

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

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

КИЇВ – ДНУ «ІНСТИТУТ ОСВІТНЬОЇ АНАЛІТИКИ» – 2025

ЗМІСТ

ВСТУП ТА МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ.....	3
ЧАСТИНА I: ОСОБИСТІСНА ТА МОТИВАЦІЙНА (СТОСОВНО МІГРАЦІЇ/ПЕРЕМІЩЕННЯ) ІНФОРМАЦІЯ	6
Загальна інформація.....	6
Освіта та працевлаштування	43
ВИСНОВКИ ДО ЧАСТИНИ I.....	108
ЧАСТИНА II: УМІННЯ, НАВИЧКИ, КВАЛІФІКАЦІЯ ТА ЇХ ВІДПОВІДНІСТЬ ВИМОГАМ РОБОТОДАВЦІВ ТА/ЧИ ЧИННИХ СТАНДАРТІВ КРАЇНИ ПЕРЕБУВАННЯ	110
Отримання навичок	110
Відповідність/невідповідність навичок	137
ВИСНОВКИ ДО ЧАСТИНИ II	153
ЧАСТИНА III: СПРАВЕДЛИВІСТЬ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ.....	155
Справедливість на роботі.....	155
Участь у соціальному житті та громадянські права	179
Прояви дискримінації.....	211
Загальна оцінка респондентами їхньої підтримки в країнах перебування	227
ВИСНОВКИ ДО ЧАСТИНИ III.....	234
ЧАСТИНА IV: МОТИВАЦІЯ ДО ПОВЕРНЕННЯ НА БАТЬКІВЩИНУ	236
За яких умов Ви плануєте повернутися на Батьківщину?	236
Хто повинен надати Вам в Україні найбільшу підтримку при поверненні на Батьківщину?.....	244
Чи потрібне прийняття в Україні окремої програми, яка б передбачала компенсаційну, фінансово-матеріальну, соціальну, освітню підтримку та інші заходи, направлені на швидку адаптацію тих, хто повертається на Батьківщину?	250
Чи повинна бути диференціація громадян України, які повертаються на Батьківщину, для визначення пріоритетності та розмірів допомоги?	252
Чи плануєте Ви застосовувати на практиці нові знання, уміння та навички, отримані у країні перебування?	255
ВИСНОВКИ ДО ЧАСТИНИ IV.....	259
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ДОСЛІДЖЕННЯ	261



ВСТУП ТА МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Проведене анкетування українських мігрантів та біженців здійснено в рамках WP4 Проєкту 101132435 — SKILLS4JUSTICE Topic: HORIZON-CL2-2023-TRANSFORMATIONS-01-03 "ПАРТНЕРСТВО НАВИЧОК ДЛЯ СТІЙКОЇ ТА СПРАВЕДЛИВОЇ МІГРАЦІЇ". Воно є складником більш комплексного соціологічного дослідження, проведеного нами, яке охоплювало також інтерв'ювання біженців, анкетування та інтерв'ювання вимушено переміщених осіб.

Методологічною основою анкетування українських мігрантів та біженців виступають загальні підходи до вибірки респондентів, типова анкета, етичні норми та зворотній зв'язок, розроблені та прийняті 13 інституціями-членами Консорціуму Проєкту з 12 країн. Поряд з цим, зважаючи на воєнний стан в Україні, суттєві відмінності характеристик біженців від війни від представників інших категорій мігрантів, низьку присутність та доступність для інтерв'ювання осіб, що відповідають критеріям відбору та повернулися на Батьківщину, нам було дозволено адаптувати типову анкету та опитувальник до українських реалій, провести окреме соціологічне дослідження, присвячене проблемам внутрішньої міграції та виокремити блок питань, зосереджених на оцінюванні респондентами рівню їхньої підтримки з боку ключових стейкхолдерів та вивченню мотивації у біженців щодо повернення до Батьківщини та за яких умов.



