

**Проект 101132435 — SKILLS4JUSTICE Topic: HORIZON-CL2-2023-
TRANSFORMATIONS-01-03 "ПАРТНЕРСТВО НАВИЧОК ДЛЯ СТІЙКОЇ
ТА СПРАВЕДЛИВОЇ МІГРАЦІЇ"**

**АНАЛІТИЧНИЙ ЗВІТ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ІНТЕРВ'ЮВАННЯ
ГРОМАДЯН УКРАЇНИ ПРАЦЕЗДАТНОГО ВІКУ, ЗАЙНЯТИХ У
КРАЇНАХ ПРИБУТТЯ, ЯКІ ПЛАНУЮТЬ ЗА ПЕВНИХ ОБСТАВИН
ПОВЕРНУТИСЯ НА БАТЬКІВЩИНУ**

Зміст

ВСТУП.....	3
1. МЕТОДОЛОГІЯ.....	5
2. РЕЗУЛЬТАТИ ТА АНАЛІЗ.....	6
○ Блок 1. Шляхи міграції (питання 1–3).....	6
○ Блок 2. Отримання навичок (питання 4–9).....	15
○ Блок 3. Невідповідність навичок (питання 10–11).....	27
○ Блок 4. Справедливість (питання 12–16).....	30
○ Блок 5. Стать (питання 17).....	38
○ Блок 6. Мотивація до повернення (питання 18–24).....	41
3. ВИСНОВКИ.....	55
4. РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ ПОЛІТИК ПОВЕРНЕННЯ БІЖЕНЦІВ НА БАТЬКІВЩИНУ.....	56

ВСТУП

Повномасштабне вторгнення росії в Україну у 2022 році спричинило безпрецедентну хвилю примусової міграції. Мільйони українців опинилися в інших країнах, здебільшого європейських, у пошуках безпеки, житла, освіти для дітей та можливостей для життя. Перед українським суспільством та державою постала нова соціальна реальність - формування великої діаспори, багато з представників якої не мають наміру повертатися найближчим часом, а деякі - ніколи.

У цьому контексті особливо актуальним є вивчення досвіду тимчасових біженців від війни: способів адаптації, викликів, з якими вони стикаються, ступеня інтеграції у нових громадах, а також намірів повернутися та умов, які це можуть забезпечити. Знання таких установок необхідне для формування державної політики повернення та реінтеграції громадян.

Цей Аналітичний звіт саме й презентує відповідну актуальну інформацію, а саме результати інтерв'ювання українських громадян, які були змушені покинути країну внаслідок війни та наразі перебувають у різних країнах Європи. Дослідження спрямоване на виявлення досвіду адаптації, труднощів, нових можливостей, а також очікувань та планів респондентів щодо повернення в Україну.

Опитувальник складався із 6 тематичних блоків, до яких увійшло 24 запитання. Інтерв'юванням було охоплено 84 біженців до 13 країн світу. Найбільше було проінтерв'ювано респондентів у таких країнах перебування як: Італія (35,7%), Німеччина (16,7%) та Литва (15,5%). Майже кожен третій учасник інтерв'ювання був опитаний наживо.

Над Аналітичним звітом працювала команда Проєкту, а саме:

Сергій Мельник (проведення інтерв'ювання, підготовка методології інтерв'ювання мігрантів та біженців, координація цього складника соціологічного дослідження, написання Аналітичного звіту), Юлія Іриневич (проведення інтерв'ювання, оброблення опитувальників, методологічне

супроводження та написання Аналітичного звіту), Ганна Белінська, Валентина Ткаченко (проведення інтерв'ювання, оброблення опитувальників), Ганна Терещенко, Андрій Литвинчук, Наталія Пронь, Максим Романов (проведення інтерв'ювання), Андрій Кір'янов (оприлюднення результатів дослідження).

Ключові результати:

Допомога від організацій: майже половина опитаних зазначила, що мають контакти з волонтерськими або неурядовими організаціями, проте якість та інтенсивність такої допомоги суттєво відрізняються.

Дискримінація: більшість з респондентів не відчуває дискримінації за статевою ознакою ні в країнах перебування, ні в Україні, однак окремі респонденти вказують на дискримінацію щодо матерів з дітьми або через національність.

Плани щодо повернення додому: головними умовами для повернення біженців є завершення війни, безпекова ситуація, наявність житла та роботи в Україні. Досить велика частина респондентів не бачить реальних перспектив повернення.

Використання нових знань та навичок: багато з тих, хто пройшов інтерв'ювання, планують використати нові навички, здобуті за кордоном, після повернення на Батьківщину, зокрема мовні компетенції, досвід роботи, участі в громадських проєктах.

Підтримка при поверненні: більшість з опитаних вважає, що саме держава має забезпечити поверненців житлом, роботою, доступом до освіти та медичних послуг.

Диференціація допомоги: більшість з тих, хто пройшов інтерв'ювання, підтримує ідею, що допомога має надаватись диференційовано - передусім тим, хто втратив житло або зазнав значних втрат.

Ринок праці та підготовка кадрів: респонденти вказують на практичну спрямованість та ефективну взаємодію освіти й ринку праці в країнах перебування, що контрастує з теоретичністю/теоретизацією української освіти.

Рекомендації:

- Розробити національну програму реінтеграції повернених.
- Забезпечити прозорий доступ до житла та підтримку самозайнятості.
- Підтримати визнання здобутих за кордоном кваліфікацій.
- Комунікувати державну політику щодо повернення через спеціальні платформи.

2. МЕТОДОЛОГІЯ

Опитування проводилось за допомогою напівструктурованого інтерв'ю, яке включало 24 запитання, згруповані у 6 тематичних блоків. Всього було опитано 84 особи, які проживають у країнах ЄС (зокрема Польща, Німеччина, Італія, Іспанія, Нідерланди, Литва, Швеція, Канада).

Відповіді - як закриті, так і відкриті - були впорядковані у табличній формі; додатково здійснено змістовний (контент-) аналіз відкритих відповідей для виявлення типових патернів та цитат-ілюстрацій.

Для інтерпретації використовувався якісний підхід: класифікація за темами, порівняння відповідей респондентів, виділення повторюваних мотивів і бар'єрів.

Приклади цитат з відповідними номерами респондентів (№ п.п.) надають можливість простежити індивідуальні траєкторії - що відповідає методологічним рекомендаціям до звітів на основі опитувань. Подібний підхід відповідає міжнародним стандартам для звітів на основі соціологічних досліджень.

3. РЕЗУЛЬТАТИ ТА АНАЛІЗ

Блок 1. Шляхи міграції (питання 1–3)

Питання 1. Передумови до міграції, пов'язані з війною в Україні.

Аналіз відповідей респондентів засвідчує надзвичайно широкий діапазон переживань, що формували рішення про міграцію. Ці свідчення віддзеркалюють не лише індивідуальні травматичні досвіди, але й колективну соціальну реальність перших днів і місяців повномасштабної війни. Вони окреслюють ключові мотиви виїзду, серед яких домінують: пряма загроза життю, страх за дітей, деструкція соціальних зв'язків, психологічний шок, а також порушення базових умов існування.

1.1. Досвід прямої небезпеки: вибухи, обстріли, окупація

Для значної частини респондентів поштовхом до міграції стали події, що супроводжувалися безпосередньою загрозою життю. Перші хвилини і години вторгнення були описані як стан глибокого шоку:

— «Перші обстріли» - [№ 2](#)

— «Прокидання від вибухів, життя в бомбоубежищі» - [№ 9](#)

— «Коли місто Харків почали бомбити з неба...» - [№ 15](#)

На окупованих територіях травматичний досвід був ще інтенсивнішим, оскільки війна супроводжувалась системною деструкцією повсякденного життя та насильницьким контролем:

— «Окупація, обстріли, перевірки документів... зруйнована квартира» - [№ 13](#)

— «Окупація міста, люті, безвихідь» - [№ 63](#)

— Чимало відповідей описують затяжне перебування у підвалах, що стало нормою перших тижнів:

— «Ночі в підвалі під звуки вибухів та автоматів» - [№ 29](#)



Такі свідчення вказують на те, що рішення про міграцію в багатьох випадках мало не стратегічний, а рефлексивно-захисний характер.

1.2. Страх за дітей як головний мобілізуючий чинник

Одним із найсильніших мотивів виїзду, що проходить через десятки відповідей, є потреба убезпечити дітей. Цей фактор з'являється як константа, незалежно від регіону проживання:

— «Небезпека для дітей» - [№ 6](#)

— «Страх за дітей, невизначеність» - [№ 10](#)

— «Було дуже страшно за дітей, що фактично і стало головною причиною виїзду за кордон» - [№ 64](#)

Особливо промовистою є відповідь респондентки [№ 21](#): «Моєю першою і єдиною думкою було вивезти дітей у безпечне місце. Страх був паралізуючим...»

Таким чином, саме дитяча безпечність виступає центральною детермінантою міграційних рішень у воєнний час.

1.3. Психологічний шок та стан дезорієнтації

Психологічний вимір пережитої кризи чітко простежується у відповідях, де респонденти описують стан розгубленості, паніки та відчуженості:

— «Перший день та панічна атака в бомбосховищі» - [№ 8](#)

— «Стан дисоціації» - [№ 32](#)

— «Прокинулась від нескінченних вибухів, паніка, питання: Що робити?» - [№ 40](#)

Такі свідчення підкреслюють, що вимушена міграція була не лише фізичною реакцією на небезпеку, але й відповіддю на емоційну непридатність середовища до виживання.

1.4. Небезпечні евакуаційні маршрути та втеча в екстремальних умовах

Численні респонденти описують складні, інколи ризиковані на межі життя, маршрути евакуації:



— «Виїзд у багажнику автомобіля (9 людей)» - [№ 17](#)

— «Поїзд, який потрапив під обстріл... І все це з шиншилою» - [№ 69](#)

— «Складна дорога на виїзді, вибухи...» - [№ 56](#)

Такі приклади ілюструють абсолютну відсутність підготовлених владою евакуаційних шляхів і хаотичність рятувальних стратегій.

1.5. Гуманітарні кризи: нестача води, їжі, зв'язку

У низці відповідей простежуються елементи гуманітарного колапсу:

— «Голод у місті Маріуполі через нестачу їжі і води» - [№ 30](#)

— «Відсутність зв'язку, світла... чутки про те, що росіяни зайшли в місто» - [№ 75](#)

Ці описи демонструють, як швидко в окремих регіонах зникли базові умови для виживання.

1.6. Особисті втрати та руйнування соціальних зв'язків

Трагічні події, пов'язані з втратою близьких, у багатьох випадках стали переломним моментом:

— «Смерті рідних та друзів» - [№ 4](#)

— «Смерть, хаос» - [№ 27](#)

— «Втрата близьких і знайомих» - [№ 54](#)

Інша частина респондентів наголошує на втраті дому, неможливості повернення до зруйнованого особистого простору:

— «Відчуття втрати дому; неможливість бачити батька на окупованій території» - [№ 36](#)

— «Будинок зруйнований» - [№ 61](#)

1.7. Нейтрально дистанційні випадки: переїзд до війни або відсутність впливу

У невеликої групи респондентів війна не була основним фактором міграції:

— «Мігрував до війни» - [№ 1](#)

— «Приїхала задовго до війни» - [№ 79](#)

— «Не пов'язано з війною» - [№ 47](#)

Такі випадки важливі для коректної інтерпретації вибірки, адже вони формують більш повну картину.

Аналітичне узагальнення

На основі матеріалу можна виокремити кілька системних висновків:

1. Переважання загрози життю як мотивації міграції. Рішення респондентів не є міграцією у класичному соціально економічному сенсі; це реакція на екзистенційну небезпеку.

2. Домінування фактору безпеки дітей. Цей аспект вирізається як центральний аргумент - це підкреслює необхідність спеціальних державних політик, орієнтованих на сім'ї з дітьми.

3. Масштабність психологічної травми. Багато відповідей містять елементи посттравматичного досвіду, що має значення для інтеграційної та реінтеграційної політики.

4. Структурна криза державних інститутів на початку війни. Відсутність евакуаційних маршрутів, нестача ресурсів, комунікаційний колапс – все це на багато іншого формувало атмосферу хаосу, що пришвидшувало виїзд.

5. Багатовимірний характер втрат. Йдеться не лише про втрату домівок, але й про руйнування соціальних зв'язків, сімейних структур, кар'єрних траєкторій.

Питання 2. Прийняття рішення щодо країни переміщення та труднощі на шляху евакуації

Рішення про вибір країни переміщення - один із ключових етапів процесу вимушеної міграції. На відміну від класичних економічних міграцій, у ситуації воєнної небезпеки цей вибір часто є спонтанним, фрагментарним і залежним від наявних соціальних зв'язків чи логістичних обставин.

