вважати і результати впливу ситуації на різні вікові групи населення (Таблиця 5.2). Зокрема, зберегли свою зайнятість **86% осіб пенсійного віку, тоді як серед молодшої частини населення цей показник коливається від 45,3% до 56,9%**. А от опитані представники найактивнішої частини населення - від 25 до 59 років порівняно частіше зазначає, що втратили офіційну роботу. При цьому наймолодші учасники ринку праці частіше вказують, що втратили неофіційну роботу (17,7%).

**Таблиця 5.2. Як змінились умови роботи у травні
(за віком)**

%	18-24 рр.	25-34 рр.	35-59 рр.	60 р. і ст.
втратили офіційну роботу	11,6	16,4	16,7	4,5
втратили неофіційну роботу	17,7	10,1	8,6	4,1
скоротили долю ставки і заробітної плати	6,1	19,9	23,5	3,4
працевлаштувалися неофіційно	2,2	4,5	2,2	0,8
працевлаштувалися офіційно	5,5	3,8	2,5	1,1
працюю як і раніше	56,9	45,3	46,6	86,1

Загалом ситуація з зайнятістю, зокрема у групі 35-59 років, є тривожною, адже веде за собою як зниження рівня доходів населення області, що поглиблює фінансову нестабільність населення та збільшує ризик потрапляння у вразливу ситуацію, так і певні додаткові ризики для окремих сфер економіки через падіння купівельної спроможності, різке зниження попиту на товари, наприклад, тривалого вжитку. І ситуація буде загострюватись з наближенням опалювального сезону, коли збільшаться комунальні платежі.

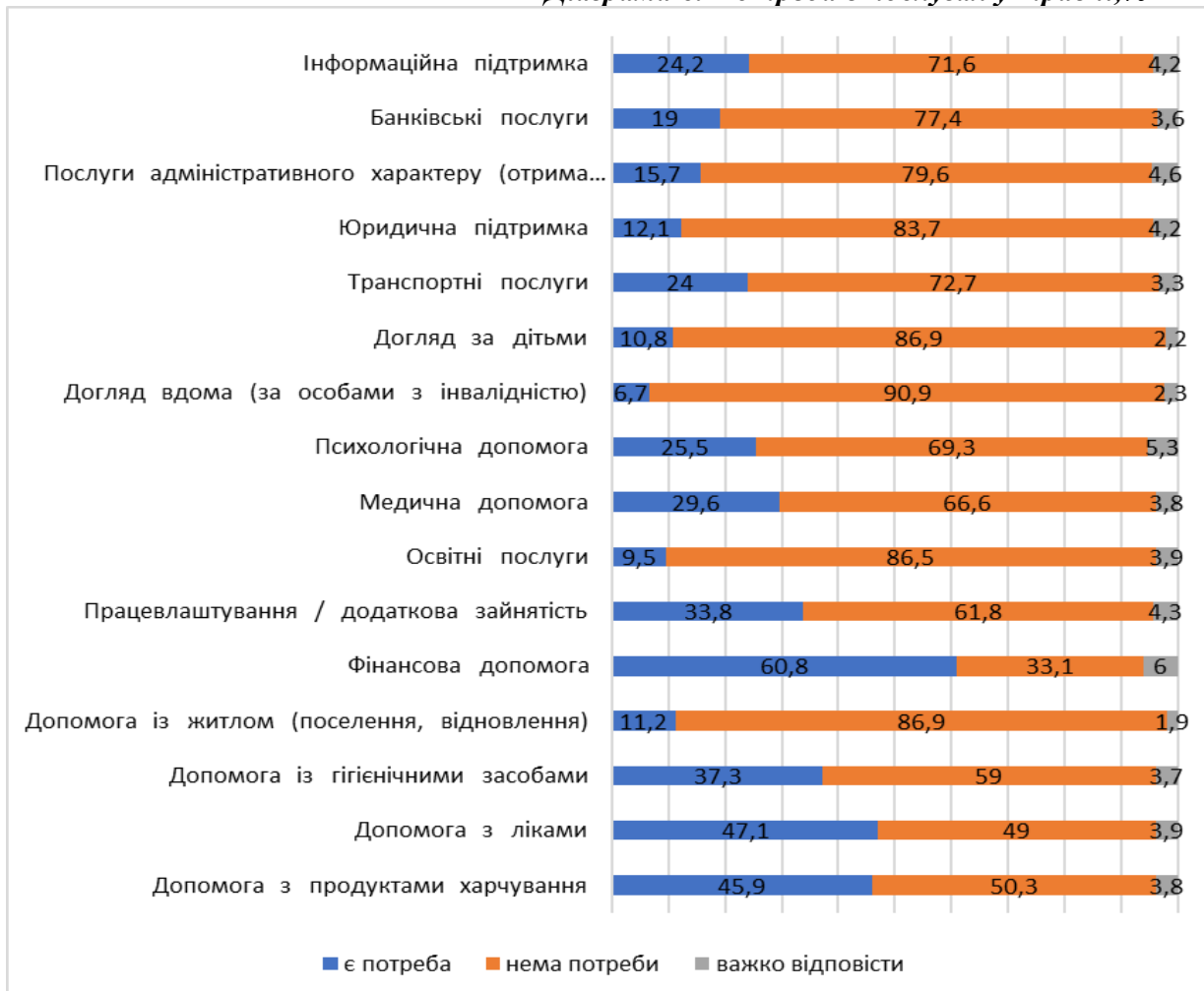
ДОСТУП ДО ПОСЛУГ

Фінансова допомога є найбільш актуальною потребою серед жителів Сумської області: 60,8% опитаних зазначили, що потребують фінансової допомоги, і лише кожен третій (33,1%) її не потребує. Важливим представляється побачити потребу в фінансовій допомозі через призму відповідей на питання про оцінку власного соціально-економічного становища. На це питання 32,7% відсотків відповіли, що у них не вистачає на базові потреби, 46,4% - вистачає на базові потреби, але не більше. Тобто очікуванні людей від держави більші, ніж забезпечення базових потреб, що інтерпретуємо як втілення очікувань людьми щодо європейських підходів до визначення рівня життя людей, а не забезпечення необхідного мінімуму.

До другої за значущістю групи потреб опитаних можемо віднести: потреба у допомозі з ліками (47,1% опитаних її потребують), допомога з продуктами харчування (45,9% потребують), допомога з гігієнічними засобами (37,3%). Загалом можна зазначити, що друга група потреб хоч частково і пов'язана з першою (як нестача коштів чи втрата роботи і неможливість заробити), проте не вичерпується нею, адже в період війни є певні проблеми з логістикою, доставкою товарів та ліків, їх наявністю в аптеках чи магазинах, обмеженими можливостями доїхати чи дійти до відповідних точок тощо.

До третьої групи послуг є потреба в працевлаштуванні / додатковій зайнятості. Її потребують 33,8% опитаних. Додамо також, що потреба в послугі працевлаштування/додаткового заробітку майже в півтори рази вища, ніж кількість зареєстрованих безробітних, які взяли участь в опитуванні.

Діаграма 6. Потреба в послугах у травні, %



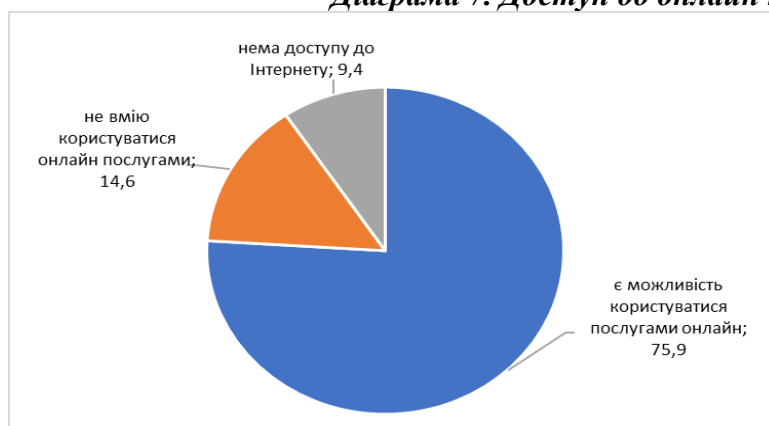
До четвертої групи актуальних послуг відносять: медична допомога (29,6% потребують), психологічна допомога (25,5% потребують), інформаційна підтримка (24,2% опитаних потребують) та транспортні послуги (24% опитаних потребують) (Діаграма 6).

Наведена нижче Таблиця 6.1 ілюструє особливості оцінок різних категорій опитаних і дозволяє зробити висновок про наявність тих, хто в період війни є найбільш вразливим, адже зазначає кілька потреб, які наразі не реалізовані. Так, найбільшу кількість актуальних потреб зазначають багатодітні сім'ї та особи з інвалідністю і/або ті, хто виховує чи доглядає таку особу. Натомість безробітні очікувано лідирують серед тих, кому потрібна допомога у працевлаштуванні (68%).

Досить специфічним можна вважати перелік послуг, яких потребують ВПО, у т.ч. ті, хто виїхав за кордон. Вони частіше за інших вказують на потребу в інформаційній підтримці, адміністративних послугах, психологічній допомозі, а також допомозі з житлом.

Серед опитаних жителів області спостерігається високий рівень доступу до онлайн послуг. Так, **75,9% опитаних зазначили, що мають можливість користуватися послугами онлайн, і це можна вважати досить позитивним результатом і чинником, що не може не впливати на загальний рівень життя, процеси спілкування, отримання інформації, у т.ч і послуг. Розглядаємо це як сильну сторону (ресурс для розвитку та відновлення).** Поряд з цим 14,6% зазначили, що не вміють користуватися онлайн послугами, а 9,4% зазначили, що не мають доступу до Інтернету (Діаграма 7).

Діаграма 7. Доступ до онлайн послуг, %



Наведена нижче Таблиця 7.1 ілюструє ситуацію в різних вікових групах опитаних і цілком очікувано показує більші проблеми з доступом до онлайн послуг саме у старших вікових групах. Тоді як переважна більшість молодих людей (від 93,4% до 25 років та 80,8% від 35 до 59 років) впевнено зазначають, що мають такий доступ. І можна допустити, що ці відсотки були б вищими у випадку налагодження стабільного доступу до інтернету. частина.

Таблиця 7.1. Доступ до онлайн послуг (за віком), %

%	18-24 pp	25-34 pp	35-59 pp	60 p. і ст
Є можливість користуватися послугами онлайн	93,4	85,4	80,8	43,6
Не вмію користуватися онлайн послугами	2,2	7,7	10,9	38,3
Нема доступу до Інтернету	4,4	7	8,2	18

Таблиця 6.1. Потреба в послугах у травні (за соціальними групами)

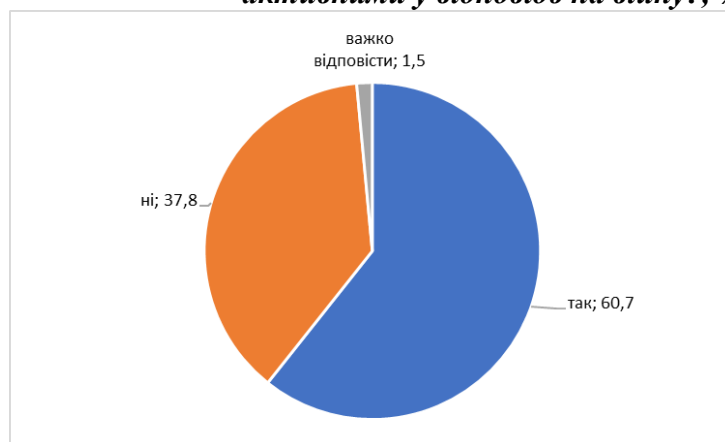
%	ВПО, в т.ч. виїхали за кордон	Особа з інвалідністю / доглядає особу з інвалідністю	Безробітна особа	Багатодітна сім'я	Мати одиночка	Родина військовослужбовця	Жодна із категорій	Пенсіонер / пенсіонерка
Допомога з продуктами	52,8	64,5	50	60,3	79,5	34,5	25,1	63,8
Допомога з ліками	50,8	71,9	44	47,4	58	38,1	31,5	74
Допомога із гігієнічними засобами	49,7	56,2	40,4	50	50	23,8	20,7	51
Допомога із житлом	31,8	14	9,2	15,4	8	14,3	5,1	6,6
Фінансова допомога	66,7	74,4	68,4	59	70,5	40,5	47,6	76,5
Працевлаштування / додаткова зайнятість	50,3	28,1	60,8	33,3	44,3	29,8	24,1	11,7
Освітні послуги	13,8	10,7	9,2	25,6	12,5	13,1	6,8	3,6
Медична допомога	35,9	50,4	26,4	32,1	22,7	25	18,8	47,4
Психологічна допомога	34,4	23,1	24	28,2	28,4	26,2	18,8	30,1
Догляд вдома (за особами з інвалідністю)	4,6	23,1	4,4	10,3	6,8	6	2,2	13,3
Догляд за дітьми	15,9	7,4	10,8	25,6	27,3	13,1	6,8	4,6
Транспортні послуги	31,8	19,8	21,6	30,8	15,9	23,8	24,6	19,9
Юридична підтримка	23,6	11,6	9,6	12,8	11,4	15,5	10,2	8,7
Послуги адміні. характеру	26,7	14	15,2	20,5	10,2	17,9	15,1	10,7
Банківські послуги	23,6	13,2	18,8	16,7	10,2	23,8	20,5	16,8
Інформаційна підтримка	31,8	25,6	23,6	25,6	18,2	27,4	22	26,5

АКТИВНІСТЬ ТА ЗГУРТОВАНІСТЬ

В контексті даного дослідження питання соціальної стійкості пов'язується нами з важливістю і необхідністю не лише розуміння реальних потреб населення громади і розроблення програм для забезпечення їх наявності та доступності, а й із необхідністю налагодження соціальних зв'язків всередині громади, відповідного ситуації рівня взаємної підтримки та солідарності. І як мінімум - також розуміння проблем і потреб оточуючих. Тому окремий блок дослідження стосувався оцінок населенням власної громадянської активності у відповідь на виклики воєнного часу.

Сильною стороною (ресурсом для розвитку та відновлення) є те, що загалом по масиву 60,7% опитаних підтвердили зростання власної активності у відповідь на війну (Діаграма 8).

Діаграма 8. Ви чи члени Вашої родини стали більш активними у відповідь на війну?, %



Наведена Таблиця 8.1 ілюструє оцінки власної активності опитаними чоловіками та жінками. Як бачимо, різниця в оцінках власної активності є, хоча про значний розрив говорити не можна. Жінки частіше вказують, що вони самі та члени їх родини стали більш активними в період воєнного стану (62,6% проти 57,1% чоловіків).