SKILLS 4 JUSTICE



Funded by
the European Union



MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE
INSTITUTE
OF EDUCATIONAL ANALYTICS
State Scientific Institution

До анкетування українських мігрантів та біженців допускалися громадяни України, які відповідають усім чотирьом, зазначеним нижче, критеріям та/чи вимогам, а саме:

- громадянство України;
- вік від 18 до 65 років;
- перебування в країні переміщення (постійне, тимчасове, епізодичне) не раніше 2014 року;
- наявність за період перебування у країні переміщення досвіду будь-якої роботи чи зайнятості у місцевих роботодавців чи резидентів інших країн (без України) (повної, тимчасової, епізодичної, легальної, нелегальної, самозайнятості тощо) загальною тривалістю більш, ніж 3 місяці;
- наявність мотивації до повернення (за певних умов) на Батьківщину.

Відповідно до зазначених вище критеріїв було підібрано та проанкетовано 86 осіб з 17 країн світу. 22 опитаних давали відповіді в офлан (25,6%), а решта – в онлайн форматі. Середня тривалість цього «глибинного» анкетування складала 90 хвилин. Анкета складалась з 97 питань, сформованих у 4 тематичні блоки/частини, а саме:

I Особистісна та мотиваційна (стосовно міграції/переміщення) інформація;

II Знання, уміння/навички, кваліфікація та їх відповідність вимогам роботодавців та/чи чинних стандартів країни перебування;



SKILLS 4 JUSTICE



Funded by
the European Union



MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE
INSTITUTE
OF EDUCATIONAL ANALYTICS
State Scientific Institution

III Справедливість та соціально-трудова відносина;

IV Мотивація у біженців до повернення на Батьківщину.

За результатами соціологічного опитування підготовлено цей Аналітичний звіт, загальним обсягом 263 сторінок, який складається із Вступу, 4 Частих та Загальних висновків за результатами дослідження. До Аналітичного звіту увійшло 88 таблиць та 81 рисунок.

Над Аналітичним звітом працювала команда Проєкту, а саме:

Сергій Мельник (проведення анкетування, підготовка методології анкетування мігрантів та біженців, координація соціологічного дослідження, написання Аналітичного звіту) , Юлія Іриневич (проведення анкетування, оброблення анкет, аналітичне супроводження та написання Аналітичного звіту), Ганна Белінська, Валентина Ткаченко (проведення анкетування, оброблення анкет), Ганна Терещенко, Андрій Литвинчук, Наталія Пронь, Максим Романов (проведення анкетування), Андрій Кир'янов (оприлюднення результатів дослідження).

ЧАСТИНА І: ОСОБИСТІСНА ТА МОТИВАЦІЙНА (СТОСОВНО МІГРАЦІЇ/ПЕРЕМІЩЕННЯ) ІНФОРМАЦІЯ

Загальна інформація

Географічне представництво українських біженців, залучених до анкетування, у розрізі країн їхнього перебування

Отримані дані свідчать про певну географічну структуру розселення українських громадян за кордоном, які взяли участь в анкетуванні. Вони відображають основні напрями міграції та концентрацію українців у ключових приймаючих державах ЄС. Загалом в опитуванні взяли участь 86 осіб, що дозволяє простежити репрезентативну картину для найбільших країн перебування українців у Європі. Розподіл учасників показує, що переважна більшість опитаних проживає у державах, які стали основними центрами прийому українських біженців після початку повномасштабного вторгнення ворога в Україну, зокрема у Німеччині, Італії та Польщі.

Німеччина виступає головним центром перебування опитаних нами українців – тут проживають 27 осіб, або 31,4% усіх учасників. Цей показник цілком узгоджується із загальноєвропейськими тенденціями, адже саме Німеччина прийняла найбільшу кількість українських біженців у межах ЄС і забезпечила їх найширшими та найвищими у матеріальному виразі соціальними гарантіями. У країні створено розгалужену систему інтеграційної підтримки, що включає мовні курси, можливості працевлаштування для осіб із тимчасовим захистом та програми професійної перекваліфікації. Опитані, які мешкають у



Німеччині, в інших розділах дослідження також демонструють високий рівень поінформованості, стабільність зайнятості та задоволення умовами перебування.