Аналіз відповідей респондентів дає змогу окреслити основні патерни у виборі країни, виявити поширені бар'єри та емоційно забарвлені аспекти переміщення.

2.1. Родинні та дружні зв'язки як основа вибору

Найчастіше мігранти прямували туди, де вже були родичі або знайомі, які могли допомогти на перших етапах адаптації:

- «Наявність родичів у цій країні» - [№ 2](#)
- «У цій країні проживали родичі» - [№ 6](#)
- «Моя мати вже давно проживає в Італії» - [№ 80](#)
- «У Польщі живуть родичі чоловіка, вони нас запросили» - [№ 64](#)
- «Сестра в Канаді. Вона допомогла з житлом» - [№ 69](#)

Цей патерн посилюється там, де спільноти мігрантів уже були сталими (Італія, Польща, Німеччина, Литва), створюючи своєрідні міграційні ланцюги.

2.2. Прямування “в нікуди”: хаотичний вибір під тиском подій

Чимало респондентів наголошують, що не мали часу чи можливості усвідомлено обрати країну - рішення ухвалювались у стані шоку або залежали від відкритих кордонів і доступного транспорту:

- «Ми не знали, в яку країну їдемо» - [№ 7](#)
- «Рішення прийняла емоційно. Країну не вибирала» - [№ 20](#)
- «Я не обирав еміграцію. Я був вимушений втекти, щоб врятувати життя» - [№ 34](#).

У таких випадках фактор безпеки ставав єдиним орієнтиром, а переміщення могло відбуватись у кілька етапів, змінюючи країну перебування кілька разів (див. [№ 21](#), [№ 57](#)).

2.3. Соціальні та гуманітарні ініціативи як ключ до вибору

Окремі респонденти змогли емігрувати завдяки програмам підтримки:

- «Знайомі розповіли про конкурс на посаду запрошених професорів з України» ([№ 8](#))
- «Була пропозиція для сімей з людьми з інвалідністю виїхати до Італії» - [№ 30](#)
- «Спортивні організації запросили доньку» - [№ 15](#), [№ 54](#)



— «Допомогла релігійна спільнота» - [№ 43](#), [№ 44](#)

— «Партнери запросили. Запропонували роботу» - [№ 76](#)

Ці відповіді засвідчують важливу роль інституційної підтримки - зокрема для осіб, які не мали попередніх контактів у країнах ЄС.

2.4. Практичні міркування: мова, логістика, правовий статус

Частина мігрантів орієнтувалась на країни з простішими процедурами легалізації, мовною зручністю або географічною близькістю:

— «Можливість спілкування англійською...» - [№ 23](#)

— «Польща була ближче і зрозуміліше» - [№ 31](#)

— «Нідерланди - мультинаціональна країна, англійська - офіційна» - [№ 68](#)

— «Це ядерна країна в центрі Європи, не було конфліктів з Україною» - [№ 41](#)

Наявність англomовного середовища, юридичних пільг для українців (Польща, Німеччина, Литва) та систем соціальної допомоги відігравали важливу роль у прийнятті рішення.

2.5. Бар'єри на шляху: фізичні, емоційні, бюрократичні

Хоча переїзд часто відбувався спонтанно, респонденти згадують низку труднощів:

— «Дорога була довга через митницю, велика черга з автобусів» - [№ 9](#)

— «Проблеми від складання резюме у підвалі за нерозуміння італійського акценту» ([№ 8](#))

— «Їхали на евакуаційному потязі, вщент забитому людьми, під час вибухів і сирен» ([№ 51](#))

— «Проблеми з документами, довелося змінити країну» ([№ 78](#))

— «Бюрократія: повільне оформлення матеріальних виплат» ([№ 38](#))

Такі перешкоди свідчать про відсутність узгодженого європейського механізму переміщення українців у перші тижні вторгнення.

2.6. Мультиміграція та вторинні переміщення

Деякі респонденти описують декілька хвиль міграції або зміну країни проживання залежно від обставин:

- [№ 21](#) - з Польщі до іншої країни через відсутність житла
- [№ 57](#) - спершу Румунія, потім Португалія, зрештою Іспанія
- [№ 60](#) - Естонія → Франція → Польща

Ці кейси свідчать, що навіть після евакуації вибір остаточного місця проживання залишався відкритим і залежав від комбінації житлових, економічних і соціальних факторів.

Аналітичне узагальнення

На основі відповідей респондентів можна зробити кілька системних висновків:

1. Країна як «притулок» - не як стратегія. У більшості випадків міграція мала реактивний характер, і країна обиралася не як довгострокове місце проживання, а як тимчасовий безпечний простір.
2. Соціальний капітал - головний чинник. Мережі знайомих, родичів, релігійних чи професійних спільнот мали визначальний вплив на маршрут евакуації та подальшу адаптацію.
3. Потреба в системному супроводі. Брак інформації, психологічного супроводу, логістичного забезпечення на ранньому етапі формував хаос, дезорієнтацію і надмірне навантаження на соціальні мережі.

Питання 3. Намір повернення до України: мотивації, бар'єри, умови

Питання повернення додому для українців, які були змушені залишити країну через війну, постає як емоційно складне і стратегічно невизначене. Відповіді респондентів свідчать про полярність позицій - від впевненого наміру повернутися за першої можливості до категоричного «ні» з глибоким скепсисом щодо майбутнього України.

3.1. Група з чітким наміром повернутися: «Повернуся, коли буде мир»

Понад третини респондентів висловлює чіткий і емоційно насичений намір повернення, з умовою припинення війни:

— «Так. Хочу жити вдома у своїй країні. Закінчення війни» - [№ 43](#)

— «Планую. Залишився чоловік та мама похилого віку» - [№ 31](#)

— «Планую повернення після отримання освіти, головна умова – мирне небо» - [№ 82](#)

— «Повернення можливе, якщо в Україні буде забезпечена безпека цивільного населення» - [№ 1](#)

Особливо яскраво виступає фактор емоційної прив'язаності до Батьківщини:

«Впевнена, що рано чи пізно ми повернемось. Маю сильну емоційну прив'язку до Батьківщини» - [№ 75](#)

3.2. Умове або відтерміноване повернення: «Можливо, колись»

Значна частина респондентів визнає, що не відкидає повернення, але за певних обставин або у далекій перспективі:

— «Повернення планую, але не скоро. Навіть якщо війна закінчиться - ще залишуся» - [№ 19](#)

— «Можливо, 50/50. Залежить від безпекової ситуації» - [№ 65](#)

— «Зараз не планую, можливо на пенсії» - [№ 77](#)

У цих відповідях важливими є практичні міркування: вік дітей, наявність роботи за кордоном, втрата житла в Україні, нове соціальне середовище.

3.3. Рішуче «Ні»: інтеграція за кордоном та розчарування в Україні

Інша частина респондентів декларує чітку відмову від повернення, посиляючись на соціально-економічні, політичні та особисті фактори:

— «Не планую. Тому що там вже немає майбутнього через війну» - [№ 7](#)

— «Не планую. Безпека і гарантії, що війна знову не почнеться» - [№ 22](#)

— «Дуже довгий час вже за кордоном... Україна в зоні бойових дій» - [№ 29](#)

— «Не планую. Гідна заробітна плата важливіша» - [№ 83](#)

Окремі відповіді вказують на глибоке розчарування в інституціях України:

— «Не бачу майбутнього в Україні з цим рівнем корупції...» - [№ 25](#)

— «Дуже багато умов. Судова реформа, менталітет, свобода слова» - [№ 34](#)

3.4. Соціально-емоційні парадокси: інтеграція vs. відчуття «чужості»

Низка відповідей вказує на внутрішній конфлікт між успішною інтеграцією за кордоном та відчуттям емоційної приналежності до України:

— «Я адаптуюсь, вивчаю мову, будую життя. Але в Україні я вже трохи чужа, а тут - ще не своя» - [№ 21](#)

— «Хотілося б повернутися. Але там нічого не залишилося, ні роботи, ні житла» - [№ 24](#)

Це вказує на формування транскультурної ідентичності, коли повернення вже не є автоматичним сценарієм.

3.5. Ключові умови повернення: безпека, економіка, житло

Серед головних умов для повернення респонденти найчастіше називають:

— Припинення війни - майже у кожній другій відповіді (напр. [№ 5](#), [№ 42](#), [№ 66](#))

— Наявність роботи/доходу - [№ 2](#), [№ 19](#), [№ 48](#)

— Безпека для дітей - [№ 48](#), [№ 58](#)

— Житло - [№ 6](#), [№ 13](#), [№ 73](#)

— Відбудова економіки та інституцій - [№ 12](#), [№ 34](#), [№ 70](#)

— У відповідях [№ 13](#), [№ 57](#), [№ 69](#) акцент зміщується до довгострокової перспективи відновлення державності та гарантій неповторення війни.

Аналітичне узагальнення

На основі аналізу відповідей можна зробити кілька висновків:

1. Повернення - не лише акт патріотизму, а й соціальний вибір. Респонденти чітко артикулюють, що для повернення потрібно не лише бажання, а система гарантій, що забезпечують базові потреби: житло, безпека, робота, майбутнє для дітей.



2. Загроза втрати демографічного потенціалу. Чимало мігрантів, особливо ті, хто інтегрувався, вже не розглядають Україну як основну країну проживання. Це створює ризик довготривалої втрати працездатного населення.

3. Вирішальним фактором є війна - але не єдиним. Після закінчення бойових дій десятки інших чинників впливатимуть на рішення повернутися: стабільність, можливості, готовність держави до реінтеграції громадян.

Блок 2. Отримання навичок (питання 4–9)

Питання 4. Освіта та професійні навички респондентів: рівень, напрями, способи набуття

Освітній профіль учасників дослідження репрезентує високий рівень академічного та професійного капіталу українських громадян, які вимушено залишили країну після початку війни. Цей факт має ключове значення для аналізу потенціалу реінтеграції, формування політик трудової мобільності, а також адаптації в нових країнах.

4.1. Освітній рівень: домінування вищої освіти

Абсолютна більшість респондентів мають вищу освіту (освітні рівні бакалавра, магістера або спеціаліста:

— «Магістр за спеціальністю “Прикладна механіка”» - [№ 1](#)

— «Вища технічна освіта» - [№ 10](#)

— «Маю дві вищі освіти - педагогічну та з управління персоналом» - [№62](#)

— «Три вищі освіти: технічну, економічну, туристичну» - [№ 41](#)

Деякі респонденти мають наукові ступені - кандидата або доктора наук:

— «Кандидат технічних наук, 17 років досвіду» - [№ 29](#)

— «Доктор технічних наук, професор» - [№ 13](#)

— «Кандидат педагогічних наук, доцент» - [№ 14](#)

Лише незначна частка респондентів має середню або неповну середню освіту ([№ 2](#), [№ 82](#)), що свідчить про високу освітню кваліфікацію вибірки.

4.2. Галузева структура освіти: від технічних наук до мистецтва

Найбільше представлені такі напрями:

- Технічні та інженерні спеціальності - [№ 1](#), [№ 6](#), [№ 13](#), [№ 48](#)
- Педагогіка та гуманітарні науки - [№ 31](#), [№ 42](#), [№ 60](#), [№ 74](#)
- Економіка, фінанси, менеджмент - [№ 22](#), [№ 69](#), [№ 71](#)
- Медицина та соціальні послуги - [№ 15](#), [№ 64](#), [№ 76](#)
- IT і програмування - [№ 16](#), [№ 32](#)
- Креативні індустрії та мистецтво - [№ 36](#), [№ 78](#)

Цей спектр демонструє високу багатогалузевість освіти респондентів та свідчить про наявність перспектив для інтеграції у різні сегменти економіки як в Україні, так і за кордоном.

4.3. Способи набуття професійних компетентностей

Крім формальної освіти, респонденти зазначають численні форми неформального та інформального навчання:

- Курси та професійне навчання - [№ 22](#) (курси project management), [№ 36](#) (Київська школа фотографії), [№ 38](#) (курси для менеджерів з продажу)
- Самоосвіта та онлайн-курси - [№ 30](#), [№ 23](#)
- Практичне навчання на робочому місці - [№ 49](#) (переорієнтація на косметологію), [№ 18](#) (художня майстерність після ПТУ)
- Підвищення кваліфікації та перепідготовка - [№ 55](#), [№ 68](#), [№ 57](#)

Такі відповіді засвідчують високу динамічність професійної траєкторії: чимало респондентів змінювали напрям фаху, переучувались або освоювали нові професії вже в дорослому віці.