Таблиця 8.1. Ви чи члени Вашої родини стали більш активними у відповідь на війну? (за статтю)

	жінки, %	чоловіки, %
Так	62,6	57,1
Ні	36,2	40,7
Важко відповісти	1,2	2,2

Найбільш вираженими є оцінки опитаних, які представляють родини **військовослужбовців** - 76,2% цієї групи зазначили, що стали більш активними у відповідь на війну. Дещо вище у порівнянні з іншими категоріями опитаних (63,9%) мають і ті **респонденти, котрі не віднесли себе до жодної категорії вразливості**. Досить близькі показники оцінок, які все ж відображають зростання активності, демонструють і безробітні, представники багатодітних сімей та навіть матері-одиначки. А от вимушено переміщені особи, ті хто (виїхали за кордон, виїхали в інші населені пункти України), а також особи з інвалідністю та пенсіонери дещо рідше вказують на зростання власної активності у відповідь на війну. Проте загалом, зазначимо, у жодній з груп опитаних цей показник не опускається нижче 54%.

Таблиця 8.2. Ви чи члени Вашої родини стали більш активними у відповідь на війну? (за соціальними групами)

%	Так	Ні	Важко відповісти
ВПО, в т.ч. які виїхали за кордон	54,4	45,1	0,5
Особа з інвалідністю / доглядає особу з інвалідністю	56,2	42,1	1,7
Безробітна особа	62,8	36,4	0,8
Багатодітна сім'я	62,8	35,9	1,3
Мати одначка	63,6	36,4	0
Родина військовослужбовця	76,2	21,4	2,4
Жодна із категорій	63,9	34,6	1,5
Пенсіонер/пенсіонерка	57,7	38,3	4,1

Виходячи з того, що формування соціальної стійкості передбачає наявність всередині громади довіри та взаємопідтримки, в ході опитування респондентам було запропоновано відповісти на запитання щодо того, на чію підтримку вони розраховують у випадку погіршення ситуації, до кого самі звертаються по допомогу і кому надавали таку допомогу. З нашої точки зору ці оцінки є важливими для формування висновку про реальний рівень довіри та солідарності в громаді, а також щодо поширеності різного рівня соціальних зв'язків.

Наведена нижче Діаграма 9 ілюструє отримані результати. Зазначимо, що опитані могли обрати декілька варіантів відповіді, тому загальний показник по кожній позиції перевищує 100%.

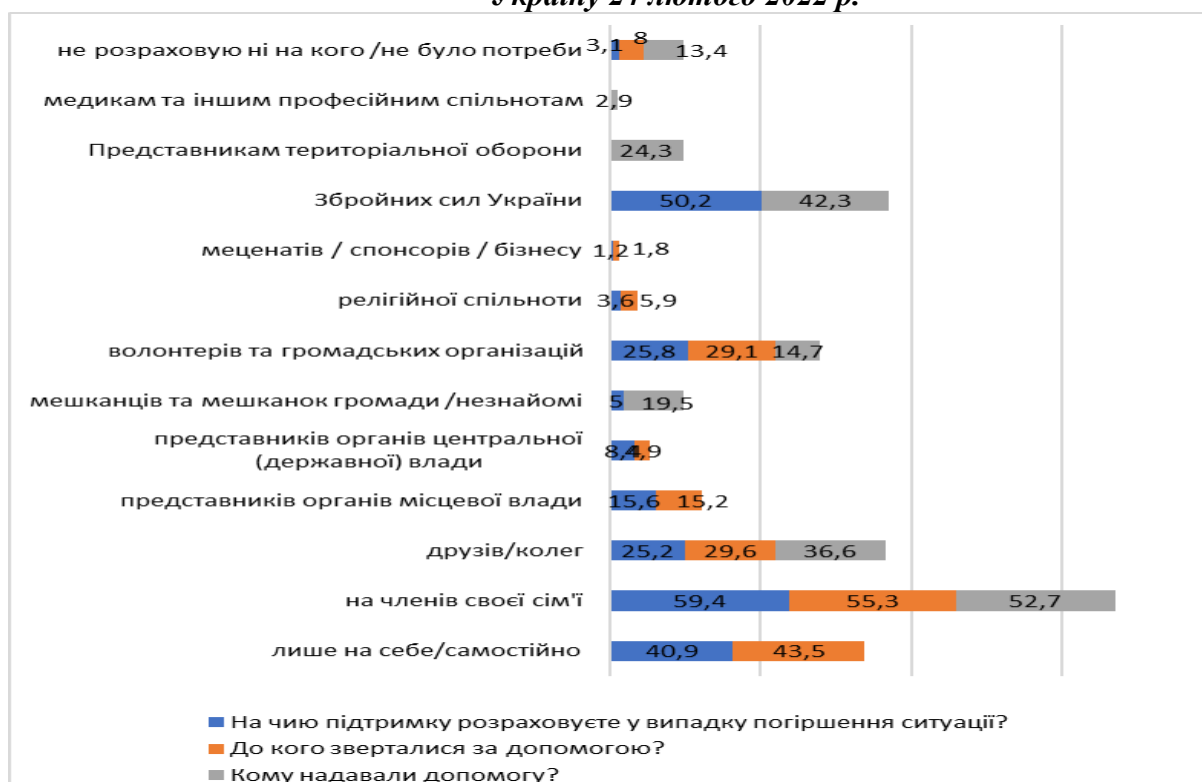
Результати, наведені в діаграмі дозволяють зробити висновок, який відображає специфіку воєнної ситуації, адже поряд із високим рівнем довіри до членів власної сім'ї/родини, на підтримку яких люди перш за все розраховують, високий рівень такої довіри є і до ЗСУ (50,2%). Інші інституції мають значно нижчі показники.

При цьому навіть у воєнний час досить високими є і показники соціальної атомізації, оскільки 40,9% опитаних зазначили, що розраховують лише на себе і вирішують свої проблеми самостійно, без чийсь допомоги.

Варто зазначити, що на даному етапі для населення громад, які були охоплені опитуванням не характерною є підтримка професійних (наприклад, медичних) чи релігійних спільнот. Натомість взаємодопомога і підтримка колег по роботі і друзямів є досить поширеною. Про це зазначає більше третини опитаних.

Досить позитивним і значимим можна вважати зростання активності в бік допомоги територіальній обороні, мешканцям громади, навіть незнайомим, а також волонтерам і громадським організаціям. Характерно, що і по допомогу до цих організацій опитані звертаються частіше, ніж до органів місцевої влади, що може бути одним з показників нижчої довіри до ОМС.

Діаграма 9. Після повномасштабного вторгнення в Україну 24 лютого 2022 р.



Сильною стороною (ресурсом для розвитку та відновлення) вбачається те, що від 7,4% в березні-травні 2021 року¹⁰ до 15,6% в даному дослідженні зростає кількість респондентів, які зазначили, що розраховують на підтримку місцевої влади у випадку погіршення ситуації. Відсоток же відповідей зверталися по допомогу до представників місцевої влади зріс від 2,9% в березні-травні 2021 року до 15,2% у поточному дослідженні. Щодо довіри до органів обласної та центральної влади маємо таку динаміку: розрахунок на підтримку у випадку погіршення ситуації від 5,1% до 8,4%, звернення за допомогою від 0,7% до 4,9%.

¹⁰ Результати дослідження "Соціальна стійкість територіальних громад в умовах пандемії COVID-19": <https://csgard.sumdu.edu.ua/%d1%81%d0%be%d1%86%d1%96%d0%b0%d0%bb%d1%8c%d0%bd%d0%b0-%d1%81%d1%82%d1%96%d0%b9%d0%ba%d1%96%d1%82%d1%8c-%d1%82%d0%b5%d1%80%d0%b8%d1%82%d0%be%d1%80%d1%96%d0%b0%d0%bb%d1%8c%d0%bd%d0%b8%d1%85-%d0%b3/>

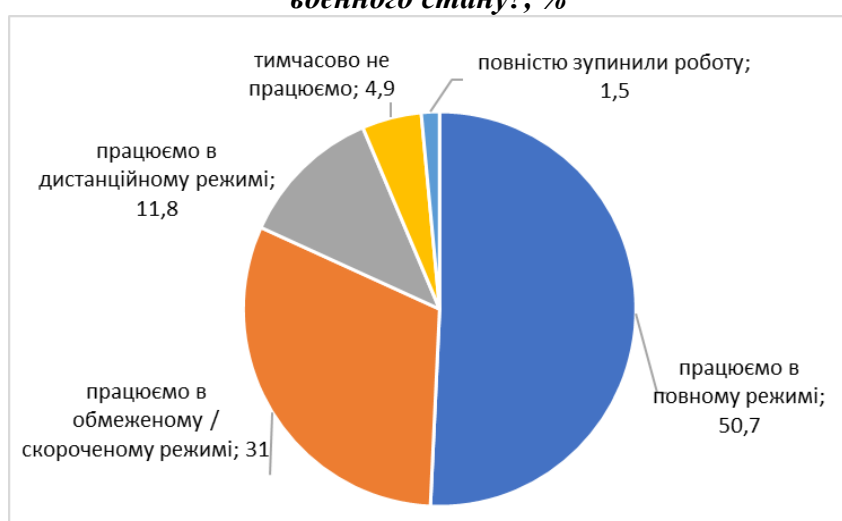
ОЦІНКА ПОТРЕБ РОБОТОДАВЦІВ

Потреби роботодавців Сумської області у воєнний час визначалася шляхом самооцінки впливу війни на організаційні, кадрові зміни, які відбулися в організації чи установі, а також можливостей користування наявними механізмами підтримки й визначення переліку актуальних потреб.

ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗМІНИ

Сильною стороною (ресурсом для розвитку та відновлення) є те, що в період воєнного стану близько половини роботодавців змогли зберегти режим своєї роботи в повному обсязі (50,7%). Тоді як 31% перейшли на роботу в обмеженому або скороченому режимі; 11,8% - перейшли у дистанційний режим.

Діаграма 10. Як змінився режим роботи в період воєнного стану?, %



Більше 6% роботодавців, які взяли участь у опитуванні зізналися, що вони або зупинити роботу тимчасово (4,9%) або повністю (1,5%) (Діаграма 10). Зазначений відсоток може здаватися незначним, однак тут варто зважати на їхні позиції у ланцюжках виробничих відносин, які могли зумовити і зумовлюють вплив їхнього виключення на інших економічних суб'єктів. В даному контексті різниця між тимчасовою та повною зупинкою діяльності не надто суттєва, оскільки ті й інші рівною мірою відсторонені від інтенсивних трансформацій, а їхнє повернення до діяльності, незалежно від поточних планів, ускладнюватиметься через простий та потенційну втрату обладнання, кадрів та кваліфікацій, ділових зв'язків, тощо.

Висока вірогідність, що реальний показник роботодавців, які призупинили роботу є дещо вищий, оскільки більшість з тих, хто не працюють, не змогли взяти участь в опитуванні.

Таблиця 10.1. Як змінився режим роботи вашої компанії в період воєнного стану (за галуззю)

%	Промисловість та виробництво	Послуги	Соціальні послуги	С/г, агро промисловість	Освіта, культура	Медицина, охорона здоров'я	Державний, комунальний сектор
працюємо в повному режимі	31	36,2	71,4	59,3	40,5	77,3	77,3
працюємо в обмеженому / скороченому режимі	48,3	48,9	28,6	37	11,9	18,2	13,6
працюємо в дистанційному режимі	0	4,3	0	0	45,2	4,5	9,1
тимчасово не працюємо	13,8	8,5	0	3,7	2,4	0	0
повністю зупинили роботу	6,9	2,1	0	0	0	0	0

Таблиця 10.2. Як змінився режим роботи вашої компанії в період воєнного стану (за кількістю працівників)

%	до 10 працівників	10-50 працівників	50-250 працівників	більше 250 працівників
працюємо в повному режимі	34,1	44,6	65,5	70
працюємо в обмеженому / скороченому режимі	34,1	39,8	20	20
працюємо в дистанційному режимі	11,4	13,3	10,9	10
тимчасово не працюємо	20,5	0	1,8	0
повністю зупинили роботу	0	2,4	1,8	0

Роботодавці, які працюють в галузі промисловості, виробництва та послуг частіше змушені перейти на обмежений / скорочений режим, що свідчить про значний удар по економіці області (Таблиця 10.1). Найбільше зберегли повний режим роботи компанії в галузях державного та комунального сектору (77,3%), медицини та охорони здоров'я (77,3%), соціальних послуг (71,4%). Серед роботодавців по сферам діяльності виокремлюються 3 стратегії: 1) скоріше зберегли (70-80%) режим роботи - сфера соціальних послуг, медицина та охорона здоров'я; 2) скоріше зазнали обмежень (60-70%) в режимі роботи - промисловість, виробництво, сфера послуг, сільське господарство та агропромисловість; 3) змогли трансформувати діяльність - освіта, культура (перешли за завданням від держави в дистанційний режим - 45,2%).

Сильною стороною (ресурсом для розвитку та відновлення) розглядаємо те, що сфери освіти та культури змогли трансформуватися у відповідь на виклики.

Розмір організації, установи суттєво впливає на стійкість її діяльності. Так, роботодавці середнього (50-250 працівників) та великого (більше 250 працівників) розмірів частіше зазначають, що їм вдається працювати у повному режимі. Тоді як компанії, які мають меншу кількість працівників частіше або змушені були перейти у скорочений режим роботи, або припинити свою діяльність (Таблиця 10.2). Це може свідчити, про відсутність "резервів" у таких компаній, та необхідності розроблення програм додаткової підтримки для них.

За оцінками роботодавців найбільш поширеними проблемами, з якими вони зіткнулися, є **відсутність фінансового забезпечення/обігових коштів для повноцінної роботи (38,9%), переривання звичних логістичних зв'язків (доставки/збуту) (36%) та зниження попиту (29,6%)**. До другої групи проблем роботодавці віднесли наступні: нестача працівників (18,7%) та високий ризик та невизначеність (15,8%). При цьому 9,4% опитаних роботодавців зазначили про руйнування приміщень або обладнання (Діаграма 11). Зазначені питання мають бути включені до обласної програми та визначені серед ключових її завдань.

Лише 11,3% опитаних зазначили, що труднощів не виникало.

Діаграма 11. З якими труднощами зіткнулися через повномасштабне вторгнення?, %



Серед додаткових труднощів, роботодавці також зазначали: “заборгованість з виплати заробітної плати”, “збільшилась кількість заявників, зокрема внутрішньо переміщених осіб”, “дуже подорожчала сировина”, обмеження послуг доступу до інтернету у зв'язку з бойовими діями”, через високу ймовірність бомбардувань та відсутність безпечних умов перебування (немає бомбосховища) не можемо приймати дітей у закладі”, “не працюють державні реєстри”.