Таблиця 1.1.

Географічний розподіл українських біженців, залучених до анкетування

Варіант відповіді	Кількість (осіб)	Частка
Німеччина	27	31,4%
Італія	19	22,1%
Польща	15	17,4%
Іспанія	4	4,7%
Данія	3	3,5%
Норвегія	3	3,5%
Словаччина	3	3,5%
Ірландія	2	2,3%
Нідерланди	2	2,3%
Велика Британія	1	1,2%
Грузія	1	1,2%
Канада	1	1,2%
Португалія	1	1,2%
Румунія	1	1,2%
США	1	1,2%
Франція	1	1,2%
Швейцарія	1	1,2%

На другому місці за чисельністю перебуває Італія, де проживають 19 опитаних осіб, або 22,1% від їхнього загалу. Це відображає тривалу історію української трудової міграції до цієї країни, насамперед у сферу домашнього обслуговування, догляду та соціального захисту. Для Італії характерна висока частка неформальної зайнятості, через що деякі респонденти відзначають труднощі із визнанням кваліфікацій чи легалізацією праці. Водночас вони підкреслюють значну соціальну



SKILLS 4 JUSTICE



Funded by
the European Union



MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE
INSTITUTE
OF EDUCATIONAL ANALYTICS
State Scientific Institution

підтримку з боку місцевих громад, благодійних організацій та церковних структур.

Польща, яку обрали 15 учасників нашого опитування (17,4%), залишається стратегічно близьким напрямом міграції. Це перша країна, що прийняла більшість українських переселенців після початку війни. Вона забезпечує спрощений доступ до ринку праці, освітніх і соціальних програм, що сприяє інтеграції, однак конкуренція на ринку праці та нерівномірність соціальної підтримки створюють певні виклики для українців.

Іспанія, де мешкають чотири респонденти (4,7%), демонструє тенденцію нової хвилі міграції. Українці обирають її завдяки сприятливому клімату, розвиненій системі соціальних послуг та активній діяльності українських асоціацій, хоча проблеми з вартістю житла та мовним бар'єром залишаються суттєвими.

Данія, Норвегія та Словаччина мають по три представники в опитуванні (3,5% кожна). Ці країни характеризуються високими соціальними стандартами та стабільністю, проте українці стикаються з адаптаційними труднощами, зокрема мовними та культурними. В Ірландії та Нідерландах проживають по двоє учасників (2,3%). Вони відзначають високий рівень інтеграційної підтримки, зокрема забезпечення житлом, фінансовою допомогою та організацію мовних курсів.

Країни з одиничними представниками (по одному респонденту) – Велика Британія, Грузія, Канада, Португалія, Румунія, США, Франція та Швейцарія – репрезентують індивідуальні міграційні історії, що



демонструють географічну широту української діаспори, однак не формують статистично значущих груп (Таблиця 1.1).

Таким чином, структура опитаних засвідчує переважання європейського напрямку міграції, що охоплює понад 95% усіх учасників дослідження. Німеччина, Італія та Польща виступають трьома основними центрами перебування, разом охоплюючи понад 70% вибірки. Це свідчить про баланс між країнами так званої «старої» української міграції (Італія, Іспанія) та «нової воєнної хвилі» (Німеччина, Польща), що дає змогу відстежити еволюцію мотивів і стратегій перебування за кордоном.

Отже, географічна структура вибірки відображає сучасну воєнну модель просторової міграції українців, у якій Німеччина, Італія та Польща (як і Чехія та країни Балтії) відіграють ключову роль як провідні країни прийому. Саме тут сконцентовано основні ресурси соціальної, професійної та гуманітарної інтеграції, що визначає основні характеристики і динаміку формування української міграційної складової у Європі.