4.4. Переваги та бар'єри в освітньому досвіді

Переваги:

- Системна академічна підготовка ([№ 11](#), [№ 14](#))

— Міждисциплінарність - респонденти з кількома освітою ([№ 34](#), [№ 41](#), [№ 57](#))

— Висока адаптивність - перекваліфікації, зміна фаху, фриланс ([№ 30](#), [№ 36](#))

Бар'єри:

— Низька якість підготовки за деякими спеціальностями ([№ 76](#) - критика медичних викладачів)

— Нерівний доступ до якісних курсів

— Брак підтримки з боку держави в саморозвитку

Аналітичні висновки

1. Респонденти мають високий освітній та професійний потенціал, що створює значні можливості для працевлаштування як в Україні, так і за кордоном.

2. Гнучкість і здатність до перекваліфікації - ключова риса українських фахівців, яка має бути врахована у політиках щодо мігрантів.

3. Потреба в підтримці неформального навчання має бути інтегрована в державні програми: ваучери на освіту, гранти, доступ до курсів - особливо для жінок, людей з дітьми та осіб із інвалідністю.

4. Освітня політика в Україні повинна переглянути моделі підготовки фахівців, враховуючи нову реальність масової міграції, вимоги глобального ринку праці та потребу в захисті освітнього капіталу країни.

Питання 5. Визнання української освіти за кордоном: досвід, бар'єри та наслідки

Одним із ключових аспектів інтеграції українських громадян у приймаючі суспільства є визнання їхньої освіти, здобутої в Україні. На підставі відповідей 84 респондентів окреслюється складна і неоднорідна картина цього процесу, що

варіюється залежно від країни перебування, галузі освіти, рівня мовної компетентності та політик приймаючої держави.

5.1. Часткове та/чи повне визнання освіти

Менше третини респондентів (орієнтовно 25 із 84) повідомили про повне або часткове визнання своєї освіти. У деяких випадках визнання відбулося автоматично:

— «Так, диплом був визнаний Центральним відомством з питань іноземної освіти в Німеччині без додаткових питань» - [№ 1](#)

— «Так, рівень освіти був визнаний. Навіть визнали професію за дипломом спеціаліста» - [№ 12](#)

— «Була визнана, не було проблем» - [№ 55](#)

Проте в більшості випадків це стосувалося лише основної освіти (бакалавра або атестату), а наукові ступені та педагогічні професії часто не визнавалися або потребували складних процедур:

— «Магістратуру не підтвердила, бо для таких посад потрібне знання мови» - [№ 61](#)

— «Потрібне підтвердження. Професія недосяжна для мігрантів через бюрократію» - [№ 30](#)

5.2. Бар'єри в процесі визнання

Найчастіше респонденти вказували на наступні основні труднощі:

1. Мовні вимоги

Більшість респондентів зазначають, що недостатній рівень володіння мовою (переважно німецькою, італійською, французькою) стає ключовим бар'єром:

— «Не зможу претендувати на роботу за спеціальністю через незнання мови» - [№ 48](#)

— «Мій диплом не дійсний... потрібне 4-річне навчання і знання мови» - [№ 20](#)

2. Бюрократичні перешкоди

Включають переклад дипломів, апостилювання, проходження повторного навчання:

— «Визнання диплому вимагає значних фінансових витрат та близько року часу» - [№ 30](#)

— «Мені довелося отримати підтвердження з університету, потім подати в спеціальну установу. Це займає багато часу та коштів» - [№ 69](#)

3. Невизнання або обмежене визнання спеціальностей

Деякі фахи не мають прямої відповідності в системі освіти приймаючої країни або потребують сертифікації:

— «У країні перебування немає еквівалентної професії» - [№ 83](#)

— «Моя освіта не визнана, тому працюю на низькокваліфікованій роботі» - [№ 6](#)

5.3. Альтернативи формальному визнанню

Чимало респондентів не проходили процедуру визнання, оскільки:

— або не мали потреби працювати за фахом ([№ 35](#), [№ 77](#)),

— або змінили сферу діяльності ([№ 36](#) - фотомистецтво, [№ 30](#) - графічний дизайн),

— або орієнтувалися на практичні навички, а не дипломи ([№ 21](#), [№ 29](#)).

Це свідчить про адаптивність українських фахівців, які здатні перекваліфіковуватись, змінювати професійні траєкторії та конкурувати на ринку праці без формального визнання дипломів.

5.4. Аналітичні висновки

1. Система визнання освіти українців у Європі є фрагментарною, часто непрозорою та надто бюрократизованою.

2. Мовний бар'єр – це головний виклик для освітньої та професійної інтеграції. Необхідно розробити національну програму підтримки академічної мобільності українців, зокрема:

— ваучери на вивчення мов,

- підтримку перекваліфікації,
- партнерство із закордонними університетами.

3. Україна, за сприянням міжнародних інституцій, має ініціювати створення Єдиного порталу визнання освіти та сертифікації для українців за кордоном.

Питання 6. Освітні та професійні траєкторії після переміщення: продовження навчання чи вимушена перерва

Освіта є ключовим чинником соціальної мобільності та інтеграції у нове суспільство. Попри це, аналіз відповідей респондентів демонструє, що більшість українців за кордоном не мали змоги або не скористались можливістю продовжити свою освіту чи пройти професійну підготовку після вимушеного переміщення.

6.1. Статистика та загальні тенденції

Із 84 опитаних лише приблизно 10 респондентів повідомили про отримання формальної освіти або професійної підготовки у країнах перебування. У більшості випадків це були мовні курси або короткотермінові сертифікаційні програми, які не гарантують повноцінної професійної інтеграції:

- «Я лише мала можливість закінчити мовні курси» - [№ 6](#)
- «Я тільки закінчила мовні німецькі курси до рівня B2 (склала екзамен успішно)» - [№ 38](#)
- «Оксфордський фінансовий бізнес-курс підвищення рівня англійської мови» - [№ 68](#)

6.2. Формальна вища освіта та фахова підготовка

Поодинокі приклади демонструють успішне здобуття вищої освіти або проходження професійних програм:

- «Отримав ступінь магістра за спеціальністю "Інженерна логістика" в університеті імені Отто фон Геріке» - [№ 1](#)
- «Почала вдруге отримувати к.т.н по національній програмі» - [№ 8](#)

— «Очна форма навчання, інколи лекції онлайн (університет)» - [№ 25](#)

Деякі респонденти пройшли спеціалізовані регіональні програми або професійні курси, адаптовані до соціального запиту в приймаючій країні:

— «Курс OSS (щось типу молодшої медичної сестри в Україні)» - [№ 4](#)

— «Оператор з автономії і комунікації для дитини інваліда, сертифікат регіонального рівня» - [№ 30](#)

6.3. Причини низького рівня залучення до освіти

Відсутність продовження навчання або професійного розвитку пояснюється:

1. Фінансовими обмеженнями

— «Курс коштує 900 євро... Я не маю фінансів проходити цю процедуру» - [№ 30](#)

2. Мовними бар'єрами

— «Не могла отримати курси підвищення кваліфікації – відмова джобцентру» - [№ 16](#)

— «Не дуже знаю данську мову» - [№ 26](#)

3. Фокусом на виживання та роботу

— «Праця була на першому місці» - [№ 14](#)

— «Не отримувала, бо не мала часу» - [№ 31](#)

4. Недовірою або відсутністю потреби

— «Ні, в мене вже є освіта» - [№ 22](#)

— «Навчання наразі не актуальне» - [№ 60](#)

6.4. Аналітичні висновки

1. Лише 1 з 10 переміщених українців залучається до формальної освіти або професійного навчання за кордоном. Решта зосереджені на побутових та трудових викликах.

2. Мовні та фінансові бар'єри, а також відсутність персоналізованих освітніх маршрутів для дорослих істотно обмежують можливості інтеграції.

3. Приймаючі країни переважно пропонують мовні курси як єдину доступну освітню форму, залишаючи поза увагою професійну перепідготовку чи академічний розвиток.

6.5. Рекомендації

- Впровадити адаптовані короткострокові навчальні програми з урахуванням професійного досвіду та вікових особливостей мігрантів.
- Створити транскордонні програми підвищення кваліфікації спільно з українськими ЗВО для уникнення проблем визнання освіти.
- Запровадити освітні ваучери для покриття вартості курсів, зокрема мовних, професійних і сертифікаційних.

Питання 7. Зайнятість до міграції: структура, професійні групи, виклики

Аналіз відповідей респондентів свідчить про широку професійну палітру серед українців, які залишили країну після початку повномасштабної війни. До початку вимушеної міграції більшість учасників опитування були залучені до активного професійного життя, що відображає високий рівень освіченості, працездатності та соціальної інтегрованості населення України.

1. Академічна та освітня сфера

Виділяється потужна група представників вищої освіти - викладачі, доценти, професори технічних і педагогічних спеціальностей ([№ 6](#), [№ 8](#), [№ 10](#), [№ 12](#), [№ 13](#), [№ 41](#), [№ 66](#)). Частина з них виконувала адміністративні функції в університетах. Це свідчить про наявність висококваліфікованих кадрів, значущих для системи освіти як в Україні, так і потенційно - у країнах прийому.

2. Сфера охорони здоров'я

Серед респондентів - лікарі, медсестри, психологи, в тому числі спеціалісти з онкопсихології та патологоанатомії ([№ 15](#), [№ 30](#), [№ 54](#), [№ 57](#), [№ 64](#), [№ 76](#)).

Частина з них зазначала складнощі з визнанням професійного статусу за кордоном, попри критичну суспільну значущість їхніх спеціальностей.

3. IT та технічні спеціальності

Певна частка респондентів представляє сучасні та затребувані напрями - програмісти, інженери, проєктувальники, фахівці з цифрового дизайну ([№ 16](#), [№ 23](#), [№ 26](#), [№ 29](#), [№ 30](#)). Такі професії мають високий потенціал для адаптації в нових умовах, особливо за умов дистанційної зайнятості або фрілансу.

4. Освітня, вчителі, вихователі.

Численна група опитаних працювала в загальноосвітніх школах як учителі (зокрема іноземних мов, історії, української мови), вихователі, заступники директорів ([№ 31](#), [№ 40](#), [№ 55](#), [№ 60](#), [№ 61](#), [№ 62](#), [№ 72](#), [№ 74](#)). Для них переїзд часто означав втрату професійної реалізації через мовні або нормативні бар'єри в системах освіти країн перебування.

5. Керівники малого бізнесу, підприємці та менеджери

Частина респондентів займалась власним бізнесом ([№ 3](#), [№ 28](#), [№ 38](#), [№ 79](#)), працювала на керівних посадах у приватному секторі, будівельних, фінансових або туристичних компаніях ([№ 21](#), [№ 34](#), [№ 37](#), [№ 71](#)). Їхній досвід часто трансформувався в гнучкі навички адаптації в нових економічних умовах.

6. Робітничі професії та обслуговування

Серед відповідей трапляються представники традиційних професій - водії, електрики, продавці, масажисти, кухарі ([№ 44](#), [№ 45](#), [№ 46](#), [№ 50](#), [№ 84](#)). У багатьох випадках саме ці працівники стикаються з відсутністю формального визнання кваліфікації або обмеженим доступом до офіційного працевлаштування за кордоном.

7. Особи, які не мали досвіду роботи

Частина опитаних зазначила, що не мала офіційного працевлаштування до міграції ([№ 1](#), [№ 2](#), [№ 25](#), [№ 32](#), [№ 81](#), [№ 82](#)). Це, зокрема, молоді люди, які перебували у статусі студентів або домогосподарок, доглядали дітей чи були неповнолітніми.

Висновки

Масштабна війна перервала стабільні професійні траєкторії тисяч українців. Опитування демонструє, що значна частина мігрантів мала стабільну зайнятість, високий рівень кваліфікації та соціальну інтеграцію в Україні. Водночас, у країнах тимчасового перебування багато хто з них стикається з труднощами верифікації дипломів, мовними бар'єрами та бюрократичними обмеженнями. Це актуалізує потребу у створенні адаптивних програм підтримки висококваліфікованих мігрантів.

Питання 8. Зайнятість українських громадян у країнах переміщення: професійна адаптація, виклики та перспективи

Аналіз відповідей дає підстави стверджувати про глибоку трансформацію зайнятості українських мігрантів, які були вимушені інтегруватися у нові ринки праці після початку повномасштабного вторгнення. Більшість респондентів (понад 75,0 %) на момент опитування були залучені до певного виду трудової діяльності, як офіційної, так і неформальної.