Для респондентів, які зазначили додаткові труднощі в роботі, переважали проблеми у сферах фінансового обігу (заборгованість з виплати заробітної плати, відправка працівників у простій, подорожчання сировини) та технічного забезпечення роботи (обмеження доступу до мережі інтернет, недоступність державних реєстрів, обмеження виїзної діяльності). Також були зазначені зміни у структурі робочих завдань у компаніях, що працюють безпосередньо з клієнтами, через зміни у структурі населення. Значною проблемою виявилися також екзистенційні ризики, а саме загроза життю, відсутність безпечних умов перебування на робочому місці, невизначеність, зниження мотивації працівників.

Відсутність фінансового забезпечення / обігових коштів для повноцінної роботи зазначили роботодавці в усіх районах, що означає про значні фінансові втрати та скорочення доходів установ/організацій, підприємств по всій області в результаті початку війни з боку Росії.

Поряд з цим, інші труднощі мають регіональні особливості, які варто брати до уваги під час розроблення обласної програми. Зокрема, роботодавці роменського району частіше зазначають про нестачу співробітників (виїхали за кордон, знаходяться в несприятливих умовах тощо); охтирського - про знищення агресором приміщень / обладнань та високі ризики відновлення роботи через невизначену ситуацію в області; конотопського - переривання звичних логістичних зв'язків (доставки / збуту); сумського - зниження попиту (Таблиця 11.1).

У структурі труднощів помітні деякі характерні особливості розподілу. Так, компанії з галузі медицини та охорони здоров'я частіше зазначали нестачу співробітників, промисловості та виробництва – пошкодження приміщень або обладнання, промисловості та виробництва, а також сільського господарства та агропромисловості – переривання звичних логістичних зв'язків доставки та збуту, освіти і культури – високі ризики відновлення роботи через невизначену ситуацію в області. Зниження попиту спостерігається одразу у трьох галузях: промисловість та виробництво, послуги, сільське господарство та агропромисловість. Зважаючи на значні позиції в економічній структурі, які займають ці галузі, такі дані свідчать швидше про системні проблеми, спричинені воєнним станом.

Найчастіше вказували на відсутність специфічних труднощів, пов'язаних з повномасштабним вторгненням, компанії в галузях освіти та культури (16,7%), медицини та охорони здоров'я (18,2%) та державного і комунального сектору (18,2%). Державний і комунальний сектор в умовах військового стану виявляються найбільш соціально відповідальним роботодавцем. Вищий рівень стабільності в таких галузях, що забезпечують важливі аспекти життєдіяльності суспільства, показує значний ресурс стійкості регіону. Але питанням залишається те, як довго ці галузі будуть зберігати стійкість за вичерпанні джерел їх фінансового забезпечення.

У питанні про труднощі можливо було обрати декілька варіантів відповіді одночасно, тому результати дають можливість оцінити, в яких галузях компанії стикнулися з більш складною ситуацією. Особливу увагу потрібно звернути на сферу медицини та охорони здоров'я. При суттєво менших порівняно з іншими сферами фінансових труднощах, тут особливо гостро постає питання кадрового забезпечення.

Таблиця 11.1. З якими труднощами зіштовхнулася через повномасштабне вторгнення (за районом)

%	Сумський	Шосткинський	Конотопський	Роменський	Охтирський
не вистачає співробітників (виїхали за кордон, тощо)	23,3	7,1	6,9	35,7	26,7
наші приміщення / обладнання постраждали від дій агресора	10,7	2,4	6,9	7,1	26,7
відсутнє фінансове забезпечення / обігових коштів	40,8	40,5	34,5	28,6	40
перервалися звичні логістичні зв'язки (доставки / збуту)	30,1	40,5	58,6	35,7	20
знизився попит	38,8	14,3	31	14,3	20
високі ризики відновлення роботи через невизначену ситуацію в області	13,6	19	17,2	0	33,3
труднощів не виникало	11,7	11,9	6,9	21,4	6,7
інше	3,9	7,1	0	7,1	20

Таблиця 11.2. З якими труднощами зіштовхнулися через повномасштабне вторгнення (за галуззю)

%	Промисловість та виробництво	Послуги	Соціальні послуги	С/г, агро промисловість	Освіта, культура	Медицина, охорона здоров'я	Державний, комунальний сектор
не вистачає співробітників	31	8,5	21,4	11,1	21,4	31,8	13,6
приміщення / обладнання постраждали	20,7	2,1	0	11,1	11,9	13,6	4,5
відсутнє фінансове забезпечення	48,3	40,4	42,9	40,7	38,1	18,2	40,9
перервалися звичні логістичні зв'язки	51,7	42,6	21,4	77,8	0	36,4	27,3
знизився попит	44,8	53,2	7,1	40,7	2,4	31,8	9,1
високі ризики відновлення роботи через невизначену ситуацію в області	17,2	17	14,3	11,1	26,2	4,5	9,1
труднощів не виникало	3,4	8,5	7,1	7,4	16,7	18,2	18,2

В цілому по частоті стикання з труднощами відповідно до розміру компанії значних варіацій не спостерігається, але є різниці у структурі. Так, більші компанії частіше мають нестачу працівників та пошкоджене майно, але рідше – проблеми з попитом чи ризики нестабільності. (Таблиця 11.3)

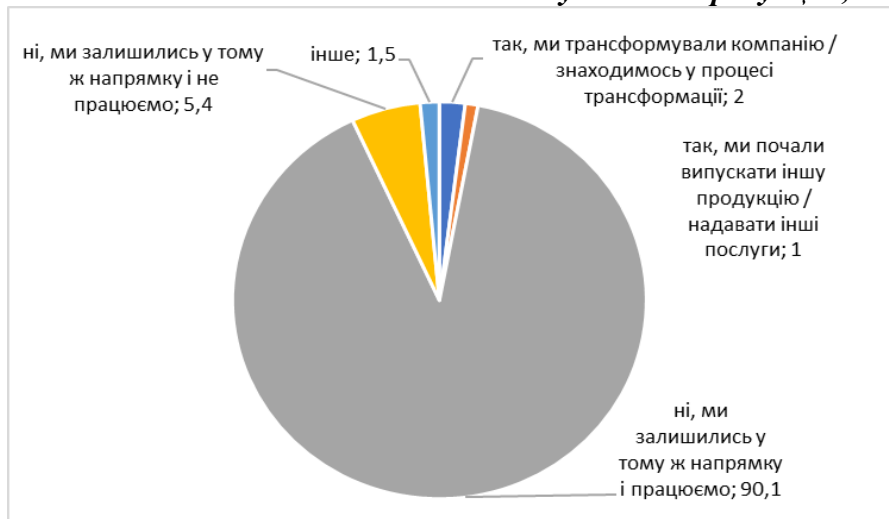
Таблиця 11.3. З якими труднощами зіштовхнулися через повномасштабне вторгнення (за кількістю працівників)

%	до 10 працівників	10-50 працівників	50-250 працівників	більше 250 працівників
не вистачає співробітників (виїхали за кордон, знаходяться в несприятливих умовах тощо)	13,6	13,3	23,6	40
наші приміщення / обладнання постраждали від дій агресора	4,5	3,6	18,2	20
відсутнє фінансове забезпечення / обігових коштів для повноцінної роботи	36,4	38,6	41,8	40
перервалися звичні логістичні зв'язки (доставки / збуту)	43,2	32,5	36,4	35
знизився попит	38,6	32,5	21,8	20
високі ризики відновлення роботи через невизначену ситуацію в області	25	12	16,4	5
труднощів не виникало	6,8	12	10,9	20

Роботодавці Сумської області є ригідними в частині трансформації напрямку своєї діяльності в умовах воєнного часу, що зменшує їх адаптивність, а відповідно і стійкість до викликів та загроз. Так, абсолютній більшості роботодавців (90,1%) не вдалося трансформувати свою діяльність або налагодити випуск нової продукції, а тому продовжують працювати в тому ж напрямку, що до початку воєнного стану. З одного боку, це свідчить про стабільність цих компаній в рамках економічної ніші, яку вони посідають. Хоча, з огляду на попередні результати, бачимо, що їх діяльність переживає труднощі і лише половина роботодавців працюють в повному режимі.

Серед малих компаній більше тих, хто припинив роботу: про це зазначили 18,2% респондентів у групі компаній до 10 працівників. Але й найбільший відсоток тих, хто тим чи іншим чином трансформував діяльність – 4,6%.

Діаграма 12. Чи вдалося трансформувати діяльність / бізнес / налагодити випуск нової продукції?, %



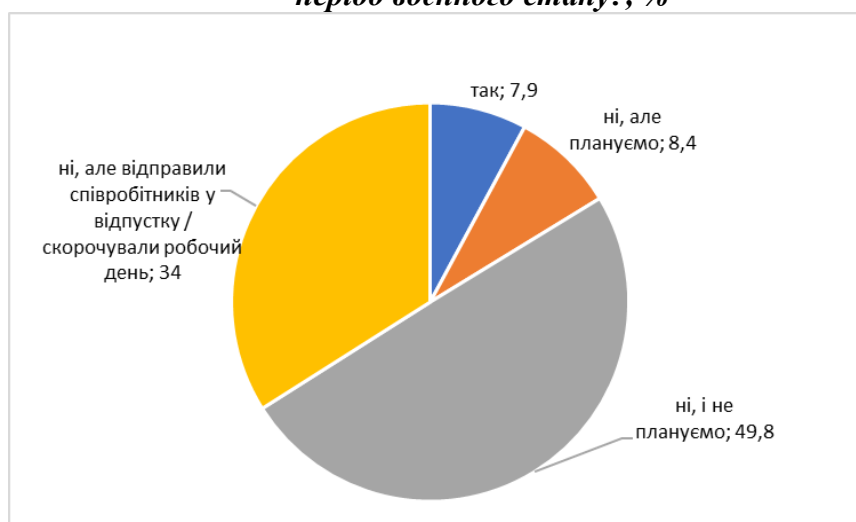
З іншого боку, деякі компанії (5,4% опитаних), залишилися працювати в тому ж напрямі і при цьому були вимушені припинити свою діяльність. До трансформацій компанії або змін у товарах чи послугах, що виробляються, вдалися незначна кількість компаній – 2% та 1% відповідно (Діаграма 2.3). Отже, збільшення гнучкості діяльності компаній, відкриття нових напрямків і розуміння нових продуктів може виступити важливим ресурсом адаптації економічної системи до умов воєнного стану.

КАДРОВІ ЗМІНИ

Повномасштабне російське вторгнення призвело до скорочення штату, скорочення робочого часу або планування такого скорочення через труднощі і проблеми у роботі підприємства/організації. Зокрема, 34% роботодавців, хоча не проводили скорочення робітників, проте відправили співробітників у відпустку або скорочували робочий день. Це може свідчити про поширені випадки прихованого скорочення працівників та вимагає особливої уваги з боку влади для попередження тенденцій зростання прихованого безробіття.

8,4% планують скорочення штату, а 7,9% роботодавців, зазначили, що в умовах воєнного стану змушені були звільнити працівників. Лише близько половини роботодавців (49,8% опитаних) не проводили скорочення через труднощі, викликані воєнним станом, що дає підстави говорити про певний базовий рівень стійкості та здатності зберігати свою структуру, виконувати взяті на себе обов'язки навіть під впливом значних викликів (Діаграма 13).

Діаграма 13. Чи проводили скорочення штату у період воєнного стану?, %



Скорочення використання робочого часу в тій чи іншій формі в середньому проводили близько половини роботодавців, але значно меншою мірою це відбулося в галузях: сільське господарство, агропромисловість – 37%; медицина, охорона здоров'я – 40,9%; соціальні послуги – 21,4%. Навіть роботодавці сфери медицини та охорони здоров'я, які в за даними таблиці 13.1 вказувала на нестачу кадрів, як на найбільшу проблему, були змушені скорочувати робочий час співробітників.

В таких галузях, як промисловість та виробництво, освіта і культура та послуги, компанії частіше вдавалися до скорочення робочого часу при збереженні робочих місць.

Таблиця 13.1. Чи проводили скорочення штату (за галуззю)

%	так	ні, але плануємо	ні, і не плануємо	ні, але відправили співробітників у відпустку / скорочували робочий день
Промисловість та виробництво	13,8	10,3	41,4	34,5
Послуги	14,9	0	42,6	42,6
Соціальні послуги	7,1	0	78,6	14,3
С/г, агропромисловість	7,4	11,1	63	18,5
Освіта, культура	0	11,9	45,2	42,9
Медицина, охорона здоров'я	4,5	9,1	59,1	27,3
Державний, комунальний сектор	4,5	18,2	40,9	36,4

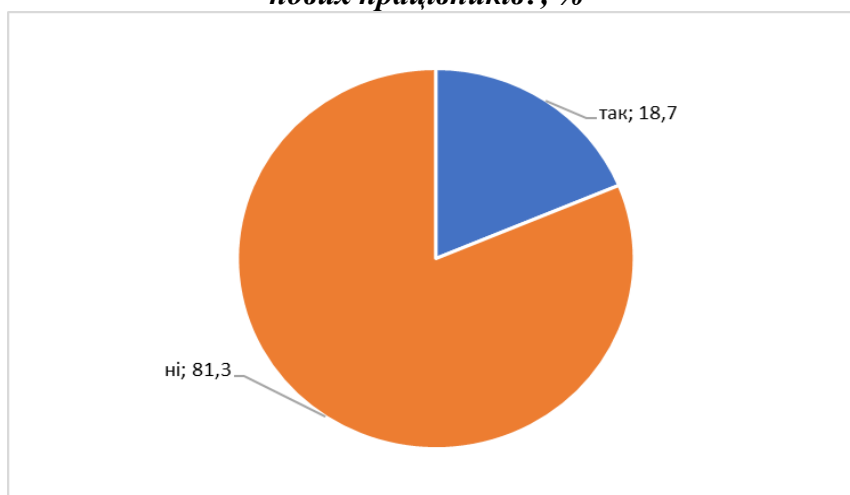
Приховане скорочення (шляхом відправки співробітників у відпустку / скорочення робочого дня) відбулося у роботодавців різних розмірів, проте малі підприємці/організації частіше змушені були скорочувати працівників, тоді як роботодавці із кількістю працівників більше 250 не планують такого скорочення (Таблиця 13.2). Спостерігається незначне переважання великих компаній, що уникнули скорочення використання робочої сили у будь-якому вигляді; переважно це скорочення за рахунок робочого часу (а не звільнення), ще частина – заплановані звільнення.