Вікова структура респондентів

Віковий розподіл респондентів відображає структуру української міграції за кордоном і свідчить про переважання осіб працездатного віку, які мають певний досвід професійної діяльності та високу (у порівнянні з особами похилого віку) здатність до соціально-економічної адаптації в нових умовах. Загалом в опитуванні взяли участь 86 осіб, серед яких найбільшу групу становлять учасники віком від 35 до 54 років.



Найчисельнішою є вікова категорія 35–44 роки — 30 осіб (34,9% вибірки). Це люди активного трудового віку, які, як правило, уже мають сім'ї, професійний досвід і стабільну мотивацію до праці за кордоном. Вони є основною соціальною опорою українського міграційного сегменту, часто-густо поєднуючи зайнятість із турботою (захистом та підтримкою) про дітей або літніх родичів.

Другою за чисельністю є група 45–54 роки — 29 осіб (33,7%). Ці респонденти, як свідчить узагальнення результатів інших блоків опитування, характеризуються підвищеною соціальною відповідальністю, стабільністю зайнятості й водночас певними труднощами у перекваліфікації чи інтеграції на нових ринках праці. Саме серед представників цієї групи найчастіше простежується бажання повернутися в Україну за сприятливих умов.

Таблиця 1.2

Вікова структура респондентів

Варіант відповіді	Кількість (осіб)	Частка
35-44 роки	30	34,9%
45-54 роки	29	33,7%
25-34 роки	17	19,8%
55-60 років	6	7,0%
18-24 роки	4	4,7%

Молодша вікова категорія 25–34 роки об'єднує 17 учасників (19,8%). Це покоління, яке активно адаптується до європейського середовища, охоче бере участь у програмах навчання, волонтерства чи перекваліфікації. Молодь віком 18–24 роки представлена лише чотирма особами (4,7%), що може пояснюватися тим, що більшість українських



студентів перебуває у статусі тимчасових слухачів або продовжує навчання дистанційно в Україні.

Найменшу частку становить старша вікова група 55–60 років — шість осіб (7%). Ці респонденти зазвичай стикаються з обмеженими можливостями працевлаштування, однак відзначають високий рівень соціальної допомоги з боку приймаючих країн (Таблиця 1.2).

Найбільші вікові контрасти спостерігаються в Німеччині, Італії та Польщі. У Німеччині переважають особи віком 45–54 роки (11 осіб) і 35–44 роки (7 осіб), що вказує на зрілу демографічну структуру міграційної громади. В Італії основну частину становлять респонденти віком 35–44 роки (11 осіб), тоді як у Польщі спостерігається більш рівномірний розподіл між групами 25–34, 35–44 та 45–54 роки (Рис. 1.1).