Серед основних сфер зайнятості домінують:

- сфера обслуговування (готельний бізнес, прибирання, догляд за літніми людьми або дітьми) - понад 30 респондентів;
- освітній сектор - принаймні 10 осіб залишаються активними як учителі, психологи або асистенти;
- технічні й інженерні професії, зокрема в ІТ або промисловості - 5–7 відповідей (напр., [№ 1](#), [№ 8](#), [№13](#), [№29](#), [№ 69](#));
- підприємницька активність, включно з фрілансом, ремеслами, фотографією, продажами - щонайменше 6 відповідей (напр., [№ 24](#), [№ 36](#), [№ 38](#), [№ 57](#)).

Найбільш характерними викликами респонденти бачать:

— невідповідність зайнятості їхній професійній кваліфікації ([№ 10](#), [№ 12](#), [№ 20](#), [№ 30](#));

— низький рівень оплати праці та відсутність кар'єрного зростання ([№ 6](#), [№ 20](#), [№ 80](#));

— потребу в високому рівні знання мови країни перебування, як критичну умову для працевлаштування за фахом ([№ 30](#), [№ 37](#), [№ 64](#)).

Водночас у частини респондентів фіксується позитивна динаміка, пов'язана з професійним зростанням, перекваліфікацією або розширенням потенціалу ([№ 13](#), [№ 21](#), [№ 28](#), [№ 69](#)). Варто зазначити, що деякі респонденти досягли навіть вищого рівня професійної реалізації, ніж до еміграції - зокрема, це стосується аналітиків, ІТ-фахівців та управлінців.

Симптоматичними є відповіді респондентів, які акцентують увагу на необхідності програм адаптації, зокрема, мовної та професійної ([№ 12](#)), а також на дискримінаційних практиках, зокрема вікових бар'єрах чи бюрократичних обмеженнях ([№ 30](#)).

Таким чином, отримані дані інтерв'ювання вказують на те, що:

- українці проявляють високу трудову мобільність і гнучкість;
- бар'єри для зайнятості за фахом є системними і потребують цілеспрямованої політики інтеграції;
- підтримка з боку приймаючих країн має вирішальне значення для сталого включення українців до нових ринків праці.

На основі цих висновків доцільним є формулювання рекомендацій для:

1. розширення державних і міждержавних програм визнання кваліфікацій;
2. підтримки перепідготовки та мовного навчання;
3. створення умов для соціального діалогу та недискримінаційного доступу до праці.

Питання 9. Досвід пошуку роботи українськими біженцями: бар'єри, ресурси та ефективні стратегії

Відповіді свідчать про складну й неоднорідну картину інтеграції українських переселенців на ринки праці приймаючих країн. Незважаючи на значний професійний і освітній потенціал більшості респондентів (див. пп. 1, [№13](#), [№29](#), [№69](#)), пошук роботи часто супроводжувався труднощами, а іноді й багатомісячною невизначеністю.

Часові рамки пошуку:

— Швидке працевлаштування (до 1 місяця) зафіксоване у 30+ респондентів (напр., [№ 1](#), [№ 2](#), [№ 14](#), [№28](#), [№ 42](#), [№ 63](#), [№ 65](#)), що свідчить про ефективність особистих контактів і їхній запит на простіші професії.

— Середній термін (1–3 місяці) характерний для значної кількості відповідей (напр., [№ 21](#), [№ 32](#), [№ 60](#), [№ 75](#)).

— Тривалий пошук (4–12 місяців) або багаторічна невизначеність вказані у більш ніж 20 відповідях (напр., [№ 6](#), [№ 10](#), [№15](#), [№ 30](#), [№ 56](#)), що вказує на бар'єри як суб'єктивного, так і системного характеру.

Основні канали пошуку роботи:

— Інтернет та спеціалізовані платформи - найпоширеніший канал (понад 50 відповідей, напр., [№ 1](#), [№ 9](#), [№ 19](#), [№ 30](#), [№ 63](#), [№ 74](#));

— Знайомства та соціальні мережі - ефективний, але нерівномірно доступний інструмент ([№ 2](#), [№ 4](#), [№ 7](#), [№50](#), [№66](#), [№84](#));

— Державні центри зайнятості - зі змішаними відгуками: хтось отримав допомогу ([№ 41](#), [№62](#)), інші - зіткнулись із формальністю чи низькою ефективністю ([№ 1](#), [№ 16](#), [№ 30](#));

— Приватні агенції або роботодавці напряму - менш поширені, але згадуються ([№ 38](#), [№81](#)).

Бар'єри в пошуку:



— Мовний бар'єр фігурує як найпоширеніша проблема (понад 40 згадок, напр., [№ 9](#), [№ 10](#), [№ 16](#), [№ 43](#), [№ 67](#));

— Вимога додаткової кваліфікації або досвіду - напр. [№ 30](#) (відсутність авто, рівень мови, додатковий досвід);

— Формальне ставлення до українських дипломів і досвіду - недооцінка або ігнорування кваліфікації ([№29](#), [№ 56](#));

— Соціальні та психологічні бар'єри - зокрема невпевненість, ізоляція, депресія (опосередковано згадується в [№ 24](#), [№ 43](#), [№ 57](#)).

Цікаво, що деякі респонденти не здійснювали активного пошуку, отримуючи роботу "через оточення" або внаслідок внутрішньої ротації ([№ 34](#), [№ 38](#), [№ 76](#)), або мали роботу за межами країни проживання ([№ 23](#), [№ 57](#)).

Висновки

1. Професійна інтеграція українських мігрантів відбувається у контексті нерівних можливостей, де знання мови, соціальний капітал та обізнаність із місцевими інституціями мають вирішальне значення.

2. Пасивність деяких державних структур у наданні ефективної допомоги змушує покладатися на приватні зв'язки.

Рекомендується розширення державних та громадських ініціатив, спрямованих на:

- інтенсивне мовне навчання;
- менторські програми з працевлаштування;
- розширення роботи держцентрів зайнятості з фокусом на іноземців.

Блок 3. Невідповідність навичок (питання 10–11)

Питання 10. Відповідність освіти й професійної підготовки вимогам ринку праці в країнах перебування: оцінки українських біженців від війни

Опитування українських мігрантів свідчить, що у більшості випадків наявна освіта є достатньою для виконання поточної роботи в країнах перебування. Водночас, відповідність освіти не завжди означає реалізацію фахового потенціалу, адже часто йдеться про низькокваліфіковані види зайнятості, що не вимагають спеціалізованих знань ([№ 6](#), [№ 10](#), [№ 19](#), [№ 48](#), [№ 58](#), [№ 80](#)).

Загальні тенденції:

— Переважна більшість респондентів (понад 60 відповідей) зазначає, що їхньої освіти цілком або навіть надмірно достатньо для виконання нинішніх обов’язків (напр., [№ 1](#), [№ 2](#), [№ 6](#), [№ 12](#), [№ 21](#), [№ 32](#), [№ 41](#), [№ 51](#), [№ 57](#), [№ 72](#)).

— Значна частина визнає, що працює не за фахом, тому освіта не є релевантною до поточної діяльності ([№ 10](#), [№ 19](#), [№ 26](#), [№ 59](#), [№ 80](#), [№ 83](#)).

Ключові бар’єри реалізації фаху:

— Мовний бар’єр – найбільш поширена причина непрацювання за спеціальністю ([№ 8](#), [№ 16](#), [№ 22](#), [№ 28](#), [№ 37](#), [№ 54](#), [№ 67](#)). У більшості випадків це обмежує можливість отримання відповідної роботи або професійної сертифікації.

— Потреба у визнанні диплому ([№ 30](#), [№ 70](#)) та наявність локальних вимог до кваліфікації (наприклад, досвід, авто, сертифікати).

— Вартість додаткової освіти або перекваліфікації також згадується як серйозний бар’єр ([№ 24](#), [№ 69](#), [№ 30](#)).

Ставлення до самоосвіти й розвитку:

— Декілька респондентів активно вказують на потребу постійного навчання, навіть при наявній освіті ([№ 1](#), [№ 14](#), [№ 29](#), [№ 36](#), [№ 57](#)).

— Інші розглядають можливість здобуття додаткової освіти, особливо у випадках зміни професійного напрямку ([№ 13](#), [№ 64](#), [№ 69](#)).

Висновки:

1. Незважаючи на наявність освіти, багато українців вимушено працюють на позиціях, що не потребують фахових знань, що вказує на невикористаний потенціал.

2. Системні бар'єри (мова, документи, вартість навчання) не дозволяють реалізувати професійну кваліфікацію в повному обсязі.

3. Розширення програм мовної підтримки, професійної сертифікації та адаптивного навчання могло б сприяти кращій інтеграції висококваліфікованих мігрантів у локальні ринки праці.

Питання 11. Бар'єри використання професійних навичок українських мігрантів на ринку праці країн перебування

Аналіз відповідей респондентів показує, що ключовим чинником, який обмежує ефективне використання власних навичок на новому робочому місці, є мовний бар'єр. Цей фактор згадується в абсолютній більшості релевантних відповідей ([№ 4](#), [№ 6](#), [№ 8](#), [№ 9](#), [№ 10](#), [№ 11](#), [№ 13](#), [№ 14](#), [№ 15](#), [№ 17](#), [№ 19](#), [№ 21](#), [№ 22](#), [№ 26](#), [№ 29](#), [№ 32](#), [№ 34](#), [№ 36](#), [№ 40](#), [№ 43](#), [№ 44](#), [№ 45](#), [№ 54](#), [№ 60](#), [№ 64](#), [№ 66](#), [№ 67](#), [№ 68](#), [№ 69](#), [№ 71](#), [№ 74](#), [№ 75](#), [№ 76](#), [№ 78](#), [№ 79](#), [№ 83](#)).

Ключові бар'єри:

Мовна компетентність – найчастіше респонденти вказують саме недостатнє знання мови країни перебування як головну перепону в професійному розвитку або навіть у виконанні базових обов'язків (наприклад, [№ 19](#): «Коли ти не розумієш, що від тебе хочуть...», [№ 64](#): «володіння польською мовою є недостатнім, щоб переходити на вищу позицію»).

Відмінності професійної культури – декілька учасників згадують складнощі, пов'язані з іншою організацією праці, відмінною діловою етикою, і новими вимогами до фаху ([№ 29](#), [№ 30](#), [№ 69](#)). Наприклад, респондент [№ 29](#) зазначає, що "рівень роботи потребує вищого рівня знань, кожен день", що свідчить про адаптаційний тиск з боку нового професійного середовища.



Психологічні бар'єри та інтеграційні виклики – деякі учасники відзначають не лише технічні, але й психологічні труднощі, зокрема – відсутність досвіду міжнародної праці ([№ 8](#), [№ 30](#), [№ 36](#)). Вказується на складність входження в нове середовище, особливо без підтримки колег чи наставництва.

Проблеми з визнанням або перенесенням навичок – у деяких відповідях підкреслюється, що навички, набуті в Україні, не завжди прямо переносні на нове робоче місце, особливо коли йдеться про специфічні фахи або нові цифрові платформи ([№ 30](#), [№ 68](#), [№ 69](#)).

Відсутність проблем – позитивною є тенденція, що значна частина респондентів не зіштовхнулася з дефіцитом навичок (понад 30 відповідей, зокрема [№ 1](#), [№ 3](#), [№ 5](#), [№ 7](#), [№ 12](#), [№ 23](#), [№ 28](#), [№ 31](#), [№ 33](#), [№ 38](#), [№ 41](#), [№ 42](#), [№ 47](#), [№ 48](#), [№ 49](#), [№ 56](#), [№ 58](#), [№ 63](#), [№ 80](#), [№ 84](#)). Це може свідчити як про відповідність набутих навичок виконуваним завданням, так і про зайнятість на позиціях, які не вимагають глибоких фахових знань.

Висновки:

1. Мовний бар'єр – основний виклик інтеграції на новому місці роботи. Його подолання критично важливе для реалізації фахових навичок мігрантів.
2. Культурні, структурні та інституційні відмінності також створюють додаткові труднощі.
3. Необхідно підтримувати програми менторства, мовного навчання і професійної адаптації, зокрема – з фокусом на розуміння локального контексту праці.

Блок 4. Справедливість (питання 12–16)

Питання 12. Сприйняття масштабів неофіційного працевлаштування серед мігрантів: контексти та оцінки

Питання неофіційного працевлаштування є чутливим як для держав регулювання ринку праці, так і для самих працівників, особливо вразливих

категорій до яких належать і вимушені мігранти. Опитування дозволило оцінити не лише факти, а й сприйняття та ставлення до неформальної зайнятості серед українських переселенців у країнах ЄС, Канаді та інших локаціях.