Таблиця 13.2. Чи проводили скорочення штату (за кількістю працівників)

%	до 10 працівників	10-50 працівників	50-250 працівників	більше 250 працівників
так	15,9	9,6	1,8	0
ні, але плануємо	4,5	7,2	10,9	15
ні, і не плануємо	40,9	50,6	52,7	60
ні, але відправили співробітників у відпустку / скорочували робочий день	38,6	32,5	34,5	25

Поряд з цим, в умовах воєнного стану більшість роботодавців (81,3%) не приймали на роботу нових працівників. Зазначили, що приймали на роботу лише 18,7% підприємств, організацій (Діаграма 14).

Діаграма 14. Чи доводилось приймати на роботу нових працівників?, %



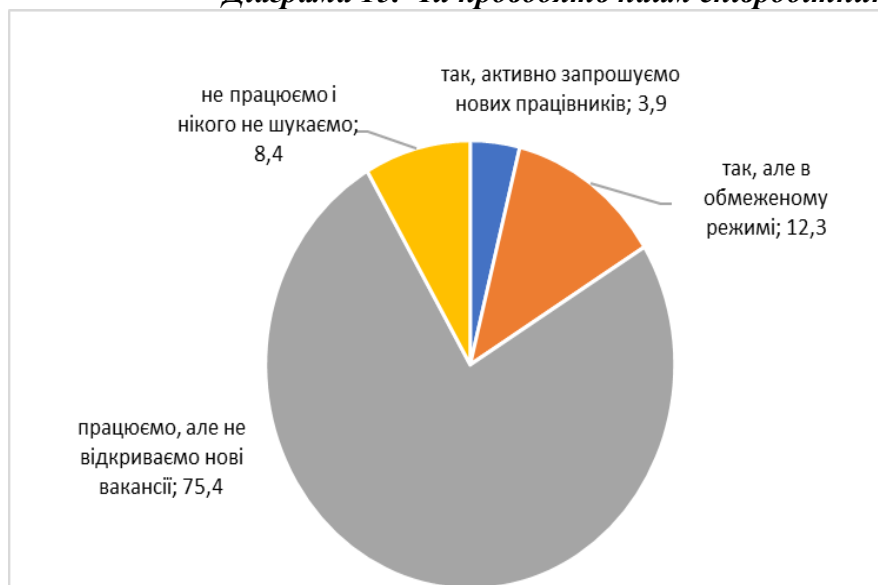
Таблиця 14.1. Чи доводилось приймати на роботу нових працівників (за галуззю)

%	так	ні
Промисловість та виробництво	31	69
Послуги	4,3	95,7
Соціальні послуги	7,1	92,9
Сільське господарство, агропромисловість	40,7	59,3
Освіта, культура	16,7	83,3
Медицина, охорона здоров'я	18,2	81,8
Державний, комунальний сектор	18,2	81,8

За галузями діяльності найвищі показники щодо прийому на роботу нових працівників демонструє сільське господарство та промисловість (40,7%), що може відображати сезонність у реалізації ними кадрової політики. 31% роботодавців в галузі промисловості і виробництва приймати на роботу нових працівників через зміни в компанії відповідно, що може свідчити про намагання відновитись у період воєнного стану. Галузі послуг і соціальних послуг проявили найбільшу незмінність, але галузь послуг при цьому таки зазнала певних скорочень, натомість галузь соціальних послуг краще зберегли робочі місця (таблиця 14.1). 31% відсотків роботодавців у галузі промисловості та виробництва заявили про те, що приймали на роботу нових працівників, а отже намагалися тим чи іншим чином зберегти свою життєдіяльність. Певні практики приймання на роботу нових працівників спостерігалися в галузях освіти та культури, медицини та охорони здоров'я, державного та комунального сектору. Варто зауважити, що пошук нових фахівців може бути спричинений не стільки відкриттям вакансій, скільки виробничою необхідністю у ситуаціях, коли наявні фахівці беруть участь у бойових діях або виїхали за межі Сумської області.

Роботодавці починають відновлювати свою діяльність, про що свідчить, що 16% роботодавців наразі проводять пошук нових співробітників (12,3% проводять обмежене залучення нових кадрів, та 3,9% активно шукають нових фахівців). Поряд з цим 75,4% не відкривають нові вакансії (Діаграма 15).

Діаграма 15. Чи проводять найм співробітників зараз?,%



Найбільш активно шукають нових працівників компанії в галузі промисловості та виробництва – 41,7%, також вакансії відкривають значна частка компаній в галузі соціальних послуг – 21,4%. В галузі медицини та охорони здоров'я загальна пропозиція робочих місць знаходиться на рівні середнього по вибірці (18,2% відносно 16,2%), однак містить найбільшу частку компаній, які активно приймають на роботу нових фахівців. Також в активному пошуку працівників знаходяться компанії державного та комунального сектора. Найменше нових вакансій зараз відкривається у торгівлі (10%), освіті та сфері культури (7,2%). У галузі послуг найм припинено майже повністю. (Таблиця 15.1).

Таблиця 15.1. Чи проводять найм співробітників зараз (за галуззю)

%	так, активно запрошуємо нових працівників	так, але в обмеженому режимі	працюємо, але не відкриваємо нові вакансії	не працюємо і нікого не шукаємо
Промисловість та виробництво	3,4	37,9	37,9	20,7
Послуги	0	6,4	78,7	14,9
Соціальні послуги	7,1	14,3	78,6	0
С/г, агропромисловість	3,7	18,5	70,4	7,4
Освіта, культура	2,4	4,8	88,1	4,8
Медицина, охорона здоров'я	9,1	9,1	81,8	0
Державний, комунальний сектор	9,1	0	90,9	0

Найбільш затребуваними є:

- кваліфіковані робітники (налагоджувальник верстатів і маніпуляторів з програмним керуванням, дефективник авіаційної техніки, слюсар-складальник літальних апаратів, слюсар-складальник двигунів, електромонтер, токар, зварювальник, електромонтер, швачка, тощо);

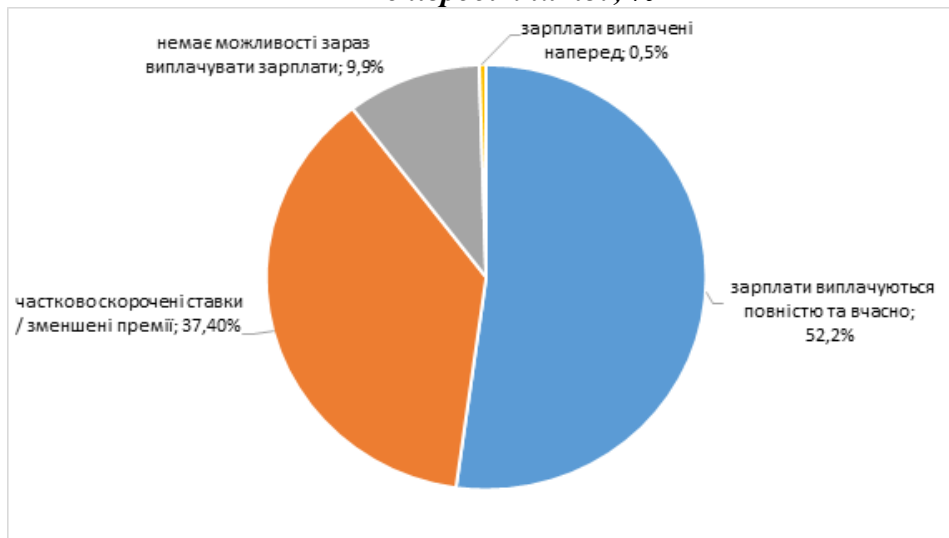
- медичних працівників (лікар-травматолог, хірург, офтальмолог, кардіолог, фізіотерапевт, лікар-психіатр, патологоанатом, терапевти, лаборант, молодша медична сестра, тощо);

- фахівці аграрної сфери (тракторист, машиніст);

- фахівці в сфері послуг (спеціалісти з ВПО, педагоги).

Половина опитаних роботодавців зазначають про труднощі з виплатою заробітної плати. Зокрема, 37,4% роботодавців змушені частково скоротити ставки / зменшити виплати премій, а 9,9% взагалі не мають можливості виплачувати заробітну плату працівникам. Лише 52,2% опитаних роботодавців зазначають, що вони виплачують зарплати повністю та вчасно (Діаграма 16).

Діаграма 16. Який стан із оплатою праці співробітників?, %



Таблиця 16.1. Який стан із оплатою праці співробітників (за галуззю)

%	зарплати виплачені наперед	зарплати виплачуються повністю та вчасно	частково скорочені ставки / зменшені премії	немає можливості зараз виплачувати зарплати
Промисловість та виробництво	0	34,5	48,3	17,2
Послуги	0	51,1	29,8	19,1
Соціальні послуги	0	42,9	50	7,1
С/г, агропромисловість	0	74,1	14,8	11,1
Освіта, культура	0	45,2	52,4	2,4
Медицина, охорона здоров'я	0	81,8	18,2	0
Державний, комунальний сектор	4,5	40,9	50	4,5

Роботодавці всіх галузей зізнаються у частковому скороченні ставок, зменшенні премій. Роботодавці сфери послуг у 19,1% відповідей зазначають, що не мають зараз можливості виплати заробітної плати. У найбільш стабільному становищі знаходиться галузь медицини та здоров'я, представники якої у 81,8% відповідей зазначають, що зарплати виплачуються повністю та вчасно.

Усі райони області демонструють подібні тенденції з виплатами заробітної праці (Таблиця 16.2). Дещо вищі за середні частки своєчасних виплат серед компаній Роменського, Охтирського та Конотопського району (64,3%, 60% та 58,6% відповідно), на противагу нижчим за середні показники по області в Сумському та Шосткинському районах (48,5% і 50%).

Таблиця 16.2. Який стан з оплатою праці працівників (за районом реєстрації компанії)

%	Сумський	Шосткинський	Конотопський	Роменський	Охтирський
зарплати виплачені наперед	0	2,4	0	0	0
зарплати виплачуються повністю та вчасно	48,5	50	58,6	64,3	60
частково скорочені ставки / премії	40,8	38,1	27,6	35,7	33,3
немає можливості зараз виплачувати зарплати	10,7	9,5	13,8	0	6,7

В умовах воєнного стану роботодавці намагаються підтримати працівників, проте підтримка є несистемною та не обов'язковою практикою. Серед тих роботодавців, які надають допомогу співробітникам, переважає: психологічна підтримка (27,6%) та гуманітарна допомога (22,7%). Є також поодинокі практики надання медичної (10,3%) та матеріальної / фінансової допомоги (9,9%). 5,4% роботодавців зазначали, що вони допомагали своїм працівникам із житлом чи евакуацією. В той же час 40,9% опитаних роботодавців не надавали допомоги співробітникам (Діаграма 17).

Діаграма 17. Чи є можливість співробітникам отримати допомогу? (з можливістю множинного вибору), %



Щодо форм допомоги працівникам своїх компаній, то спостерігається певна відповідність допомоги, галузі в якій працює компанія. Так медична допомога співробітникам надавалася найчастіше саме в галузі медицини та охорони здоров'я, психологічна підтримка - в галузі освіти та культури, галузь соціальних послуг найчастіше надавала своїм працівникам гуманітарну допомогу.

Єдиний вид допомоги, на який значимою мірою не впливає критерій чисельності штату компанії, є психологічна допомога. Суттєві відмінності між забезпеченням допомоги працівникам демонструють компанії залежно від кількості працівників. В компаніях з чисельністю штату від 50 осіб суттєво вища частка працівників отримують гуманітарну, матеріальну/фінансову допомогу, допомогу з евакуацією/житлом. Про надання медичної допомоги у значимо вищій мірі свідчать 25% представників компаній з чисельністю працівників більше 250 осіб (Таблиця 17.2).

Таблиця 17.1. Чи є можливість співробітникам отримати допомогу? (за галуззю)

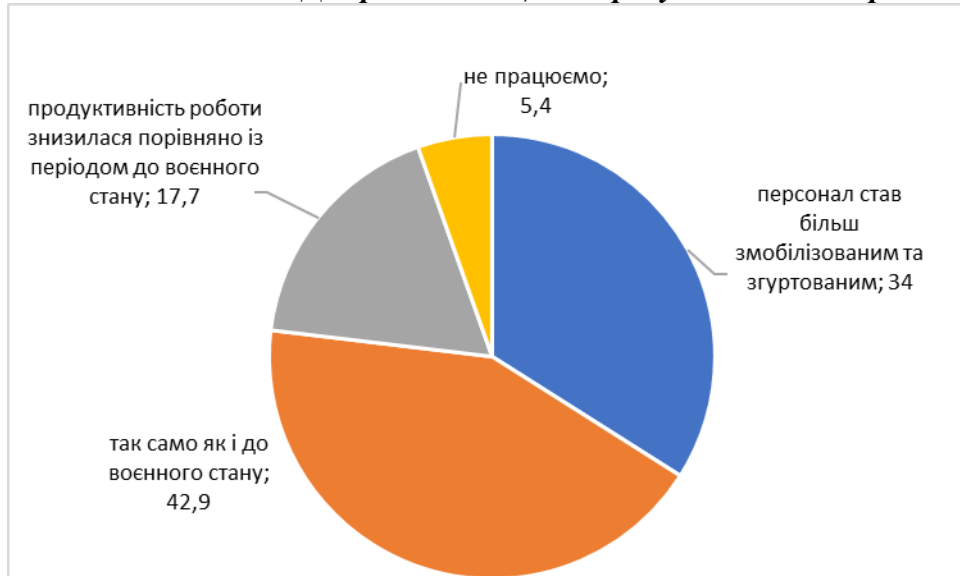
%	Промисловість та виробництво	Послуги	Соціальні послуги	С/г, агропромисловість	Освіта, культура	Медицина, охорона здоров'я	Державний, комунальний сектор
надається гуманітарна допомога (їжа, одяг, ліки)	20,7	8,5	42,9	25,9	21,4	36,4	27,3
надається матеріальна / фінансова допомога	13,8	4,3	7,1	18,5	2,4	13,6	18,2
надається допомога із евакуацією / житлом	10,3	2,1	7,1	7,4	7,1	0	4,5
надається психологічна підтримка	10,3	27,7	21,4	3,7	73,8	13,6	9,1
надається медична допомога	10,3	2,1	0	3,7	9,5	50	4,5
не допомагаємо	55,2	59,6	50	40,7	16,7	18,2	45,5

Таблиця 17.2. Чи є можливість співробітникам отримати допомогу? (за кількістю працівників)

%	до 10 працівників	10-50 працівників	50-250 працівників	більше 250 працівників
надається гуманітарна допомога (їжа, одяг, ліки)	15,9	15,7	36,4	30
надається матеріальна / фінансова допомога	9,1	7,2	12,7	15
надається допомога із евакуацією / житлом	0	3,6	10,9	10
надається психологічна підтримка	34,1	20,5	32,7	30
надається медична допомога	11,4	6	10,9	25
не допомагаємо	45,5	50,6	30,9	15
інше	2,3	6	1,8	10

Достатньо висока (34%) частка відповідей “персонал став більш змобілізованим та згуртованим” може розглядатися як один із маркерів зростання громади в цілому. Спостерігається зростання згуртованості та мобілізації персоналу (34%). Ще 42,9% роботодавців зазначають, що продуктивність персоналу залишилася на тому самому рівні (Діаграма 18).