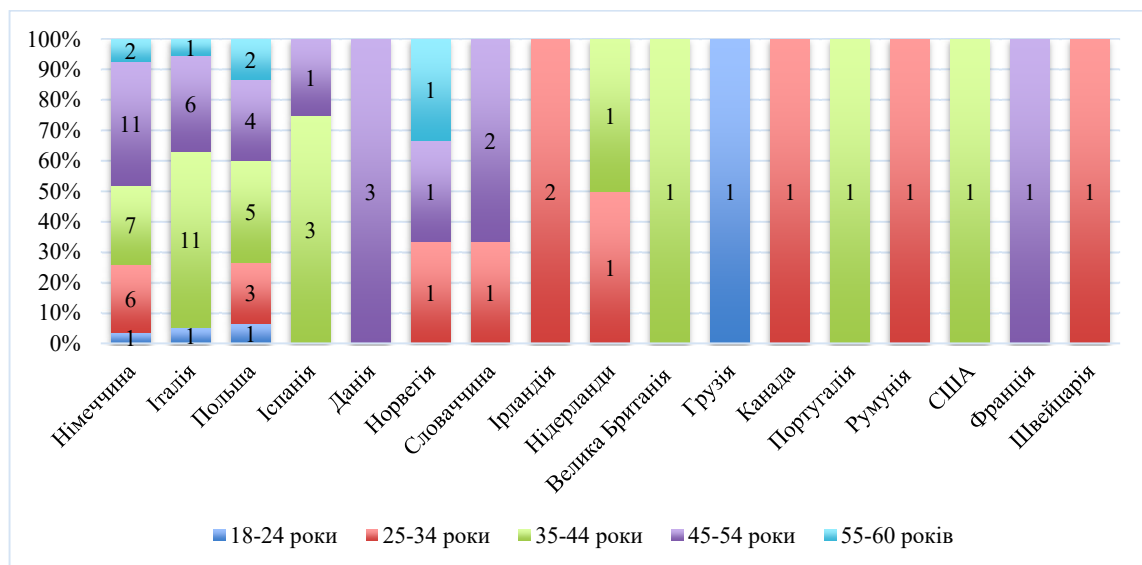


Рис. 1.1. Вікова структура респондентів за країнами перебування



Таким чином, структура вибірки свідчить про те, що українська міграція за кордоном має виразно «зрілі» риси: понад дві третини учасників належать до середнього покоління, що активно інтегрується в економіку приймаючих країн. Водночас незначна частка молоді вказує на потребу розширення освітніх і культурних програм для залучення молодших мігрантів до довготривалих інтеграційних процесів.

Статус респондентів у країнах перебування

Результати опитування українських громадян працездатного віку, які нині перебувають і працюють за кордоном, демонструють надзвичайно неоднорідну структуру їхнього правового статусу, що відображає як різні причини міграції, так і специфіку законодавства країн перебування.

Таблиця 1.3

Розподіл респондентів за статусом їхнього перебування

Варіант відповіді	Кількість відповідей	Частка
Легальний трудовий мігрант	26	27,4%
Отримувач тимчасового захисту	58	61,1%
Претендент на отримання громадянства країни перебування	5	5,3%
Інше	6	6,3%

Із 95 відповідей, 58 (61,1%) засвідчують те, що респонденти мають статус отримувачів тимчасового захисту. Цей показник характеризує те, що більшість українців були змушені залишити країну внаслідок війни та скористалися можливістю легального перебування, передбаченою гуманітарними або антикризовими механізмами ЄС. Такий статус надає їм право на проживання, роботу та соціальну підтримку, однак, як правило, має обмежений термін дії. Найвища концентрація отримувачів



тимчасового захисту зафіксована в Німеччині (24 особи), Польщі (9), Іспанії (4) та Італії (6) — країнах, які стали (поряд із Чехією та країнами Балтії) основними центрами прийому українців після 2022 року.