Респонденти демонструють поляризоване бачення: частина опитаних переконана, що мігранти рідше працюють неофіційно, оскільки легальна зайнятість є передумовою легалізації, отримання документів, доступу до соціальних гарантій тощо (напр., [№ 10](#), [№ 12](#), [№ 19](#), [№ 23](#), [№ 55](#), [№ 69](#)). Приміром, одна з респонденток зауважує:

“Мігранти потребують легального працевлаштування для отримання статусу на проживання” ([№18](#)).

Водночас значна кількість відповідей вказує на часті випадки неофіційної роботи серед мігрантів, особливо у сферах, що не потребують високої кваліфікації (прибирання, догляд, робота на складах тощо). Ключовими причинами називаються:

- Мовний бар'єр ([№15](#), [№ 30](#), [№70](#));
- Бюрократичні труднощі з дозволами на роботу ([№ 67](#), [№ 30](#));
- Низький рівень оплати на офіційних посадах ([№ 43](#), [№ 44](#), [№45](#));
- Високі податки ([№ 48](#), [№ 58](#), [№ 60](#)).

Типовий коментар:

“Так, неофіційно можна сплатити за роботу дешевше” ([№ 31](#)), або “Мігранти самі собі створюють робочі місця. У мігрантів з великим бізнесом дуже часто працюють такі ж мігранти” ([№ 24](#)).

Цікаво, що деякі учасники порівнюють досвід неофіційної роботи місцевих та мігрантів, зазначаючи, що місцеві частіше дозволяють собі “тіньову” зайнятість завдяки знанню системи та наявним контактам, у той час як мігранти менш обізнані й більш обережні ([№ 12](#), [№ 41](#), [№ 68](#), [№ 69](#)).

Узагальнення: Переважна більшість респондентів розуміє зв'язок між легальною зайнятістю та стабільністю перебування в країні. Водночас

неформальна робота часто є вимушеним компромісом у ситуації, коли легальні шляхи ускладнені або недоступні.

Питання 13. Робочий час та понаднормова праця: між інтеграцією та експлуатацією

У відповідях респондентів простежується високий ступінь гнучкості та варіативності робочих графіків, що часто залежить від специфіки роботи, типу зайнятості (офіційна/неофіційна), а також від країни перебування.

Нормальна тривалість робочого тижня

Переважає більшість опитаних працює від 35 до 40 годин на тиждень, що відповідає загальноєвропейським стандартам ([№1](#), [№ 5](#), [№ 19](#), [№28](#), [№29](#), [№ 38](#), [№ 63](#), [№ 64](#), [№ 74](#), [№ 80](#), [№84](#)). Частина респондентів має скорочений графік - 15–30 годин на тиждень ([№11](#), [№ 16](#), [№ 20](#), [№ 32](#), [№50](#), [№ 65](#), [№ 77](#)), іноді через обмеження з боку роботодавців через рівень мови:

— “Мені сказали, що за бракуванням потрібного рівня мови C1-2, мене беруть лише на 30 годин, хоча всі свої обов'язки я виконую без проблем” ([№ 16](#)).

Є й випадки значного перевищення стандартного навантаження - 50, 60, навіть до 70 годин на тиждень ([№ 22](#), [№33](#), [№ 34](#), [№№ 36](#), [№ 55](#), [№ 79](#)), особливо серед самозайнятих, підприємців або тих, хто має кілька джерел доходу.

Чи рівні умови для мігрантів та місцевих працівників?

Переважає частина учасників зазначає, що режим роботи загалом є рівним для всіх - мігрантів і місцевих ([№ 2](#), [№ 9](#), [№13](#), [№ 19](#), [№29](#), [№ 42](#), [№62](#), [№ 69](#)). Водночас, у відповідях присутні й інші нотки: мігранти частіше працюють у більш гнучких, менш стабільних умовах або змушені погоджуватись на нестандартні графіки:

— “Місцеві працюють 40 годин. Мене беруть лише на 30 годин” ([№ 16](#)), “У місцевих досить звичайний графік... Були випадки, коли мене змушували працювати більше та по вихідних” ([№ 24](#)).

Понаднормова праця, робота у свята

Значна частка респондентів працює понаднормово або у святкові дні - або з власної ініціативи (щоб більше заробити), або за вимогою роботодавця ([№1](#), [№ 3](#), [№ 10](#), [№ 14](#), [№ 19](#), [№ 24](#), [№ 42](#), [№ 60](#), [№ 69](#)). У багатьох випадках додаткові години оплачуються за вищими ставками, особливо у країнах з розвиненою системою захисту працівників ([№ 14](#), [№ 19](#), [№ 42](#), [№ 64](#), [№ 69](#), [№ 74](#)). Водночас не поодинокі випадки неформальних домовленостей або тиску:

- “Не оплачувалися” [№ 73](#)),
- “Змусили працювати у вихідні” ([№ 24](#)).

Питання 14. Рівень задоволення заробітною платою: між гідністю та виживанням

Розподіл відповідей на запитання про задоволення зарплатою виявляє глибоку неоднорідність у фінансовому становищі трудових мігрантів. Цей показник є не лише індикатором добробуту, а й маркером соціальної інтеграції, професійного визнання та стабільності.

Незадоволення заробітками домінує серед опитаних. Понад половина респондентів висловила незадоволення своїм доходом (наприклад, [№ 3](#), [№ 4](#), [№11](#), [№ 12](#), [№ 16](#), [№ 17](#), [№ 20](#), [№ 21](#), [№ 26](#), [№ 36](#), [№46](#), [№ 49](#), [№ 54](#), [№ 61](#), [№62](#), [№ 63](#), [№ 68](#), [№ 77](#), [№ 78](#), [№ 79](#), [№84](#)). Причини часто мають структурний характер - низький тариф, тимчасова зайнятість, часткова ставка або мінімальні зарплати:

- “Ні, вона мінімальна, звичайно її не вистачає” ([№ 16](#)),
- “Моя зарплата не дозволяє покрити навіть базові потреби” ([№ 36](#)).

Особливо вразливими виглядають ті, хто є єдиним годувальником у родині або має додаткові обтяження - діти, літні батьки, інвалідність у родині ([№ 6](#), [№ 30](#), [№ 57](#), [№ 65](#), [№ 80](#)):

— “Зарплати не достатньо для виживання родини, де я буду єдина працююча людина” ([№ 30](#)).

Зустрічається також помірковане задоволення або часткова достатність. Деякі респонденти виокремлюють, що зарплати вистачає лише на особисті базові потреби, але це не дозволяє заощаджувати чи підтримувати родину ([№ 2](#), [№ 5](#), [№ 10](#), [№ 24](#), [№ 25](#), [№ 48](#), [№ 58](#), [№ 60](#), [№ 64](#), [№ 72](#)). Часто це поєднується з потребою в додатковому заробітку:

— “Повинні працювати в родині і чоловік, і жінка. Якщо є можливість - знаходжу підробіток” ([№ 58](#)).

Водночас близько третини опитаних зазначає, що їхня зарплата достатня або навіть вища за очікування ([№ 1](#), [№ 13](#), [№ 14](#), [№ 18](#), [№ 19](#), [№ 23](#), [№ 29](#), [№ 33](#), [№ 34](#), [№ 41](#), [№ 50](#), [№ 51](#), [№ 52](#), [№ 55](#), [№ 73](#), [№ 74](#), [№ 75](#), [№ 76](#)):

— “Більше ніж задоволена. Достатньо не тільки для потреб, але і для бажань” ([№ 19](#)),

— “Краще ніж було в Україні” ([№ 13](#)).

Ці відповіді демонструють позитивну адаптацію частини біженців до умов країни перебування, часто супроводжуються відсутністю потреби в соціальній допомозі.

Нерівність та дискримінація. У низці відповідей чітко артикулюється питання дискримінації в оплаті праці - мігранти отримують нижчу зарплату за ту ж роботу, що й місцеві працівники ([№ 21](#), [№ 16](#), [№ 30](#), [№ 69](#)):

— “Я отримую значно меншу оплату за ту ж саму роботу, яку виконують місцеві працівники” ([№ 21](#)),

— “Мені сказали, що беруть лише на 30 годин за браком С1, хоча обов'язки я виконую без проблем” ([№ 16](#)).

Висновок: фінансова (не)задоволеність тісно пов'язана з характером зайнятості, рівнем освіти, знанням мови, сімейним становищем та політикою роботодавців. Головний виклик - розрив між кваліфікацією та оплатою, що часто

призводить до декваліфікації українських працівників на ринку праці країни прибуття.

Питання 15. Умови проживання та родинне навантаження: виклик міграційного буття

Відповіді респондентів демонструють, що житлові умови та наявність утриманців є критичними факторами, які визначають не лише якість життя, а й можливість та ефективність трудової діяльності мігрантів. Розрив між бажаними та реальними умовами часто ускладнює адаптацію до нового соціального середовища.

Житлове задоволення: переважає позитив. Більшість учасників опитування зазначають, що умовами проживання задоволені (наприклад, [№1](#), [№ 2](#), [№ 5](#), [№13](#), [№ 14](#), [№18](#), [№ 23](#), [№ 24](#), [№ 25](#), [№ 26](#), [№ 33](#), [№ 34](#), [№39](#), [№ 41](#), [№ 43](#), [№50](#), [№ 51](#), [№52](#), [№ 55](#), [№ 60](#), [№ 65](#), [№ 67](#), [№ 70](#), [№ 73](#), [№ 75](#), [№ 77](#), [№78](#), [№79](#), [№80](#), [№81](#), [№ 82](#), [№ 83](#), [№84](#)). Однак це задоволення часто відносне та базується на контрасті з умовами на початковому етапі або очікуваннями:

- “Так, задоволена. Ні, осіб на утриманні немає” ([№ 65](#)),
- “Умовами проживання задоволена, маю родину, яка проживає зі мною” ([№ 83](#)).

Житлова незадоволеність: нестача приватності та безпеки. Водночас значна частина респондентів вказує на серйозні житлові труднощі (наприклад, [№ 6](#), [№8](#), [№ 10](#), [№ 12](#), [№15](#), [№ 16](#), [№ 17](#), [№ 20](#), [№ 30](#), [№ 49](#), [№ 61](#), [№62](#), [№ 63](#)).

Основні проблеми включають:

- Перенаселеність житла;
- Високу вартість оренди;
- Невідповідність умов базовим санітарним стандартам (наприклад, вогкість, старі приміщення);

— Емоційний дискомфорт через спільне проживання з незнайомими людьми:

— “Жила в одній кімнаті з людьми, яких я взагалі не знала. Це призвело до стресу” ([№ 20](#)).

Утриманці: діти, родичі, інваліди. Понад третина респондентів має на утриманні дітей або інших членів родини (наприклад, [№4](#), [№8](#), [№11](#), [№ 12](#), [№13](#), [№ 14](#), [№ 16](#), [№ 19](#), [№ 23](#), [№28](#), [№29](#), [№ 30](#), [№ 41](#), [№46](#), [№ 48](#), [№ 51](#), [№ 54](#), [№ 57](#), [№ 64](#), [№72](#), [№ 73](#), [№ 74](#), [№ 75](#), [№ 80](#), [№84](#)). Це:

- обмежує години зайнятості;
- вимагає гнучкого графіку;
- змушує шукати додаткову роботу;
- спричиняє психологічний тиск:
 - “Маю чотирьох дітей. Вимушений шукати додаткові джерела доходу” ([№ 12](#)),
 - “Через дітей потребую гнучкого графіку” ([№ 57](#)).

Невидимі виклики. Кілька відповідей вказують на те, що соціальні служби частково компенсують труднощі, але нерівномірність доступу до допомоги все ще залишається ([№ 26](#), [№ 38](#), [№ 54](#), [№ 74](#)). Деякі респонденти змушені працювати понад норму, щоб забезпечити родину, інші – відмовляються від повноцінної зайнятості через брак дитсадків або підтримки.

Висновок: житлові умови та наявність утриманців є ключовими факторами, що впливають на стабільність, продуктивність і рівень інтеграції мігрантів. Уряди країн перебування, а також міжнародні організації мають враховувати ці виклики при розробці програм соціального житла, підтримки родин з дітьми та флексибілізації ринку праці для мігрантів.

Питання 16. Громадська підтримка та самодопомога: роль неурядових організацій у житті українських мігрантів

Після початку повномасштабного вторгнення росії у 2022 році українські біженці опинилися в умовах, коли громадська підтримка стала критичним ресурсом для виживання, адаптації та соціальної інтеграції. Відповіді учасників опитування демонструють розмаїття досвіду, починаючи від повної відсутності контактів із організаціями - до активного волонтерства та громадського лідерства.