Діаграма 18. Оцінка продуктивності персоналу, %



ПОТРЕБИ РОБОТОДАВЦІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Серед найбільш актуальних механізмів підтримки роботодавці відзначили: 29,6% відновлення логістичних зв'язків (доставки / збуту); 19,7% - фінансова підтримка / компенсація під час створення нових робочих місць; 15,8% - отримання фінансової допомоги / кредитів для обігових коштів.

До другої групи за затребуваністю необхідної підтримки можна віднести: інформаційна підтримка щодо наявних програм для бізнесу (9,9%), допомога у відновленні приміщень / обладнання (8,9%), набір /навчання / перенавчання нових співробітників (7,9%), комплексна психологічна допомога співробітникам (7,4%), забезпечення технікою співробітників для відновлення роботи офісу / дистанційної роботи (6,4%).

На противагу цьому варіанти перепрофілювання чи переведення виробництва посідають найнижчі рейтингові позиції (йдеться про консультації щодо трансформації бізнесу, налагодження випуску нової продукції, допомога в організації кластерів, допомога у переведенні кампанії закордон чи в іншу область України) (Діаграма 19).

Серед інших потреб йдеться про *паливно-мастильні матеріали, взаємодію з надавачами комунальних послуг, поновлення роботи державних реєстрів, повернення переселенців (користувачів послуг), «Дуже потрібна перемога!»*.

Діаграма 19. Якої підтримки потребує кампанія для відновлення роботи / подолання труднощів, що виникли через повномасштабне вторгнення? (з можливістю множинного вибору), %



Таблиця 19.1. Потреби підтримки компаній (за галуззю)

%	Промисловість та виробництво	Послуги	Соціальні послуги	С\г, агропромисловість	Освіта, культура	Медицина, охорона здоров'я	Державний, комунальний сектор
набір /навчання / перенавчання співробітників	17,2	0	7,1	3,7	11,9	4,5	13,6
консультації щодо трансформації бізнесу / налагодження випуску нової продукції	17,2	2,1	7,1	0	2,4	0	0
інформаційна підтримка щодо наявних програм для бізнесу	27,6	12,8	14,3	0	4,8	9,1	0
фінансова підтримка / компенсація під час створення нових робочих місць	31	19,1	28,6	18,5	19	9,1	13,6
відновлення приміщень / обладнання	10,3	0	7,1	7,4	21,4	9,1	4,5
допомога з отриманням в якості гуманітарної допомоги обладнання	3,4	2,1	21,4	3,7	16,7	31,8	13,6
забезпечення технікою співробітників для відновлення роботи офісу / дистанційної роботи	3,4	4,3	7,1	0	16,7	4,5	4,5
отримання фінансової допомоги / кредитів для обігових коштів	27,6	17	7,1	25,9	2,4	13,6	18,2
відновлення логістичних зв'язків	44,8	42,6	14,3	55,6	0	18,2	27,3
допомога в організації кластерів	6,9	2,1	0	0	2,4	0	0
допомога у переведенні кампанії за кордон/в іншу область України	3,4	0	0	0	0	0	0
комплексна психологічна допомога співробітникам	6,9	6,4	21,4	0	11,9	0	9,1
не потребує	13,8	27,7	21,4	22,2	31	36,4	27,3

За галузями діяльності найбільший запит на допомогу вимагають роботодавці промисловості і виробництва, послуг, агропромисловості та сільського господарства. і пов'язана ця потреба із відновленням логістичних зв'язків. це робить саме проекти логістичного змісту найбільш пріоритетними у плані допомоги бізнесу.

За критерієм чисельності працівників всі компанії демонструють зацікавленість у відновленні логістичних зв'язків, однак для компаній зі штатом від 250 працівників ця потреба не є первинною, поступаючись кадровим питанням. Високу потребу у фінансовій підтримці / компенсації під час створення нових робочих місць продемонстрували також компанії зі штатом до 10 працівників.

Більше третини опитаних роботодавців, штат яких становить від 10 до 50, а також більше 250 працівників не визначають актуальних потреб (Таблиця 19.2).

**Таблиця 19.2. Потреби підтримки компаній
(за чисельністю працівників)**

%	до 10 працівників	10-50 працівників	50-250 працівників	більше 250 працівників
набір /навчання / перенавчання нових співробітників	6,8	3,6	9,1	25
консультації щодо трансформації бізнесу / налагодження випуску нової продукції	4,5	1,2	5,5	10
інформаційна підтримка щодо наявних програм для бізнесу	15,9	8,4	3,6	20
фінансова підтримка / компенсація під час створення нових робочих місць	27,3	12	23,6	25
допомога у відновленні приміщень / обладнання	4,5	3,6	16,4	20
допомога з отриманням в якості гуманітарної допомоги обладнання	4,5	6	23,6	15
забезпечення технікою співробітників для відновлення роботи офісу / дистанційної роботи	2,3	6	10,9	5
отримання фінансової допомоги / кредитів для обігових коштів	11,4	22,9	10,9	10
відновлення логістичних зв'язків (доставки / збуту)	27,3	30,1	34,5	20
допомога в організації кластерів	0	4,8	0	0
допомога у переведенні компанії за кордон/в іншу область України	0	0	1,8	0
комплексна психологічна допомога співробітникам	4,5	9,6	7,3	5
не потребує	22,7	34,9	10,9	35
інше	13,6	6	1,8	5

**Таблиця 19.3. Потреби підтримки компаній
(за місцем реєстрації)**

%	Сумський	Шосткинський	Конотопський	Роменський	Охтирський
набір /навчання / перенавчання нових співробітників	7,8	7,1	6,9	14,3	6,7
консультації щодо трансформації бізнесу / налагодження випуску нової продукції	4,9	2,4	6,9	0	0
інформаційна підтримка щодо наявних програм для бізнесу	11,7	2,4	13,8	21,4	0
фінансова підтримка / компенсація під час створення нових робочих місць	18,4	19	17,2	42,9	13,3
допомога у відновленні приміщень / обладнання	12,6	0	0	14,3	20
допомога з отриманням в якості гуманітарної допомоги обладнання	11,7	4,8	3,4	28,6	26,7
забезпечення технікою співробітників для відновлення роботи офісу / дистанційної роботи	6,8	4,8	3,4	0	20
отримання фінансової допомоги / кредитів для обігових коштів	16,5	11,9	13,8	21,4	20
відновлення логістичних зв'язків (доставки / збуту)	23,3	33,3	44,8	35,7	26,7
допомога в організації кластерів	2,9	0	3,4	0	0
допомога у переведенні компанії за кордон/в іншу область України	1	0	0	0	0
комплексна психологічна допомога співробітникам	7,8	7,1	10,3	7,1	0
не потребує	29,1	26,2	20,7	28,6	13,3

Усунення логістичних труднощів, детермінованих воєнними діями в Україні, цікавить представників усіх районів. Хоча у роботодавців Шосткинського та Конотопського районів суттєво вищі показники, однак у структурі потреб опитаних кожного району це питання актуальне. Суттєво вищі показники потреби у фінансовій підтримці / компенсації під час створення нових робочих місць серед роботодавців Роменського району.

Найбільш затребувана допомога для представників Охтирського району (лише 13% не потребують її), особливо у відновленні приміщень / обладнання та отриманні в якості гуманітарної допомоги обладнання.

Найменше роботодавців зацікавлені в отриманні допомоги в Сумському та Роменському районах (не потребують 29,1% і 28,6% відповідно).

Роботодавці Сумської області обмежені в доступі до отримання підтримки, яка надається державою. Зокрема, 28,1% не користувалися такою підтримкою (можливо, за відсутності потреби). Ще 12,3% опитаних роботодавців зазначають про відсутність інформації про можливі програми підтримки, а 8,9% - не можуть скористатися програмами підтримки (тобто потреба є).

Незначна частина роботодавців скористалися наявною підтримкою чи планують звернутися за наступною допомогою: скорочення оподаткування (13,8%) та кредитні програми / пільгове кредитування бізнесу (11,3%) (Діаграма 20).

Діаграма 20. Якою підтримкою користувалася / планують скористатися? (з можливістю множинного вибору), %



При цьому значна частина компанії демонструють відсутність зацікавленості у державній підтримці, і це, передусім відноситься до організацій, які і так представляють державний чи комунальний сектор.

Більш пріоритетними для промисловості та виробництва, сільського господарства та агропромисловості є програми кредитування, тоді як галузь послуг потребує скорочення податків.

Таблиця 20.1. Якою підтримкою користувалися / планують скористатися (за галуззю)

%	Промисловість та виробництво	Послуги	Соціальні послуги	С/г, агропромисловість	Освіта, культура	Медицина, охорона здоров'я	Державний, комунальний сектор
урядова програма підтримки працевлаштування внутрішньо переміщених осіб	10,3	4,3	0	0	2,4	0	0
державна допомога в переміщенні своїх потужностей до західних областей України	6,9	0	0	0	0	0	0
кредитні програми / пільгове кредитування бізнесу	27,6	6,4	0	40,7	0	4,5	0
скорочення податків	20,7	34	0	11,1	2,4	4,5	4,5
сприяння в експортній діяльності	20,7	2,1	0	3,7	0	0	0
не користувалися можливостями	17,2	36,2	28,6	11,1	26,2	40,9	36,4
відсутня інформація про програми	20,7	12,8	28,6	14,8	9,5	4,5	0
не можемо отримати підтримку	13,8	10,6	7,1	3,7	14,3	0	4,5
немає потреби	20,7	17	42,9	25,9	50	63,6	50

За чисельності найманих працівників опитані роботодавці практично рівною мірою мало зацікавлені у державній допомозі в переміщенні своїх потужностей до західних областей України. Також демонструють низьку потребу в урядовій програмі підтримки працевлаштування внутрішньо переміщених осіб, за незначним виключенням компаній з більш, ніж 250 працівниками (15%) та кредитних програмах / пільговому кредитуванню бізнесу. Особливо низький інтерес до останнього варіанту підтримки у підприємств зі штатом до 10 працівників (6,8%), очевидно з огляду на неготовність виплат за кредитами у майбутньому.

Найбільш високий інтерес опитані роботодавці демонструють щодо можливості скорочення податків, особливо підприємства з найменшою чисельністю штату до 10 працівників (27,3%) та найбільшою – більше 250 працівників (20%). Сприймання в експортній діяльності найвищою мірою цікавить компанії зі штатом більше 250 працівників (15%).

Незважаючи на продемонстрований високий інтерес до державної підтримки (Таблиця 20.2), найвища частка підприємств, які не зверталися і не планують звертатися за державною підтримкою, це є компанії зі штатом до 10 працівників (31,8%). І в цілому в усіх досліджуваних секторах частка компаній, які не користувалися жодними можливостями державної підтримки, складає не менше четвертої частини. При цьому значна частка компаній не потребують державної підтримки, особливо серед тих, чия чисельність працівників перевищує 250 осіб (40%). Найменша частка тих компаній, які не мають труднощів із доступом до інформації про можливості державної підтримки, серед тих, чий штат становить від 10 до 50 працівників (7,2%).

Від 7,3% до 10% компаній скаржаться на неможливість отримання державної допомоги.

Таблиця 20.2. Якою підтримкою користувалися / планують скористатися (за кількістю найманих працівників)

.%	до 10 працівників	10-50 працівників	50-250 працівників	більше 250 працівників
урядова програма підтримки працевлаштування внутрішньо переміщених осіб	2,3	2,4	0	15
державна допомога в переміщенні своїх потужностей до західних областей України	0	1,2	1,8	0
кредитні програми / пільгове кредитування бізнесу	6,8	13,3	10,9	15
скорочення податків	27,3	9,6	7,3	20
сприяння в експортній діяльності	4,5	1,2	3,6	15
не користувалися можливостями	31,8	28,9	25,5	25
відсутня інформація про програми	15,9	7,2	18,2	10
не можемо отримати підтримку	9,1	9,6	7,3	10
немає потреби	29,5	36,1	38,2	40
інше	2,3	4,8	0	0

Отримані дані щодо використання державної підтримки компаніями залежно від місця реєстрації підтверджують попередні висновки про низький інтерес до переміщення потужностей в інші регіони України, а також невисокий загалом рівень готовності скористатися державною підтримкою щодо працевлаштування ВПО.

Представники Роменського району найвищою мірою висловлюють зацікавленість у кредитних програмах / пільговому кредитуванні бізнесу (28,6%) та у сприянні експортній діяльності (14,3%). Суттєво нижчі за інших демонструють показники потреби у скороченні податків компанії Охтирського району (6,7%).

Відсутність потреб у державній підтримці фіксують від 33,3% до 42,9% представників усіх районів області.

Опитані роботодавці Шосткинського району демонструють найвищий показник компаній, які не користувалися можливостями державної підтримки (42,9%). Однак загальний аналіз результатів не демонструє суттєво кращої ситуації в районі порівняно з іншими. Більше того, частка компаній даного району, які заперечують потребу у державній підтримці, суттєво нижча за тих, хто не користувався допомогою.

Представники Роменського району найбільше відчувають нестачу інформації про програми державної підтримки (28,6%). Водночас у Роменському та Охтирському районах не зафіксовано жодної скарги на неможливість отримати допомоги.