Обмеженість контактів із профспілками. У переважній більшості респонденти не мають зв'язків із профспілками або не знають про їхню діяльність у країні перебування (наприклад, [№1](#), [№7](#), [№9](#), [№11](#), [№14](#), [№20](#), [№26](#), [№28](#), [№37](#), [№38](#), [№45](#), [№46](#), [№47](#), [№54](#), [№62](#), [№67](#), [№68](#), [№70](#), [№71](#), [№78](#), [№84](#)). Це може свідчити як про недоступність або слабку видимість профспілкового руху, так і про низький рівень поінформованості мігрантів щодо своїх трудових прав.

Волонтерські організації - ключовий помічник на початку адаптації. Значна частина учасників визнає, що волонтерські структури надали важливу початкову допомогу - одяг, продукти, гігієнічні засоби, моральну підтримку, мовні курси (наприклад, [№2](#), [№6](#), [№10](#), [№12](#), [№17](#), [№29](#), [№31](#), [№41](#), [№55](#), [№72](#), [№81](#), [№83](#)):

- “Допомагали з одягом, їжею, засобами гігієни. Дуже дякую.” ([№31](#))
- “Карітас дає пайок раз на місяць” ([№17](#)).

Часто саме ці організації були першими, хто простягнув руку допомоги, коли офіційні служби не встигали або діяли повільно.

Включення у громадську діяльність. Деякі респонденти не лише отримують підтримку, а й беруть участь у волонтерській чи інформаційній роботі, підтримуючи інших:

- [№21](#): активно працює у фонді «Українці» в Нідерландах;
- [№41](#): входить до української волонтерської організації;
- [№35](#): створила жіночий клуб підтримки;

— [№ 75](#), [№ 56](#), [№ 82](#): учасники або організатори волонтерських ініціатив.

Це свідчить про поступову трансформацію статусу біженця з пасивного одержувача допомоги - у відповідального агента соціальних змін.

Психосоціальна підтримка у спільнотах мігрантів. У деяких відповідях згадується значення неформальних зв'язків із іншими українцями в діаспорі. Такі ком'юніті створюють середовище емоційної підтримки, обміну інформацією, адаптаційного ресурсу (наприклад, [№8](#), [№ 23](#), [№29](#), [№ 36](#), [№ 64](#), [№69](#)):

— “Це психологічна підтримка в першу чергу” ([№ 36](#));

— “Допомагаємо один одному - порадою, речами, послугами” ([№69](#)).

Низька залученість або недовіра. Частина респондентів не має зв'язків і не бачить у них сенсу, вважаючи допомогу поверхневою або недостатньою (наприклад, [№3](#), [№13](#), [№ 16](#), [№ 19](#), [№ 24](#), [№39](#), [№ 49](#)):

— “Не маю таких зв'язків. Не звертався і не отримував допомогу” ([№ 48](#)),

— “Навпаки - більше отримаєш негативу, ніж користі” ([№13](#)).

Цей скептицизм може свідчити про розчарування в досвіді допомоги або ізоляцію в приймаючому суспільстві.

Висновок: взаємодія з неурядовими організаціями для українських мігрантів є вкрай важливою на етапі первинної адаптації, але не є системною у довгостроковій перспективі. Брак контактів із профспілками - виклик, що потребує вирішення на інституційному рівні. Паралельно слід розвивати локальні ініціативи самопомоги, щоб перетворити спільноти біженців на агентів підтримки та змін.

Блок 5. Стаття (питання 17)

Питання 17. Гендерна рівність на ринку праці: досвід українок за кордоном та в Україні

Проблема гендерної дискримінації в сфері праці та освіти залишається однією з ключових у глобальному порядку денному прав людини. Водночас досвід українських мігранток демонструє багатовимірність і складність цього явища, що залежить від особистого, соціального та культурного контексту. Відповіді респонденток і респондентів свідчать як про відсутність відчутної дискримінації, так і про наявність системних бар'єрів, зокрема на рівні оплати праці, кар'єрного зростання чи ставлення на співбесідах.

Відсутність особистого досвіду дискримінації - найпоширеніша відповідь. Більшість респондентів (наприклад, [№1](#), [№3](#), [№5](#), [№6](#), [№8](#), [№10](#), [№11](#), [№12](#), [№19](#), [№22](#), [№23](#), [№24](#), [№28](#), [№32](#), [№33](#), [№34](#), [№35](#), [№38](#), [№39](#), [№40](#), [№43](#), [№44](#), [№45](#), [№46](#), [№49](#), [№50](#), [№51](#), [№52](#), [№53](#), [№54](#), [№55](#), [№58](#), [№61](#), [№62](#), [№63](#), [№66](#), [№65](#), [№67](#), [№69](#), [№71](#), [№73](#), [№74](#), [№75](#), [№77](#), [№78](#), [№80](#), [№82](#), [№83](#), [№84](#)) не стикалися з дискримінацією й переконані, що жінки мають рівний доступ до роботи й освіти:

— “Ні, не помітила ні в Україні, ні в Литві. Але я працюю в сфері, де більше жінок” ([№55](#)),

— “Не зазнають. Не відчувала дискримінації за ознакою статі ні в Україні, ні в Литві” ([№75](#)).

Ці відповіді можуть свідчити як про реальну відсутність утисків, так і про нормалізацію гендерної нерівності - коли упереджене ставлення сприймається як “звична річ”.

Жінки активні й затребувані: іноземний досвід. Деякі учасниці висловлюють думку, що професійні можливості жінок за кордоном навіть ширші, ніж в Україні:

— “Тут більше балансу між роботою та особистим життям, і я бачу, як це позитивно впливає на самореалізацію жінок у різних сферах” ([№21](#)),

— “Тут я почуваюся більш вільно і впевнено, ніж в Україні” ([№76](#)).

Це може свідчити про вищий рівень гендерної культури у приймаючих країнах, де робота жінок високо оцінюється, а механізми захисту діють ефективніше.

Опосередковані прояви дискримінації: діти, декрет, зарплата. Низка респондентів повідомляє про латентні форми дискримінації - зокрема, пов'язані з материнством, рівнем заробітної плати, упередженнями:

- [№ 16](#): “Жінки отримують ЗП занижено”;
- [№ 17](#): “Жінок не хочуть брати через дітей”;
- [№ 25](#): “Чула історії, коли жінок питали на співбесідах про сімейний статус”.

Подібні свідчення наголошують на важливості гендерної справедливості не лише в теорії, а й на практиці - в умовах найму, щоденних комунікацій і політик компаній.

Порівняння з Україною: критика та самоусвідомлення. Кілька відповідей вказують, що рівень гендерної дискримінації в Україні оцінюється як вищий, ніж у країнах ЄС:

- “В Україні вона є вищою” ([№ 64](#)),
- “Я відчувала більше дискримінацію в Україні. Тут абсолютна повага до всіх і рівності” ([№69](#)),
- “У Польщі є певне упередження до українок щодо кар'єрного росту” ([№ 60](#)).

З іншого боку, кілька осіб (наприклад, [№9](#), [№37](#), [№ 59](#)) посилаються на статистичні або соціологічні дані щодо гендерного дисбалансу в оплаті.

Висновок: Переважна більшість українських мігрантів не виявляє яскраво вираженої дискримінації жінок за ознакою статі, однак значна частина відповідає з позиції особистого досвіду, що не враховує системних факторів. Водночас негативні прояви - хоч і рідкі - засвідчують наявність глибших структурних

проблем, пов'язаних із балансом між сім'єю і роботою, стереотипами на співбесідах та нерівною оплатою праці.

Блок 6. Мотивація до повернення (питання 18–24)

Питання 18. Повернення додому: умови та бар'єри для українських мігрантів

Війна, що триває на території України, зумовила масову міграцію населення, створивши нові соціальні та гуманітарні виклики. Питання повернення на Батьківщину стає етично, емоційно і практично складним, що й засвідчують відповіді українців, які нині проживають за кордоном. Аналіз цього запитання дає змогу виявити головні умови, за яких можливе повернення, а також фактори, які цьому перешкоджають.

1. *Безпека - найважливіша передумова.* Абсолютна більшість респондентів (наприклад, [№1](#), [№ 2](#), [№ 5](#), [№ 6](#), [№ 10](#), [№11](#), [№16](#), [№ 19](#), [№ 21](#), [№22](#), [№ 23](#), [№ 24](#), [№ 26](#), [№28](#), [№ 30](#), [№ 31](#), [№ 36](#), [№37](#), [№ 38](#), [№ 41](#), [№ 43](#), [№ 44](#), [№45](#), [№46](#), [№ 48](#), [№ 49](#), [№ 51](#), [№53](#), [№ 54](#), [№ 55](#), , [№ 57](#), [№ 58](#), [№ 59](#), [№ 60](#), [№ 61](#), [№ 64](#), [№ 65](#), [№66](#), [№ 70](#), [№ 71](#), [№ 73](#), [№ 74](#), [№ 75](#), [№ 80](#), [№81](#), [№ 82](#)) вказують на закінчення війни, мир та стабільність як ключову умову повернення:

- “Мирне небо, гідні умови праці, гідна оплата праці” ([№ 82](#)),
- “Закінчення війни та мирне небо над Україною” ([№81](#)),
- “Після припинення бойових дій” ([№ 54](#)).

Безпековий чинник стосується не лише відсутності бойових дій, а й емоційного спокою, відчуття стабільності, відбудови інфраструктури та громадського порядку.

2. *Житло, робота і гідна оплата праці*

Другою за частотою умовою є наявність житла, професійних можливостей і гідного рівня доходу. Учасники підкреслюють, що без вирішення житлових питань і гарантій на стабільне працевлаштування повернення неможливе:

- “При наявності житла або зарплати, яка б давала можливість винаймати житло” - [№ 75](#),
- “Закінчення війни і гарна робота” ([№ 26](#)),
- “Повернуся, якщо Україна створить гідні умови для проживання” ([№ 77](#)),
- “Стабільна безпекова ситуація. Наявність кваліфікованої роботи” ([№ 48](#), [№ 58](#)).

Важливо, що деякі учасники наголошують не лише на фізичній наявності роботи, але й на відповідності посади їхній кваліфікації, що підкреслює усвідомлений підхід до професійного самореалізації.

3. Соціально-політичні та етичні аспекти

Деякі відповіді торкаються глибших структурних змін, необхідних для повернення. Йдеться про:

- подолання корупції ([№ 12](#), [№ 13](#), [№ 25](#), [№ 34](#)),
- оновлення влади ([№ 70](#)),
- “прохолодне” ставлення українського суспільства до тих, хто виїхав ([№ 21](#)),

Такі відповіді демонструють не лише професійну вимогливість, а й глибоку втрату довіри до інституцій, що формувалися ще до війни.

4. Безповоротні настрої: «не планую повертатися»

Декілька осіб чітко заявили про небажання повертатися навіть після завершення бойових дій:

- “ Жодних, в мене там нікого і нічого немає” ([№ 4](#)),
- “Не планую повертатися” ([№ 15](#), [№ 46](#), [№ 67](#), [№ 68](#), [№ 79](#), [№ 83](#)),
- “Повернуся, якщо не буде іншого вибору” ([№ 84](#)).

Ці відповіді свідчать про глибоку дезінтеграцію окремих біженців з українським соціумом, втрату особистого ресурсу, віри в можливості держави або повне переформатування життя у новій країні.

Висновок. Повернення на Батьківщину для більшості респондентів – це не лише акт патріотизму, а й раціональне рішення, що залежить від цілого спектру чинників: від припинення війни до гарантій економічної стабільності. Водночас значна частина опитаних не планує повернення або ставить надзвичайно високі вимоги, зокрема політичні та ідеологічні. Це свідчить про необхідність довготривалих державних стратегій з реінтеграції громадян, які нині перебувають за кордоном.

Питання 19. Інтелектуальний капітал міграції: як українці планують застосовувати набуті за кордоном знання

Міграція українців унаслідок повномасштабної війни - це не лише втрата трудового ресурсу для держави, а й нагода для зростання людського потенціалу. Перебування за кордоном відкриває доступ до нових професійних середовищ, освітніх систем, мов і практик. Відповіді на запитання про наміри щодо застосування набутого досвіду вказують на потенціал реінтеграції мігрантів у соціально-економічне життя України - або ж на його втрату.