Таблиця 20.3. Якою підтримкою користувалися / планують скористатися (за місцем реєстрації)

%	Сумський	Шосткинський	Конотопський	Роменський	Охтирський
урядова програма підтримки працевлаштування внутрішньо переміщених осіб	4,9	0	0	7,1	0
державна допомога в переміщенні своїх потужностей до західних областей України	1	0	3,4	0	0
кредитні програми / пільгове кредитування бізнесу	8,7	7,1	17,2	28,6	13,3
скорочення податків	11,7	11,9	24,1	21,4	6,7
сприяння в експортній діяльності	3,9	0	6,9	14,3	0
не користувалися можливостями	26,2	42,9	17,2	28,6	20
відсутня інформація про програми	14,6	2,4	6,9	28,6	20
не можемо отримати підтримку	10,7	7,1	13,8	0	0
немає потреби	35,9	33,3	34,5	42,9	40
інше	3,9	0	0	0	6,7

Визначені роботодавцями форми співпраці із закладами професійної та вищої освіти можуть бути класифіковані на три напрями. По-перше, більше половини опитаних не готові до подібної взаємодії на даному етапі.

Серед респондентів, які орієнтовані на подібну взаємодію, домінуючим є прагнення вирішити кадрові питання (за рахунок залучення майбутніх випускників на практичне навчання, замовлення програм підвищення кваліфікації / перекваліфікації персоналу, особиста участь у проведенні практичних занять у якості запрошених фахівців).

Більш варіативною, але менш затребуваною є практична взаємодія роботодавців та закладів освіти. Водночас, у частини роботодавців є готовність до спільної грантової діяльності, наукових розробок, заходів маркетингового характеру, стратегування та безпосереднє замовлення наукових та аналітичних продуктів.

Діаграма 21. Які форм співпраці із закладами професійної освіти та університетами вбачають доцільними?, %



Таблиця 21.1. Які форм співпраці із закладами професійної освіти та університетами вбачають доцільними (за галуззю)

%	Промисловість та виробництво	Послуги	Соціальні послуги	С/г, агропромисловість	Освіта, культура	Медицина, охорона здоров'я	Державний, комунальний сектор
приймати студентів на практику до своєї установи	31	17	35,7	11,1	33,3	45,5	9,1
замовлення тематичних програм підвищення кваліфікації / перепідготовки / розвитку персоналу	13,8	2,1	0	0	33,3	31,8	18,2
спільні наукові дослідження, розробки	17,2	2,1	0	0	14,3	13,6	4,5
спільна підготовка заявок на грантові проекти	24,1	10,6	0	0	11,9	13,6	9,1
замовлення на науково та аналітичну продукцію	0	0	0	0	7,1	0	0
спільні стратегічні сесії для формування нової стратегії роботи	3,4	4,3	0	0	9,5	0	0
участь у спільних заходах маркетингового характеру	13,8	2,1	0	0	9,5	0	0
участь у лекціях / проведенні практичних занять як запрошені фахівці	0	4,3	0	0	14,3	9,1	0
це питання не на часі	48,3	78,7	57,1	74,1	31	27,3	45,5
жодні	3,4	2,1	7,1	14,8	7,1	13,6	27,3

Сильною стороною (ресурсом для розвитку та відновлення) є готовність роботодавців брати на роботу студентів, зокрема, на промислові підприємства (31% опитаних роботодавців цієї сфери), в сферу надання соціальних послуг (35,7%), в освіту та культуру (33,3%), в медицину та охорону здоров'я (45,5%).

Найбільш зацікавлені приймати студентів на практику та замовляти програми підвищення кваліфікації заклади освіти та культури, медицини та охорони здоров'я. Промисловість та виробництво більш зацікавлені у спільних грантових заявках.

На прохання зазначити особливо актуальні проблеми, специфічні потреби чи пропозиції стосовно підтримки діяльності компаній-роботодавців у довільній формі свою думку висловили 15,3% опитаних. Можна говорити про те, що більшість актуальних потреб цільової групи були висвітлені в анкеті, а також, що роботодавці переважно мають можливість знаходити необхідні ресурси на задовільному рівні. Однак структура відповідей на це питання може стати джерелом важливого розуміння найбільш проблемних сфер функціонування компаній та установ, які потребують особливої уваги в процесі налагодження економічної ситуації в регіоні.

Найчастіше серед наданих запитів згадується тема фінансів: до неї звернулися 13 з 31 респондентів, що надали відповідь на це питання. З них п'ятеро зазначили проблему фінансування взагалі: нестача коштів, потреба у фінансовій підтримці, гідній оплаті праці. Інші – близько чверті від усіх, хто надав відповідь, – запропонували цільове використання (зокрема, придбання обладнання) або можливі джерела надходження коштів (участь у грантових програмах, пошук нових замовників, в тому числі за кордоном, особливі умови кредитування, стабілізація отримання виплат через державні установи, стягнення боргів за допомогою юридичних інструментів). Використання власного бачення керівництва компаній для надання підтримки у відновленні економічної діяльності посилить їх як у практичному, так і в символічному сенсі через заохочення ініціативи у пошуку ресурсів для розвитку та налагодження комунікації з органами місцевої влади.

Важливою темою виступили також можливості встановлення нових ділових зв'язків. Серед респондентів, які надали відповідь, 25,8% висловилися на користь потреби у нових партнерах – інвесторах, клієнтах, підрядниках. Між іншим, були висунуті пропозиції щодо посилення зв'язків з іншими регіонами України. Цей запит важливо використовувати для налагодження взаємної підтримки між суб'єктами економічної діяльності, пошуку шляхів задоволення їхніх потреб за допомогою зустрічних запитів, та розвитку системи горизонтальних зв'язків між компаніями регіону та країни, що значно підвищить стійкість економічної системи в цілому.

Не менш значущою виявилася тема технічного забезпечення діяльності: потребу у модернізації наявного, відновленні пошкодженого та придбанні нового обладнання згадали майже стільки ж респондентів, як і потребу у нових партнерах. Цьому питанню варто приділити вагомий увагу у програмах підтримки бізнесу, оскільки цілком ймовірно, що компанії потребували покращення технічного забезпечення вже деякий час, а умови воєнного стану посилили цю ситуацію, зробивши її ще актуальнішою. Крім того, руйнування приміщень та обладнання може значно знизити виробничу спроможність компаній та спричинити скорочення робочих місць.

Приблизно шоста частина респондентів, що надали відповідь щодо специфічних потреб, зазначили власне умови воєнного стану як єдину або принаймні основну причину труднощів, з якими вони стикалися останнім часом, та висловили впевненість у швидкому відновленні своєї роботи після закінчення війни. В якості факторів такого відновлення називали стабільність роботи державних органів, доступність державних реєстрів, стабільність фінансування з державного бюджету, економічну стабільність населення та стабільність законодавства.

Деякі респонденти зверталися й окремо до законодавчих засад ведення бізнесу, зокрема висловлювали побажання впорядкувати податковий кодекс, знизити податкові ставки на виплату заробітної плати, зменшити навантаження на підприємства з боку контролюючих органів, розширити автономію підприємств у визначенні першочергових витрат. Побажання компаній-роботодавців щодо внесення змін до законодавства можуть бути враховані лише дуже обмеженою мірою на місцевому рівні, оскільки це питання системних економічних реформ на рівні держави. Однак важливо враховувати ті моменти, які підприємці вважають проблемними, при формуванні програм підтримки бізнесу.

Відносно часто згадували також проблеми з паливом – організації стикаються з низькою доступністю палива в термінах як вартості, так і постачання. Так само, як і труднощі законодавчого характеру, ця проблема має обмежені можливості вирішення на місцевому рівні. Способом полегшити ситуацію в даному відношенні може бути оптимізація логістичних мереж в області, заохочення бізнесу та громадян до об'єднання для колективного задоволення транспортних потреб, аби знизити попит на паливо.

Потребу у покращенні кадрового забезпечення висловили респонденти з компаній промислового сектора. Серед пропозицій були цільове направлення випускників шкіл на навчання за робітничими професіями та організація навчання на базі підприємства. Така ситуація відображає загальне підвищення попиту на кваліфікованих працівників у промисловості на фоні низького престижу робітничих професій. Впровадження заходів щодо післявоєнного відновлення роботи бізнесу може стати ефективним підґрунтям для вирішення цього питання.

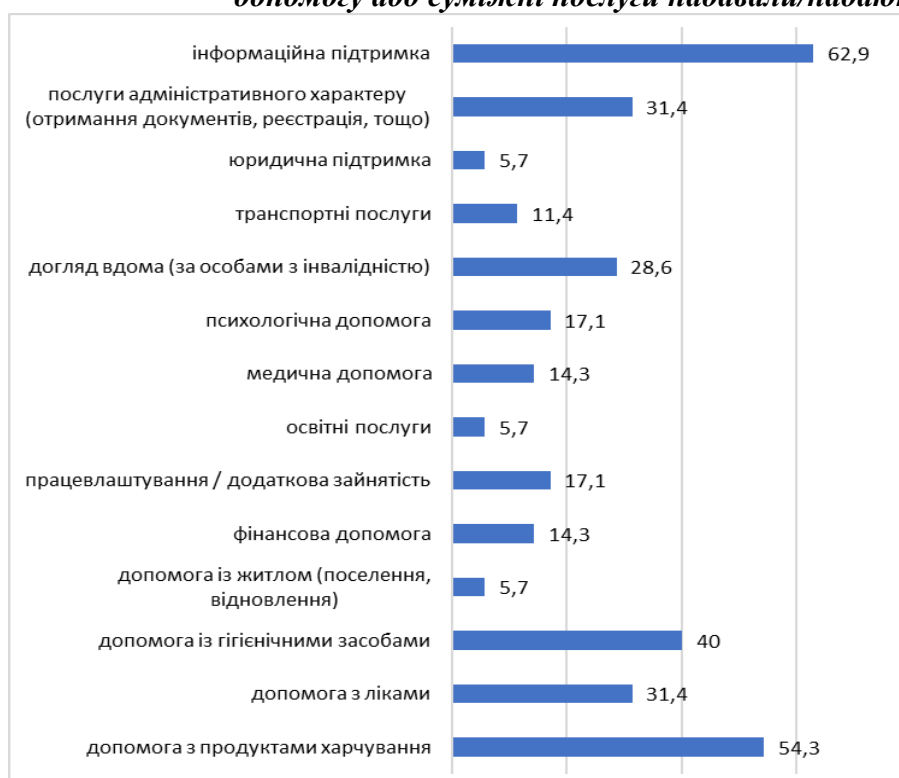
ОЦІНКА БАР'ЄРІВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ СПІВПРАЦІ В СОЦІАЛЬНІЙ СФЕРІ

Експертні інтерв'ю направлені на з'ясування наявних бар'єрів та можливостей співпраці різних суб'єктів при наданні соціальних послуг, гуманітарної допомоги, а також суміжних послуг у зв'язку із зміною структури споживачів соціальних послуг та їх потреб після 24 лютого

У переважній кількості (97,1%) опитані є представниками державних/комунальних установ. 2,9% опитаних належать до громадського сектору.

З Діаграми 22 бачимо, що період воєнного стану **фахівці соціальної сфери найбільш задіяні при наданні інформаційної підтримки (62,9%)**. На фоні обрання найбільш загального формулювання “інформаційна підтримка”, слід зазначити меншу задіяність фахівців соціальної сфери за конкретними напрямками: зокрема, психологічна допомога (17,1%), допомога щодо працевлаштування/додаткової зайнятості (17,1%), освітні послуги (5,7%). Те, наскільки такий розподіл відповідає потребам різних груп клієнтів потребує моніторингу. На підставі ж виконаної в даному дослідженні оцінки потреб жителів Сумської області, зокрема, є потреба в психологічній допомозі у 30,1% опитаних респондентів-пенсіонерів, в освітніх послугах - у 25,% опитаних представників багатодітних сімей, в інформаційній підтримці - у 31,8 ВПО, в т.ч. які виїхали за кордон, в послугах щодо працевлаштування - у 60,8% безробітних і 44,3% матерів-одиначок. Методологія цього дослідження не дозволяє нам співставляти відсотки задіяності в різних послугах фахівців соціальної роботи і відсотки потреб різних груп клієнтів, однак є підстави для постановки завдання приведення у відповідність послуг, які надаються, даним моніторингу наявних потреб людей.

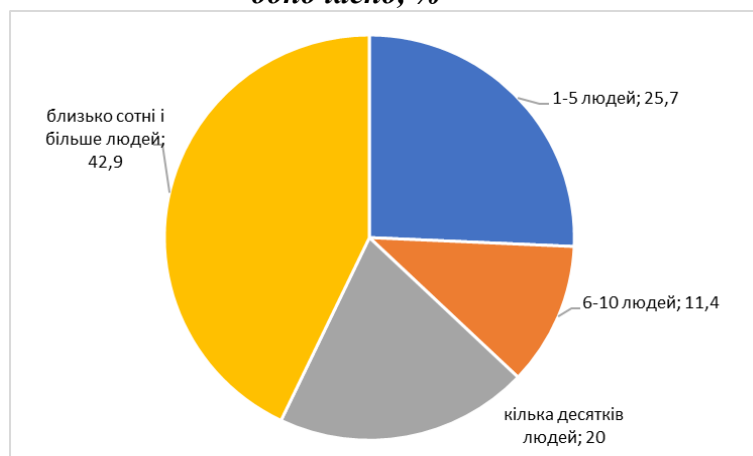
Діаграма 22. Які соціальні послуги, гуманітарну дотичну допомогу або суміжні послуги надавали/надають?, %



Достатньо високу задіяність починаючи з 24 лютого фахівці соціальної сфери виявляють у допомозі з продуктами харчування (54,3%), допомозі з гігієнічними засобами (40%). Якщо співставити це з потребами громадян, то докладені зусилля оцінюємо як відповідні наявним очікуванням. Однак обмеженість гуманітарної допомоги та ризику розвитку патерналістичних звичок знову-таки зумовлюють необхідність налаштування прийняття рішень на підставі моніторингу потреб.

Більшість опитаних (42,9%) працюють на рівні охоплення одночасною допомогою ста і більше клієнтів. 20% на рівні кількох десятків клієнтів. При цьому 11,4% безпосередньо працюють з 6-10 людьми, 25,7% - з 1-5 людьми (Діаграма 23). Відповідним чином виконуються задачі організації послуг для цільових груп і безпосереднього надання послуг. В обох випадках окремої уваги потребує питання ресурсів.