1. Значна частина респондентів має намір застосовувати нові знання та уміння/навички

Чимало учасників опитування (наприклад, [№1](#), [№ 2](#), [№ 6](#), [№8](#), [№ 12](#), [№13](#), [№ 14](#), [№ 16](#), [№ 21](#), [№ 25](#), [№ 27](#), [№28](#), [№ 34](#), [№ 36](#), [№ 38](#), [№39](#), [№40](#), [№ 41](#), [№45](#), [№50](#), [№51](#), [№52](#), [№53](#), [№ 54](#), [№ 55](#), [№ 59](#), [№ 61](#), [№69](#), [№ 73](#), [№ 74](#), [№ 75](#), [№76](#), [№ 77](#), [№ 79](#), [№81](#), [№84](#)) чітко висловили намір застосовувати здобуті в країні переміщення знання та навички:

— “Так, планую далі розвиватися в сфері IT” ([№1](#)),

— “Нові знання із аналізу даних планую застосовувати і надалі або працюючи за фахом, або викладаючи в університеті” ([№13](#)),

— “Цікавий підхід до роботи з дітьми, схожий на НУШ, але має власні інструменти роботи” ([№ 75](#)).

У відповідях виокремлюються такі напрями практичного використання знань:

— освіта та викладання ([№13](#), [№40](#), [№ 74](#), [№ 75](#)),

— мова та комунікація ([№5](#), [№11](#), [№37](#), [№ 41](#), [№ 70](#)),

— соціальна, волонтерська та управлінська діяльність ([№ 12](#), [№ 21](#), [№40](#)),

— бізнес та підприємництво ([№ 6](#), [№ 30](#), [№ 59](#)).

2. Частина респондентів не бачить користі або не має відповідних навичок

Досить велика група опитаних ([№3](#), [№4](#), [№7](#), [№ 17](#), [№ 19](#), [№ 20](#), [№ 24](#), [№ 32](#), [№ 35](#), [№46](#), [№ 48](#), [№ 49](#), [№ 56](#), [№ 58](#), [№ 60](#), [№63](#), [№ 64](#), [№ 65](#), [№ 67](#), [№ 71](#), [№ 70](#), [№72](#), [№ 78](#), [№ 80](#), [№ 82](#), [№ 83](#)) не планує або не має змоги застосовувати знання, здобуті за кордоном:

— “Не планую”, “Немає таких навичок”, “Не знаю, що можу використати”, “Не готова”.

Це може свідчити про:

— відсутність усвідомленої професійної траєкторії;

— обмежений доступ до освіти або досвіду в країні перебування;

— загальна відсутність мотивації до повернення.

3. Мовні компетенції - головний універсальний ресурс

У відповідях часто згадується знання іноземної мови як головне, що лишиться з українцями після перебування за кордоном:

— “Знання мови - це головне” ([№ 5](#), [№11](#), [№37](#), [№ 41](#), [№ 70](#)).

Цей ресурс може бути універсально застосовуваним як у професійному, так і в особистому житті. Водночас знання мов підвищує професійні шанси мігрантів у глобальному ринку праці.

4. Потенціал для трансферу європейських практик в Україну

Окремі респонденти (наприклад, [№ 12](#), [№ 21](#), [№40](#)) демонструють глибоке розуміння можливості впровадження в Україні сучасних підходів, отриманих за кордоном:

— “Хочу використати європейські підходи до адвокації, залучення громади, створення інклюзивного середовища” ([№40](#)),

— “Я вже пройшла курс політичної активності, вивчаю, як працює місцева політика у Нідерландах” ([№ 21](#)).

Це свідчить про наявність активного громадянського капіталу, що може бути задіяний у процесах відбудови, реформування та євроінтеграції України.

Висновок. Значна частина українців, які перебувають за кордоном, виявляють готовність застосовувати здобуті знання й навички у професійному, соціальному чи громадському житті. Це свідчить про високий рівень мобільності, гнучкості та інтелектуального капіталу цієї групи. Водночас значна частина респондентів або не має таких знань, або не бачить способів їх реалізувати - що потребує посилення освітньої, професійної та інтеграційної підтримки з боку держави та міжнародних партнерів.

Питання 20. Лінгвістичний капітал українських мігрантів: плани щодо використання вивчених мов

Одним із ключових нематеріальних здобутків вимушеної міграції є оволодіння іноземними мовами. Це відкриває можливості для професійної, освітньої та комунікативної реалізації як у країні перебування, так і у разі повернення на Батьківщину. Однак результати опитування засвідчують помірковані наміри респондентів застосовувати мовні навички в Україні.

1. *Частина респондентів декларує готовність використовувати мову професійно.* Близько чверті опитаних (напр., [№1](#), [№ 2](#), [№3](#), [№ 12](#), [№13](#), [№15](#), [№ 16](#), [№ 25](#), [№ 35](#), [№37](#), [№ 38](#), [№39](#), [№ 41](#), [№ 47](#), [№ 51](#), [№53](#), [№66](#), [№69](#), [№ 70](#),

[№ 77](#), [№ 79](#), [№80](#), [№81](#), [№ 82](#), [№84](#)) заявили про плани або відкритість до використання мови у професійній діяльності:

- “Так, маю достатній рівень мови, щоб її викладати” ([№2](#)),
- “Планую працювати за фахом перекладача або викладача мови” ([№ 82](#)),
- “Основний офіс моєї компанії - в Німеччині, тому мова знадобиться” ([№ 38](#)).

Найчастіше зазначалися такі можливі шляхи реалізації мовних компетенцій:

- репетиторство та викладання,
- технічні або усні переклади,
- використання мови в бізнес-контактах,
- спілкування з іноземними партнерами.

2. Велика частка респондентів не має таких планів або не володіє мовою на належному рівні. Значна кількість респондентів (близько 50%, зокрема [№4](#), [№ 6](#), [№ 7](#), [№ 10](#), [№ 17](#), [№ 19](#), [№ 20](#), [№ 22](#), [№ 23](#), [№ 24](#), [№28](#), [№ 30](#), [№ 31](#), [№ 32](#), [№ 33](#), [№ 34](#), [№40](#), [№ 43](#), [№ 44](#), [№45](#), [№46](#), [№ 48](#), [№ 49](#), [№50](#), [№52](#), [№ 54](#), [№ 55](#), [№ 56](#), [№ 57](#), [№ 58](#), [№ 60](#), [№ 61](#), [№63](#), [№ 64](#), [№ 67](#), [№72](#), [№ 74](#), [№ 75](#), [№ 76](#), [№ 78](#), [№ 80](#), [№ 83](#)) не планують використовувати мову або прямо зазначають недостатній рівень володіння:

- “Мій рівень володіння мовою не дозволяє викладати” ([№ 10](#), [№ 57](#)),
- “Не опанував мову на достатньому рівні” ([№ 48](#), [№ 58](#)).

Це свідчить про потребу в більш інтенсивному мовному навчанні або відсутність зацікавлення в лінгвістичній кар'єрі.

3. Частина респондентів вагається або вважає використання мови контекстуальним. Чимало учасників (напр., [№ 5](#), [№11](#), [№18](#), [№ 25](#), [№ 26](#), [№ 36](#), [№ 42](#), [№ 60](#), [№ 65](#), [№ 71](#), [№ 73](#)) не мають чітких планів, але не виключають такої можливості:

- “Можливо, якщо буде така потреба” [№11](#)),
- “З моїм рівнем мови це можливо, але чи вийде - не знаю” ([№ 25](#)),

— “Над цим навіть не задумувалась” ([№ 60](#)).

Таким чином, існує потенціал мобілізації мовного ресурсу за умови належної підтримки, підвищення впевненості респондентів у власній мовній спроможності.

4. *Домінує орієнтація на практичне, а не академічне використання мови.* Навіть серед тих, хто планує застосування мови, домінують прагматичні підходи:

— “Для роботи з міжнародними клієнтами” ([№ 38](#)),

— “Для спілкування з іноземцями” ([№ 29](#)),

— “Для перекладу технічної документації” (імпліцитно у низці відповідей).

Це свідчить про те, що українці вбачають у знанні мови інструмент професійної мобільності та адаптації, а не лише засіб культурного обміну чи академічного розвитку.

Висновок. Результати інтерв'ювання демонструють той факт, що значна частина українських мігрантів має (або потенційно може розвинути) мовні компетенції, які можуть бути використані для професійної реалізації або економічної діяльності після повернення в Україну. Водночас, бар'єром для цього є низька впевненість у власному рівні мовної підготовки, що вказує на потребу в розширенні доступу до мовної освіти та підвищення кваліфікації як в країнах перебування, так і по поверненню.

Питання 21. Підприємницький потенціал серед українських мігрантів: між можливістю і невизначеністю

Мігрантський досвід, набуті за кордоном навички, а також спостереження за моделями ведення бізнесу у країнах перебування - все це здатне формувати важливий ресурс для відновлення української економіки після війни. Однак результати опитування показують, що більшість українських громадян, які

перебувають за кордоном, не мають чітких планів щодо відкриття власної справи після повернення.

1. Невелика частка респондентів декларує наміри відкрити бізнес.

Орієнтовно лише кожен шостий учасник прямо або імпліцитно вказав на плани займатися підприємництвом у майбутньому (напр., [№ 6](#), [№ 10](#), [№15](#), [№ 19](#), [№ 23](#), [№28](#), [№ 34](#), [№ 36](#), [№40](#), [№ 59](#), [№ 60](#), [№ 64](#), [№66](#), [№ 73](#)). Мотивацією слугують:

- попередній досвід ведення бізнесу ([№ 12](#), [№ 34](#), [№ 36](#), [№40](#), [№ 57](#)),
- бажання реалізувати себе у знайомій сфері ([№ 10](#) – готельний бізнес, [№ 19](#) – магазин товарів для свят),
- усвідомлення туристичного та економічного потенціалу повоєнної України ([№ 10](#) “Україна стала відомою у світі завдяки війні, і багато іноземців захочуть приїхати. Хочу відкрити готель”).

2. Переважна більшість опитаних не планує відкривати власну справу.

Близько 70,0% респондентів прямо відповіли негативно або висловили сумніви щодо можливості зайнятися бізнесом. Основними причинами є:

- відсутність фінансових ресурсів ([№ 31](#), [№ 48](#), [№ 58](#)),
- страх перед відповідальністю та невизначеністю ([№ 25](#), [№ 32](#), [№ 63](#)),
- брак досвіду або знань у сфері підприємництва ([№18](#), [№ 30](#), [№ 65](#)),
- непевність у поверненні до України ([№3](#), [№ 14](#)“, [№ 33](#), [№79](#)).

3. Частина опитаних вагається або поки не має чіткої відповіді. Близько 20,0% респондентів зазначили, що не думали над цим питанням або наразі не мають чіткого рішення ([№1](#), [№4](#), [№ 5](#), [№11](#), [№ 26](#), [№ 35](#), [№37](#), [№39](#), [№46](#), [№ 49](#), [№53](#), [№ 56](#), [№69](#), [№ 70](#), [№ 71](#), [№ 74](#), [№81](#)).

Це може свідчити не лише про відсутність інформації або ресурсів, а й про низький рівень загального підприємницького клімату та довіри до майбутньої економічної стабільності в Україні.

4. *Існує зацікавлення в альтернативах підприємництву: соціальні ініціативи, волонтерство тощо.* Деякі респонденти не планують традиційного бізнесу, але відкриті до створення соціальних, освітніх або волонтерських проєктів ([№ 21](#), [№ 55](#)).

— “Обдумую створення волонтерської організації, але щодо власної справи не думала” ([№ 55](#)).

Також окремі учасники зазначили, що вже мають статус ФОП ([№ 12](#), [№ 36](#), [№ 40](#), [№ 57](#)), і планують продовжувати свою діяльність, якщо будуть сприятливі законодавчі умови та економічна підтримка з боку держави.

Висновок. Хоча підприємницький потенціал серед українських громадян за кордоном присутній, його реалізація наразі гальмується низкою факторів – економічною нестабільністю, відсутністю стартового капіталу, недовірою до бізнес-середовища в Україні, а також невизначеністю щодо повернення. Це свідчить про потребу в цілеспрямованих державних програмах підтримки малого підприємництва, зокрема для тих, хто повертається з-за кордону.

Питання 22. Інституційна відповідальність і соціальні очікування: кого українські біженці бачать відповідальними за їхнє повернення додому

У контексті потенційного повернення до України після вимушеного перебування за кордоном, постає ключове питання – хто має взяти на себе функцію підтримки репатріантів? Аналіз відповідей свідчить про високий рівень запиту до держави, однак також демонструє значну кількість респондентів, які не очікують допомоги взагалі.

1. *Держава як головний суб'єкт очікуваної підтримки.* Найбільша кількість респондентів (понад 40,0%) прямо або опосередковано вказали на державу як основне джерело допомоги при поверненні (напр. [№ 2](#), [№ 6](#), [№ 10](#), [№ 12](#), [№ 15](#), [№ 25](#), [№ 28](#), [№ 40](#), [№ 43](#), [№ 52](#), [№ 63](#), [№ 77](#), [№ 78](#), [№ 81](#), [№ 82](#)).