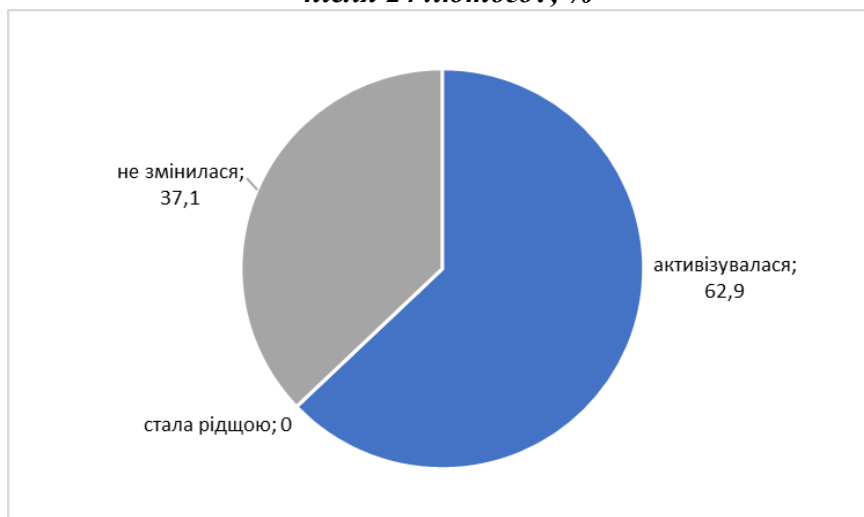
Діаграма 23. Кількість осіб охоплені допомогою одночасно, %



В переважній більшості (62,9%) фахівці зазначають про активізацію своєї діяльності після 24 лютого. Не змінилася активність роботи лише у 37,1% опитаних (Діаграма 24).

Таким чином широкий спектр послуг та велика кількість клієнтів фахівців соціальної сфери вимагає координації зусиль між різними суб'єктами, які надають суміжні послуги для вразливих груп.

Діаграма 24. Зміни в наданні допомоги після 24 лютого?, %



МОЖЛИВОСТІ ТА БАР'ЄРИ ВЗАЄМОДІЇ

Сильною стороною (ресурсом для розвитку) є те, що саме державний/комунальний сектор найбільш зберіг робочі місця і графік роботи, зокрема, це стосується й організацій соціальної сфери. В результаті попередніх реформ та розвитку сфери надання соціальних та суміжних послуг в територіальних громадах сформований адміністративний ресурс і професіоналізм в соціальній сфері.

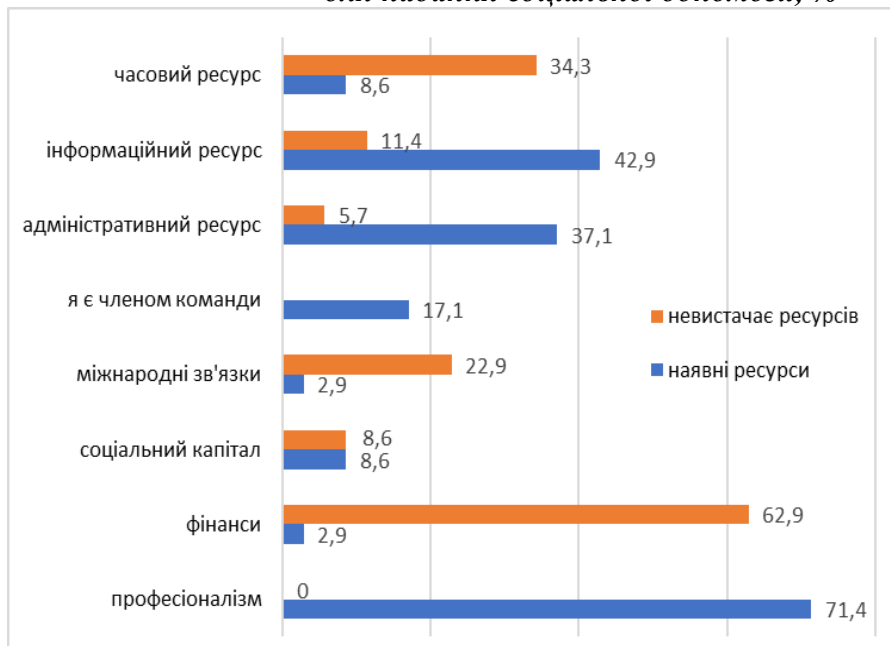
Оцінка наявних/недостатніх ресурсів для фахівців, які працюють в соціальній сфері дозволила виявити перелік можливостей та бар'єрів у наданні відповідних послуг (Діаграма 25).

Так, серед наявних ресурсів фахівці виділяють: професіоналізм (71,4%), інформаційного (42,9%) та адміністративного (37,1%) ресурсів, колектив (17,1%).

Найбільше відчувають нестачу щодо наступних ресурсів: фінансів (62,9%), часу (34,3%), міжнародних зв'язків (22,9%)

На фоні обмеженості наявного часу і фінансів менш непокоїть експертів наявність соціального капіталу для надання соціальних послуг (лише 8,6%). Це представляється таким, що певною мірою суперечить сутності реформи децентралізації, покликаної створити умови для здійсненні середовища турботи в середині громад. Оскільки лише 17,1% експертів ідентифікують себе з певною командою, то це може свідчити про нерозвинені внутрішні зв'язки між фахівцями.

Діаграма 25. Наявні/відсутні ресурси для надання соціальної допомоги, %



Отже, бар'єром при наданні соціальних послуг вбачаються не лише часовий і фінансовий, але й недостатня командна робота, залучений соціальний капітал. Це деталізують відповіді на питання про співпрацю при наданні послуг (діаграма 26). Фахівці зазначають, що при наданні послуг вони найчастіше співпрацюють: з органами місцевого самоврядування (68,6%), з місцевими жителями (57,1%) та з волонтерами (40%), а відчувають у необхідності налагодження співпраці із іноземними грантодавцями і гуманітарних центрів (46,8%), іноземними волонтерами (34,3%). Це свідчить у бажанні на рівні громад налагодити пряму взаємодію з міжнародними партнерами, які здійснюють допомогу в умовах воєнного стану.

Діаграма 26. Співпраця при наданні послуги, %



Обмін інформацією та координація дій між різними суб'єктами надання соціальних та суміжних послуг є обмеженими і скоріше відбувається по адміністративній вертикалі, виключення складають комунікації з волонтерськими організаціями, меншою мірою з колегами з інших організацій.

На запитання про те, з ким експерти обмінюються інформацією, отримано такі групи відповідей:

- 14 відповідей - державні установи, органи влади області, Сумська ОДА, Департамент соціального захисту населення Сумської ОДА, районне управління соціального захисту населення, Сумський обласний центр соціальних служб;

- 10 відповідей - територіальна громада, представники органів місцевого самоврядування, комунальні установи, які є надавачами соціальних послуг громад;

- 9 відповідей - члени гуманітарних штабів, різні організації, які надають гуманітарну допомогу, ГО, волонтери, релігійні організації;

- 5 відповідей - з колегами, з колегами інших установ, спеціалістами соціальних служб, з другими інтернатами;

- 2 відповіді - керівництво закладу;

- 2 відповіді - медичні заклади, сімейні лікарі;

- 1 відповідь - населення;

- 1 відповідь - ні з ким.

Схожа ситуація спостерігається і щодо координації дій:

- 10 відповідей - з представниками місцевого самоврядування, з головою Дубов'язівської ТГ, з Краснопільською селищною радою, старостами старостинських округів, з територіальним центром, службою дітей;

- 10 відповідей - з органами виконавчої влади, з Департаментом соціального захисту населення Сумської ОДА, районним управлінням соціального захисту, Сумським обласним центром соціальних служб, УСЗН Охтирської РДА, з керівниками Департаменту, управління;

- 8 відповідей - з керівництвом закладу;

- 5 відповідей - з усіма організаціями з мультидисциплінарної команди, керівництвом навчальних закладів, спеціалістами, лікарями;
- 2 відповіді - з гуманітарним штабом, волонтерами;
- 1 відповідь - з отримувачем соціальних послуг;
- 1 відповідь - ні з ким.

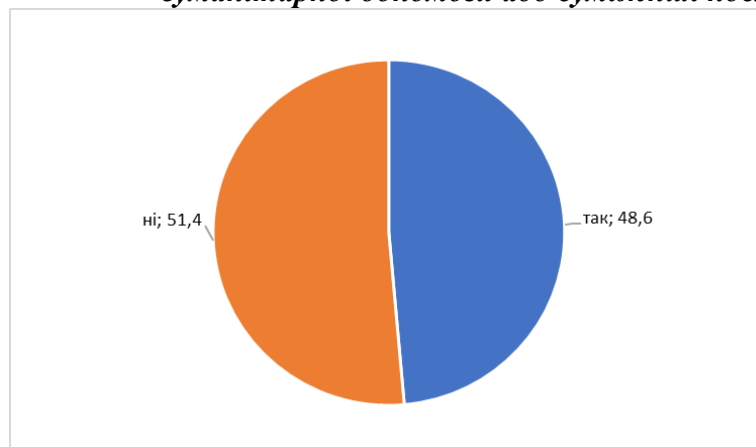
На фоні наявного обміну інформацією та координації дій по адміністративній вертикалі з невеликою представленістю зв'язків на рівні мультидисциплінарних команд питання викликає відсутність координації з ГО та волонтерами, а також небайдужими місцевими жителями, які готові включатися в допомогу, про що свідчить блок опитування місцевих жителів.

Слід зазначити, що 54,3% експертів висловилися про те, що немає бар'єрів до налагодження міжвідомчої взаємодії, роботи мультидисциплінарних команд і міжсекторного партнерства щодо надання соціальних послуг, гуманітарної допомоги або суміжних послуг. 11,5% обрали позицію "важко відповісти". Інші ж зазначили такі бар'єри:

- бюрократія;
- брак часу (2 відповіді);
- недосвідченість;
- воєнний час, все ненадійно, працівники, то їдуть, то повертаються, то нові працівники приходять;
- відсутність координації; відсутність чіткої взаємодії і підпорядкування (2 відповіді);
- відсутність власного транспорту;
- відсутність єдиної бази бенефіціарів;
- недосконала законодавча база;
- "УСЗН в містах, їм треба залишити тільки функції місцевого самоврядування, державні виплати та інше, передати на укрупнені райони".

Обмежені практики міжмуніципальної та міжсекторної співпраці зумовлюють питання про дублювання повноважень. І тут оцінки експертів розділилися практично порівну: **51,4% - відсутнє дублювання повноважень, 48,6% - наявне дублювання повноважень** (Діаграма 27). Такий розподіл, на нашу думку, заслуговує окремої уваги та аналізу з боку влади і з точки зору якості надання послуг (адже ціла низка стандартів соціальних послуг включає в себе роботу мультидисциплінарної команди), і з точки зору ефективності витрат обмежених часових, фінансових, людських ресурсів.

Діаграма 27. Чи наявне дублювання повноважень та активностей при наданні соціальних послуг, гуманітарної допомоги або суміжних послуг?, %



РОЗВИТОК КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Якщо тримати в фокусі дослідження людський потенціал до самосвідомості, саморозвитку та розвитку, то наступне запитання до експертів перевіряє їх готовність залишатися і працювати далі в соціальній сфері. І тут маємо сигнали про наявність такої готовності (Діаграма 28): 82,9% експертів відповідають: “так, це моя робота”; 5,7% - “так, ця робота приносить мені моральне задоволення”. І лише трохи більше 10% вагаються або планують повернутися до своєї основної роботи.

Сильною стороною (ресурсом для розвитку та відновлення) є готовність 88,6% експертів й надалі працювати в соціальній сфері.

Діаграма 28. Чи планують продовжити діяльність щодо надання соціальних послуг у найближчій перспективі?, %



Готовність продовження роботи в соціальній сфері, з урахуванням всіх наявних викликів, безпосередньо пов'язана з подальшим підвищенням кваліфікації. На відповідне відкрите питання отримуємо такі відповіді експертів щодо пріоритетних тематик:

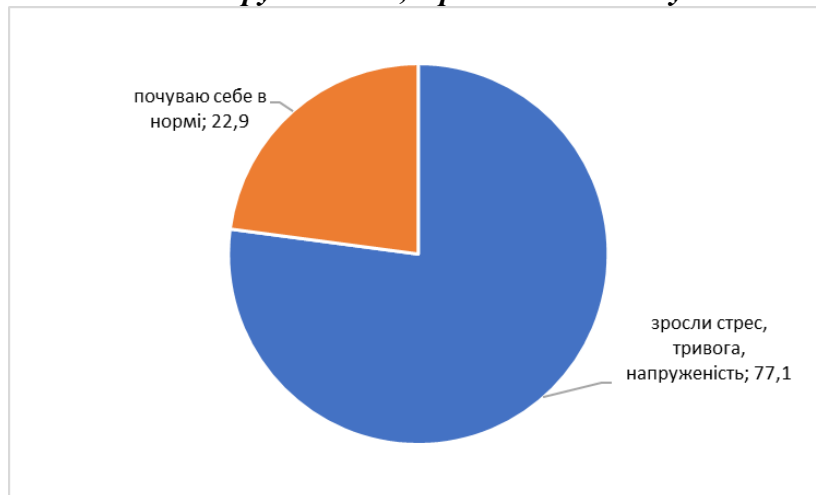
- психологічна підтримка як працівників установи, так і осіб які отримують соціальні послуги - 14,4%;
- введення стандартизації щодо документообігу, його максимальне спрощення;
- розширення повноважень працівників, які задіяні у сфері надання соціальних послуг;
- загальні питання роботи центру;
- подальша робота з прийомними сім'ями, дитячими будинками сімейного типу, ведення випадку, з отриманням документу про проходження навчання встановленого зразку;
- надання соціальної послуги догляд вдома, в тому числі послуги догляду вдома дітям з інвалідністю від 3 років;
- роль ФСР у сім'ях, де немає дітей;
- надання психологічної допомоги без психолога у штаті;
- нова інформація, нові знайомства;
- профільне навчання працівників;
- англійської мови.

Окремо підкреслимо, що активні відповіді експертів на запитання про зміст програм підвищення кваліфікації інтерпретуємо як сильну сторону (ресурс для розвитку і відновлення). Серед трьох цільових груп - жителі Сумської області,

роботодавці, фахівців соціальної роботи - саме фахівці соціальної роботи виявили найбільш прихильність щодо навчання і підвищення кваліфікації.

77,1% експертів зазначають зростання у себе стресу, тривоги, напруженості (Діаграма 29). Відсотковий показник експертів щодо стресу достатньо близький з відповідним показником в частині опитування жителів Сумської області (81,8%).

Діаграма 29. Наслідки стосовно рівня стресу, напруженості, тривоги з початку війни?



На фоні високого рівня тривожності, 37,1% експертів відповіли, що не мають потреби в програмах профілактики професійного вигорання.

Поряд з цим, 37,1% фахівців соціальної сфери зазначили про потребу проходження програму профілактики професійного вигорання. Також експерти дали варіанти прийнятних для них форм профілактики професійного вигорання:

- *додатковий відпочинок, повноцінна відпустка, матеріальна допомога (14,3%);*
- *психологічні програми (22,9%);*
- *збільшення кількості фахівців соціальної роботи;*
- *зміна та вивчення нових перспективних напрямлень;*
- *моральна підтримка;*
- *офлайн зустріч з колегами з метою обміну досвідом на рівні Департаменту соціального захисту населення, центрів соціальних служб;*
- *перемога.*

СЦЕНАРІЇ ЗМІЦНЕННЯ / ПОСЛАБЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ СТІЙКОСТІ

Виходячи з розуміння невизначеності майбутнього та непередбачуваності наслідків в результаті воєнних дій для громад Сумської області, пропонуємо розглянути варіанти декількох сценаріїв розвитку ситуації в області. В основі сценаріїв визначені параметри, які можуть визначати рівень соціальної стійкості, зокрема:

- повернення жителів з евакуації в область для постійного проживання (значення параметру: від повернення всіх до не повернення нікого);

- наявна кількість робочих місць (значення параметру: від наявної наразі кількості до потреби за кількістю працездатного населення, а також робочі місця для здобувачів освіти/стажерів);

- горизонтальні зв'язки в громадах (значення параметру: збереження та розвиток зв'язків, що виникли під час російської агресії, розвиток міжмуніципального і міжсекторних зв'язків);

- навчання (значення параметру: від наявного зараз до узгодженого значення кількості успішних випускників шкільної, професійної освіти, освіти дорослих, що відповідає європейським показникам);

- соціальної підтримки та догляду в громаді (значення параметру: від поточного значення до європейських показників).

На основі комбінації запропонованого списку параметрів, можна припустити розгортання наступних сценаріїв подій в громадах Сумської області.

СЦЕНАРІЙ 1. Гальмування відновлення та розвитку: В умовах масового повернення жителів в область на фоні зменшення кількості робочих місць у всіх сферах зростатиме безробіття та зменшуватиметься рівень доходів громад. Відбуватиметься збільшення бюджетних видатків по безробіттю, видатків на забезпечення соціальної підтримки та догляду в громаді і, відповідно, в умовах нестачі коштів, гальмуватиметься стратегія відновлення та розвитку області.

СЦЕНАРІЙ 2. Статус кво: В умовах масового не повернення громадян в область та зменшення кількості робочих місць, ці показники будуть співставним, тому не відбудеться суттєвого зростання бюджетних виплат по безробіттю. Поряд з цим, і не відбудуватиметься швидкого інноваційного розвитку області через нестачу людського потенціалу. Тому область залишиться на передостанніх позиціях в рейтингу України і виконуватиме лише функцію "стіни" від російського агресора.

СЦЕНАРІЙ 3. Інноваційний розвиток людського потенціалу: В умовах повернення (заохочення до повернення), переселення (в т.ч. ВПО) в громади Сумської області людей, з одночасною організацією навчання протягом життя, створення умов для інновацій та саморозвитку, розбудови нових горизонтальних зв'язків, вадця реалізувати стратегію відновлення та розвитку області. При цьому вразливі групи осіб (сім'ї) розглядатимуться як цінність і тому розбудовуватиметься в громаді система підтримки, догляду та інклюзії.

СЦЕНАРІЙ 4. Інноваційний економічний розвиток: В умовах заохочення бізнесу створювати в громадах нові робочі місця з врахуванням нових видів діяльності та нових продуктів, які є цінними для українського та європейського ринку. Тому громада та бізнес вкладають кошти в дослідження ринку та подальшу модернізацію виробництва/підприємств. Це вимагатиме збільшення бюджетних видатків на дослідження, підтримку місцевого виробника товарів і послуг. Також передбачається впровадження цільових програм першого робочого місця для випускників закладів ПФО і ЗВО. Громада, яка навчається, напрацьовує позитивний досвід не лише щодо утримання

достатньої кількості та якості робочих місць, але й щодо громадянської освіти: розбудови згуртованості та забезпечення підтримки та догляду вразливих.

Для кожного із сценаріїв **обтяжуючими факторами** представляються наступні:

- фактор обрання приватним бізнесом способу оптимізації податків через дефрагментацію на окремі ФОПи, адже як показали результати цього опитування більші за кількістю працівників організації та підприємства проявили й більшу стійкість, порівняно з невеликими підприємствами з чисельністю працівників до 10 осіб;

- якщо тривалий час не працюватиме промисловість, виробництво, сфера послуг і сільське господарство, то відкритим є питання наскільки довго зможуть зберігати свою наявну наразі відносну стійкість галузі освіти та культури, медицини та охорони здоров'я, державні та комунальні;

- фактор розрушених логістичних зв'язків, як видно із результатів опитування, для промисловості та виробництва, галузі послуг, сільського господарства та агропромисловості є навіть більшою проблемою, ніж фінансова, і самим тут запитується найбільша допомога.

Натомість **підтримуючими факторами** представляються такі:

- практика швидкого відновлення роботи освітньої та культурної, медичної та охорони здоров'я, державної та комунальної сфер, досвід місцевого самоврядування та державної влади на Сумщині щодо швидкого відновлення; виявлення найбільш ефективних кризових менеджерів;

- створення нових громадських об'єднань як форми самозайнятості та відповідні перспективи розвитку соціального підприємництва;

- фаховий потенціал ВПО і людей, які повернулися з евакуації з досвідом роботи на європейських підприємствах, що має бути досліджено і використано для відновлення та місцевого розвитку.

Наявними ресурсами, якими володіють територіальні громади Сумської області і які можна застосовувати для зміцнення соціальної стійкості є:

- збережені для переважної частини жителів доступ до чистої води та житла;
- тенденція (початкова) до самовідновлення в сфері зайнятості;
- доступність та можливість населення користуватися послугами онлайн;
- зростання активності населення у відповідь на війну;
- зростання довіри до всіх рівнів влади: від місцевої до центральної (населення розраховує на підтримку місцевої влади у випадку погіршення ситуації);

- близько половини роботодавців змогли зберегти режим своєї роботи в повному обсязі, особливо державний/комунальний сектор;

- готовність роботодавців брати на роботу студентів, зокрема, на промислові підприємства, в сферу надання соціальних послуг, в освіту та культуру, в медицину та охорону здоров'я;

- наявний в громадах адміністративний ресурс і професіоналізм в соціальній сфері;

- фахівці соціальної роботи виявляють прихильність щодо навчання і підвищення кваліфікації.

РЕКОМЕНДАЦІЇ

Зміцнення соціальної стійкості територіальних громад розглядаємо через розроблення механізмів підтримки жителів області, роботодавців та територіальних громад.

МЕХАНІЗМИ ПІДТРИМКИ ЖИТЕЛІВ ОБЛАСТІ

1. Забезпечити міжсекторальну та міжвідомчу взаємодію, в тому числі взаємодію з інститутами громадянського суспільства в частині обміном інформацією та координацією зусиль в напрямку наданні гуманітарної, соціальної та суміжної допомоги для вразливих груп населення.

2. Налагодження прямої взаємодії між територіальними громадами та міжнародними партнерами (волонтерами, фондами, бізнесом) щодо співпраці в напрямку відбудови громади, реалізації соціальних та гуманітарних програм.

3. Розробити місцеві цільові програми з підвищення спроможності вразливих груп населення (з особливим акцентом на осіб з інвалідністю, ВПО) шляхом їх зайнятості та підвищення рівня освіти;

4. Включити в місцеві стратегії з відновлення та розвитку громад (області) заходи, які спрямовані на подолання бар'єрів доступу до послуг для різних груп жінок та чоловіків, в тому числі вразливих категорій.

5. Підтримувати та розвивати волонтерство, учасництво на рівні територіальних громад, особливо серед осіб, які перебувають у вразливих ситуаціях.

6. Системний збір та аналіз даних щодо потреб різних груп населення, проведення моніторингу та оцінки в сферах надання послуг, врахування даних при розробленні відповідних програм.

7. Розроблення плану з підтримки та розвитку фахівців соціальної сфери щодо попередження та подолання ними професійного вигорання.

МЕХАНІЗМИ ПІДТРИМКИ РОБОТОДАВЦІВ:

1. Роботодавці середнього (50-250 працівників) та великого (більше 250 працівників) розмірів більш стійкі до змін, пов'язаних із воєнними діями. Тоді як організації та установи, які мають меншу кількість працівників частіше, або змушені були перейти у скорочений режим роботи, або припинити свою діяльність, що може свідчити, про відсутність у них "резервів". У зв'язку з цим необхідно розробити механізми підтримки для "малих" роботодавців, зокрема, щодо сприяння об'єднання їх у кластерні чи інші структури. Останнє вимагає не лише "стартових круглих столів", але й загальної **рамки кластерної взаємодії** на тривалий час, що виходить з **вищих інтересів бачення ситуації в області в цілому**. Очевидним в умовах нестачі фінансових ресурсів у всіх суб'єктів (влади, підприємств, споживачів) представляється включення в рамку кластерної взаємодії не лише фінансових показників, але й соціально-гуманітарних, а також показників стійкості.

Роботодавці, які працюють в галузі промисловості, виробництва та послугах частіше змушені перейти на обмежений / скорочений режим. Більшу стійкість проявляють освіта та культура, галузь соціальних послуг, державна та комунальна галузь. Однак наразі відсутні підстави для припущення, що наявна стійкість зможе бути збережена тривалий час при розгортанні песимістичного сценарію. І це має бути покладено в основу розрахунків для розрахунку критичного часу для перезапуску економіки, а внаслідок цього отримання додаткового запасу міцності соціально-гуманітарною сферою.

2. Першочерговими завданнями в рамках обласної програми з підтримки роботодавців Сумської області мають стати: залучення фінансового

забезпечення/обігових коштів для підприємств/установ, а також лобювання державних програм щодо пільг в оподаткуванні залежно від ризикованості ведення бізнесу на тій чи іншій території залежно від наявних проявів агресії; налагодження нових чи відновлення (за можливості) попередніх логістичних зв'язків (доставки/збуту), стимулювання попиту та залучення/повернення фахівців/працівників. При цьому якщо відсутність фінансового забезпечення / обігових коштів для повноцінної роботи актуальними є для роботодавців усіх районів, то інші проблеми мають регіональний характер. Зокрема, роботодавці роменського району частіше зазначають про нестачу співробітників (виїхали за кордон, знаходяться в несприятливих умовах тощо); охтирського - про знищені агресором приміщень / обладнань та високі ризики відновлення роботи через невизначену ситуацію в області; конотопського - переривання звичних логістичних зв'язків (доставки / збуту); сумського - зниження попиту. Однак ще раніше за це потребує свого вирішення питання створення нових логістичних зв'язків, адже саме ця проблема була найбільш зацентрована роботодавцями і має перспективи щодо позитивного впливу на самовідновлення промислового, виробничого, сільськогосподарського та агропромислового бізнесу.

3. Ригідність підприємств, організацій та установ Сумської області в частині нездатності трансформувати свою діяльність в умовах воєнного часу, призводить до зменшення їх здатності адаптуватися до нових викликів та загроз, а відповідно і знижує стійкість. Тому необхідним є провадження консультативних програм для роботодавців з трансформації бізнесу/діяльності в умовах воєнного стану. Перед цим на рівні області має бути проведено аналіз з оцінки нових ніш та сфер діяльності, які з'явилися у відповідь на війну. Йдеться про незадоволені потреби для обслуговування військових на фронті, розвитку нових послуг в прифронтовій Сумській області (наприклад, медичних), розвитку послуг для місцевого населення з огляду на воєнний стан, переобладнання наявних підприємств, тощо.

4. Оскільки половина роботодавців змушені скоротити штат, або робочий час, або планують таке скорочення через труднощі і проблеми у роботі підприємства/організації, то необхідно запланувати заходи для створення нових робочих місць, або підтримки підприємств/установ, які бажають зберегти робітників.

При цьому продуктивним може бути прозорий диференційований підхід, що залежить від рівня загроз, наявних для тієї чи іншої території.

Що стосується працівників, які мають ризик, скороченого робочого дня, а той звільнення, то також актуальною представляється їх підготовка в плані здатності до перекваліфікації та більш мобільної поведінки на ринку праці. У цьому зв'язку вбачається доцільним оновлення змісту просвітницьких та тренінгових програм центрів зайнятості, впровадження серед іншого формату стратегічних сесій, спрямованих на спільний пошук нових рішень в умовах невизначеності, на заміну тренування певних заданих функцій людини, яка шукає роботу.

5. Роботодавці починають відновлювати свою діяльність, про що свідчить, що біля 16% роботодавців наразі проводять пошук нових співробітників. Найбільш затребуваними є: кваліфіковані робітники (*налагоджувальник верстатів і маніпуляторів з програмним керуванням, дефективник авіаційної техніки, слюсар-складальник літальних апаратів, слюсар-складальник двигунів, електромонтер, токар, зварювальник, електромонтер, швачка, тощо*); медичних працівники (*лікар-травматолог, хірург, офтальмолог, кардіолог, фізіотерапевт, лікар-психіатр, паталогоанатом, терапевти, лаборант, молодша медична сестра, тощо*); фахівці аграрної сфери (*тракторист, машиніст*); фахівці в сфері послуг (*спеціалісти з ВПО, педагоги*).

З урахуванням цього доречними представляються регіональні програми щодо активізації діалогу та співпраці роботодавців та закладів професійної освіти в контексті рамки кластерної взаємодії.

6. Підтримка працівників з боку роботодавців в умовах воєнного стану є несистемною і практикується більшою мірою великими організаціями, підприємствами. А з огляду на на труднощі, пов'язаними із виплатою заробітної плати, виникає необхідність розробки програми системної підтримки найманих працівників на робочому місці, які включатимуть надання: гуманітарної допомоги, психологічної підтримки, медичних послуг, тощо. Зазначена допомога буде додатковим соціальними гарантіями та мотиваційним механізмом збереження робочого місця. Також, роботодавцям варто переглянути Колективні договори і внести відповідні зміни з огляду на ситуацію. У цих умовах активізується роль профспілкових організацій як одного з елементів структурної основи соціальної стійкості територіальних громад.

7. Серед найбільш актуальних механізмів підтримки роботодавці відзначили: відновлення логістичних зв'язків (доставки / збуту); фінансова підтримка / компенсація під час створення нових робочих місць та отримання фінансової допомоги / кредитів для обігових коштів. До другої групи необхідної підтримки можна віднести: інформаційна підтримка щодо наявних програм для бізнесу, допомога у відновленні приміщень / обладнання, набір / навчання / перенавчання нових співробітників, комплексна психологічна допомога співробітникам, забезпечення технікою співробітників для відновлення роботи офісу / дистанційної роботи.