Серед форм підтримки, які, на думку респондентів, має надати держава, згадуються:



- житло або компенсація за зруйноване майно ([№ 12](#), [№53](#), [№ 74](#)),
- створення робочих місць, гідна оплата праці ([№28](#), [№ 65](#), [№72](#)),
- податкові пільги, підтримка малого бізнесу ([№40](#)),
- відновлення інфраструктури та розмінування ([№29](#)).

2. Власна відповідальність - домінуючий настрій у частини опитаних.

Водночас близько 30,0% респондентів прямо заявили, що ніхто не повинен їм допомагати, бо повернення є їхнім власним вибором, і відповідальність за інтеграцію вони беруть на себе ([№3](#), [№4](#), [№ 19](#), [№ 20](#) , [№ 21](#), [№ 22](#), [№ 32](#), [№ 34](#), [№37](#), [№ 42](#), [№ 47](#), [№ 48](#), [№ 49](#), [№ 58](#), [№ 64](#), [№ 79](#), [№ 83](#)).

3. Часткова підтримка або умовна допомога

Деякі респонденти вказали на необхідність підтримки виключно для найбільш постраждалих категорій ([№ 23](#), [№ 59](#), [№ 75](#)), або зазначили, що допомога повинна бути адресною, а не загальною.

4. Роль родини, громади та соціального середовища. Окрема категорія респондентів (близько 10,0%) згадали родину, місцеву громаду, або суспільство загалом як потенційні джерела підтримки ([№18](#), [№ 24](#), [№ 35](#), [№40](#), [№ 43](#), [№ 44](#), [№45](#), [№66](#), [№ 73](#)).

5. Недовіра, апатія, розчарування. Частина відповідей (напр. [№13](#), [№ 24](#), [№84](#)) вказує на глибоку недовіру до держави або навіть відчуття зради, що може перешкоджати успіхам від процесу реінтеграції.

Висновок. Респонденти висловлюють суперечливі очікування: з одного боку – високий рівень надії на державу, а з іншого – скепсис або готовність до самостійної інтеграції. Це демонструє неоднорідність міграційного досвіду та високу важливість інституційної довіри для формування сталих умов повернення.

Повернення має супроводжуватись комплексною державною політикою: від економічної підтримки до соціальної адаптації, а також активною участю громад та місцевих ініціатив. Для певних категорій громадян, зокрема тих, хто

втрата житла чи має вразливих осіб на утриманні, підтримка повинна бути обов'язковою, системною та справедливою.

Питання 23. Соціальна справедливість і ресурсна раціональність: чи доцільна диференціація допомоги для репатріантів

Питання справедливого розподілу ресурсів після масштабної вимушеної міграції, викликаной війною, постає з особливою актуальністю. У відповідях респондентів чітко простежується високий рівень суспільного запиту на диференційований підхід при наданні допомоги громадянам, які повертаються на Батьківщину.

1. *Диференціація - моральна необхідність та логістичний обов'язок.* Більшість респондентів (понад 75,0%) однозначно підтримують ідею пріоритетної допомоги тим, хто зазнав найбільших втрат (втратив житло, рідних, перебував в окупації або в регіонах інтенсивних бойових дій) (напр. [№1](#), [№ 2](#), [№ 6](#), [№11](#), [№ 12](#), [№13](#), [№28](#), [№29](#), [№ 30](#), [№ 36](#), [№ 55](#), [№ 64](#), [№72](#)).

— “Ті, хто втратив все - мають отримати першими. Це питання справедливості” ([№ 12](#))

— “Окупація міст, втрата майна - це найуразливіші категорії. Їм треба допомогти першочергово” ([№ 35](#))

2. *Об'єктивні критерії: що варто враховувати.* Респонденти визначають ключові критерії для диференціації:

— Ступінь втрати майна ([№1](#), [№28](#), [№ 36](#), [№ 48](#), [№ 57](#)),

— Походження з прифронтових або окупованих територій ([№13](#), [№ 25](#), [№29](#), [№72](#)),

— Соціальний статус - діти, пенсіонери, особи з інвалідністю ([№ 35](#), [№ 64](#)),

— Втрати рідних або травматичний досвід ([№8](#), [№ 30](#)).

3. *За рівні умов виступає меншість думок.* Біля 10,0% опитаних висловили думку, що всі громадяни мають отримати однакову підтримку незалежно від

регіону чи втрат (напр. [№ 22](#), [№66](#), [№ 67](#), [№69](#), [№ 77](#), [№84](#)). Аргументація ґрунтується на ідеї рівності перед державою, або небажанні посилювати розбіжності між громадянами.

— “Для всіх умови мають бути рівні” ([№ 77](#), [№84](#))

— “Я проти дискримінації - незалежно, хто звідки” ([№66](#))

4. *Скепсис і невизначеність.* Частина відповідей відзначається невизначеністю або відсутністю думки ([№3](#), [№ 17](#), [№ 19](#), [№ 33](#), [№ 34](#), [№ 68](#), [№ 71](#)). Це може свідчити як про низький рівень поінформованості, так і про емоційне виснаження, що блокує здатність до раціонального осмислення подібних тем.

5. *Пропозиції конкретних рішень.* Деякі респонденти ([№ 30](#), [№40](#), [№ 64](#)) вказують на необхідність офіційного визнання окремих статусів, створення компенсаційних фондів, розробку регіональних програм підтримки.

—“Маріуполь має бути офіційно визнаний містом, жителі якого пережили блокаду та гуманітарну катастрофу” ([№ 30](#))

—“Пріоритет - найбільш постраждалі території, масштаби втрат, соціальний статус” ([№ 64](#))

Висновок. Аналіз відповідей демонструє високий суспільний консенсус щодо потреби диференціації державної допомоги для громадян, які повертаються з-за кордону. Це позиціонується не лише як логічний механізм ефективного розподілу ресурсів, але і як моральний імператив справедливого ставлення до громадян, які зазнали найбільших втрат унаслідок війни.

Водночас реалізація такого підходу потребує чіткої системи обліку втрат, транспарентних процедур оцінки та уникнення зловживань.

Питання 24. Підготовка кадрів в Україні та за кордоном: переосмислення через досвід міграції

У фокусі порівняльного аналізу виступала якість підготовки кадрів і взаємозв'язок освіти з ринком праці в Україні та країнах перебування українських мігрантів. Більшість респондентів, які відповіли на запитання, вказують на суттєві відмінності, що дозволяють не лише сформувати критичну оцінку українській системі, а й виявити потенційні вектори її реформування.

1. *Теорія проти практики.* Однією з найчастіших тем є теоретичність української освіти на противагу практичній орієнтації системи підготовки кадрів у ЄС:

— “В Україні освіта часто теоретична, студенти рідко мають практику. У Німеччині діє дуальна система: навчання поєднується з роботою” ([№1](#), [№ 12](#), [№28](#), [№40](#), [№ 65](#)).

— “У Польщі студенти мають шанси одразу після навчання потрапити на роботу за фахом. В Україні - ні” ([№ 25](#)).

— “Тут люди вчаться прямо на робочому місці. Це значно спрощує пошук роботи” ([№40](#)).

2. *Відкритість до перекваліфікації та освіти дорослих.* У більшості країн перебування добре функціонує система перекваліфікації та інтеграції дорослих на ринок праці. Цей напрям відсутній або слабо розвинений в Україні:

— “У Німеччині держава підтримує бажання працювати, пропонує програми навчання і перекваліфікації” ([№28](#), [№40](#));

— “В Польщі навіть люди, що чекають роботи, можуть безкоштовно навчатися новим професіям” ([№ 14](#)).

3. *Співпраця з ринком праці.* Європейські освітні системи відзначаються тісним зв'язком з потребами ринку праці. Це досягається через співпрацю університетів із підприємствами та адаптацію програм до вимог економіки:

— “Вища освіта в Європі більше інтегрована з бізнесом. Університети адаптують програми під актуальні потреби” ([№ 23](#), [№ 25](#), [№ 64](#)).

— “Фінансування освіти в країні перебування залежить від місцевих об’єднань роботодавців. Це забезпечує швидку адаптацію до ринку” ([№ 12](#)).

4. *Культура праці та баланс*. Респонденти відзначають не лише технічні або академічні розбіжності, але й цінності та ставлення до праці:

— “У Нідерландах чіткий поділ обов’язків, повага до працівника, а ментальне здоров’я вкрай важливе” ([№ 21](#)).

— “В Україні - образи від керівництва. Тут - баланс робота-дім, відсутність булінгу” ([№ 20](#)).

— “В Італії без профільної освіти не допустять до професії” ([№ 30](#)).

5. *Визнання репутації українських кадрів*. Певна частина респондентів вказує, що українські працівники спочатку сприймалися як некваліфікована робоча сила, але ситуація змінюється:

— “Українців порівнювали з працівниками з Близького Сходу. Зараз усвідомили, що серед нас багато фахівців” ([№ 13](#)).

6. *Критика української системи*. Кілька респондентів дають глибоку аналітичну критику системи підготовки в Україні, звертаючи увагу на:

— залишки радянської моделі ([№ 12](#)),

— слабкий зв’язок з ринком праці ([№ 28](#)),

— низьку якість викладання ([№ 29](#)),

— корупцію та купівлю дипломів ([№ 36](#), [№ 75](#)).

“Система фінансування освіти ігнорує ринок праці. Аналіз - один, бюджет - інший” ([№ 12](#)).

“Тут неможливо купити диплом. Практика - основа освіти” ([№ 36](#)).

7. *Позиції без чіткої відповіді*. Близько третини опитаних (наприклад, [№ 3](#), [№ 4](#), [№ 5](#), [№ 17](#), [№ 38](#), [№ 42](#), [№ 43](#), [№ 55](#), [№ 57](#)) або не мають досвіду, або уникають прямого порівняння, що може свідчити про обмежену поінформованість або емоційну дистанцію.

Висновок. Більшість респондентів засвідчують системну перевагу освітніх моделей країн перебування у питаннях:

- інтеграції з ринком праці,
- практичного навчання,
- прозорості та стандартизації,
- цінності професійної освіти,
- людяного ставлення до працівників.

Ці фактори, у поєднанні з досвідом українських мігрантів, можуть стати основою для ґрунтовної реформи української освіти, орієнтованої не лише на знання, а й на професійні компетенції, професійну мобільність і гідну працю.

ВИСНОВКИ

1. Українські трудові мігранти в країнах Європи становлять якісний людський капітал (з професійною освітою, досвідом, навичками, готовністю вкладати у майбутнє).

2. Але значна частина цього потенціалу наразі є невикористаною: через невизнання кваліфікацій, бар'єри адаптації, неформальну зайнятість, низьку оплату праці, що підриває їхню освітню та професійну мотивацію, що в свою чергу веде до професійної деградації.

3. Відповіді на питання мотивації до повернення додому вказують на певну прив'язаність до Батьківщини та готовність застосувати набуті за кордоном знання, але лише за наявності мінімальних та обов'язкових гарантій: безпека, житло, робота, соціальна підтримка.

4. Гендерні аспекти (особливо потреби жінок з дітьми) стосовно повернення на Батьківщину вимагають від української влади спеціального підходу.

5. Системна нерівність у доступі до офіційної зайнятості, умов праці, житла, підтримки показує, що без державної, громадської та міжнародної координації, велика частина мігрантів залишиться соціально вразливою.

РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ ПОЛІТИК ПОВЕРНЕННЯ БІЖЕНЦІВ НА БАТЬКІВЩИНУ

1. **Створити національну програму повернення і реінтеграції біженців** з урахуванням визнання навичок, сертифікації, підтримки працевлаштування та бізнесу.

2. **Впровадити механізми визнання міжнародного професійного досвіду і неформальних навичок** шляхом «портфоліо навичок», коротких програм переатестації, державних курсів адаптації.

3. **Забезпечення житлом і соціальними гарантіями поверненців** з особливою увагою до сімей, жінок, дітей та соціально вразливих груп.

4. **Запровадити гендерно-чутливі політики реінтеграції**, зокрема підтримка жінок-працівниць, гнучкий графік роботи, доступ до освіти й дитячих садків, гранти для підприємницької діяльності.

5. **Створити міжсекторальну платформу координації політик повернення на Батьківщину** (державна, громади, НУО, бізнес), необхідну для надання комплексної підтримки поверненням.

6. **Розробити диференційовані програми допомоги** з урахуванням втрат майна, регіону походження, спеціальності, соціального стану.

Джерело: [Відповіді респондентів](#)