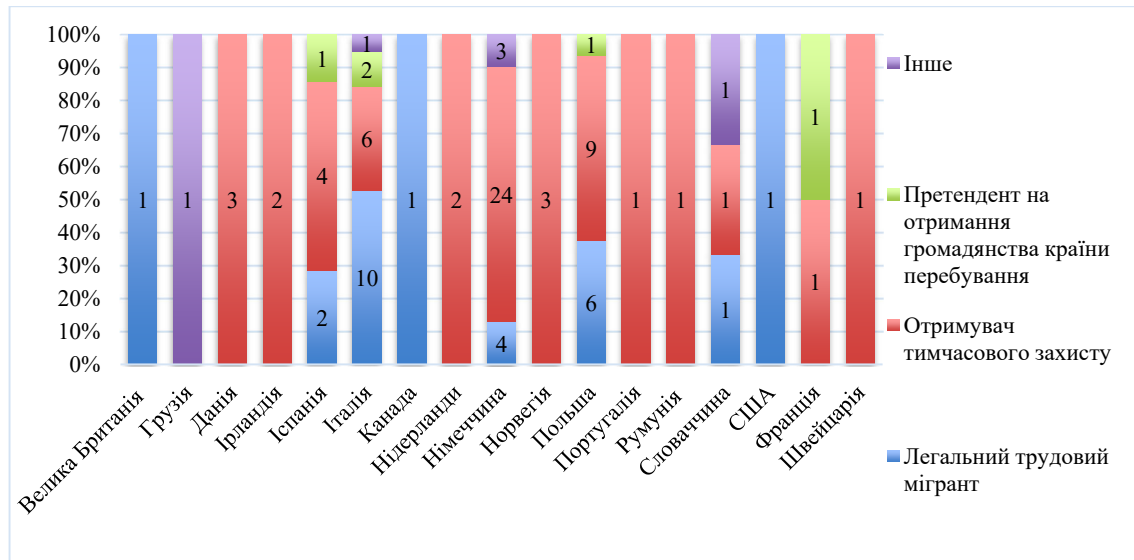


Рис. 1.2 Розподіл респондентів за статусом та за країнами їхнього перебування

26 осіб (27,4%) визначили себе як легальні трудові мігранти, тобто мають робочі візи, дозволи на працевлаштування або постійні контракти, що забезпечують повну легалізацію їхньої діяльності. Такий статус характерний переважно для українців, які виїхали за кордон до 2022 року або працюють у сферах із підвищеним попитом на робочу силу (догляд за особами похилого віку, готельно-ресторанний бізнес, будівництво, ремісництво, автомобільний транспорт та агросектор). Найбільше таких респондентів зафіксовано в Італії (10 осіб), Польщі (6) та Німеччині (4).

Водночас 5 осіб (5,3%) є претендентами на отримання громадянства країни перебування. Це свідчить про високий рівень інтеграції окремих



українців у соціальне та професійне середовище приймаючих держав, а також про прагнення до тривалої або постійної міграції. Подібні випадки фіксуються передусім у Франції (1 особа), Іспанії (1) та Італії (2), тобто в країнах, де певна частина українців проживає понад п'ять років.

Окрему групу становлять 6 респондентів (6,3%), які зазначили інші варіанти свого статусу — зокрема перебування на підставі навчальних віз, родинного возз'єднання або гуманітарних дозволів. Такі випадки найчастіше зустрічаються в Німеччині (3 особи), Італії (1) та Словаччині (1) (Таблиця 1.3, Рис. 1.2).

Географічний розподіл показує певну закономірність: у країнах Західної Європи (Німеччина, Італія, Іспанія, Франція) переважають отримувачі тимчасового захисту, тоді як у країнах Центральної та Східної Європи (Польща, Словаччина, Румунія) більша частка легальних трудових мігрантів, які приїхали ще до початку повномасштабної війни. У позаєвропейських країнах — США та Канаді — українці мають переважно статус офіційних трудових мігрантів, що свідчить про більш формалізовані механізми в'їзду і працевлаштування.

Узагальнюючи зазначене вище, можна зробити кілька висновків. По-перше, структура правового статусу українців за кордоном відображає подвійну природу сучасної міграції — сукупність вимушеної (через війну) і трудової (через пошук економічних можливостей) її форм. По-друге, значна частка осіб із тимчасовим захистом свідчить як про масовий характер гуманітарної міграції, так і про потенціал для її трансформації у довгострокову трудову. По-третє, зростання кількості легальних трудових мігрантів і претендентів на громадянство демонструє поступову інституційну інтеграцію українців у соціально-



SKILLS 4 JUSTICE



Funded by
the European Union



MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE
INSTITUTE
OF EDUCATIONAL ANALYTICS
State Scientific Institution

економічне життя приймаючих країн та відхід від мотивації до повернення на Батьківщину.

Таким чином, правовий статус українців за кордоном нині перебуває у стані перехідної стабільності: більшість отримала тимчасовий захист, що гарантує їй базові права, тоді як інші групи мігрантів активно просуваються до повної легалізації, професійної інтеграції або громадянства. Це створює передумови для формування нового вигляду української діаспори, більш стійкої, організованої та економічно активної.

Вплив статусу респондентів на їхню зайнятість

Відповіли на це запитання всі опитані. Найпоширенішою була відповідь — «Мені дозволено працювати» (84 осіб; 97,7%). Такий монорозподіл відповідей свідчить про провідний тренд серед опитаних і водночас підкреслює різноманітність досвіду. Порівняння модальних і другорядних відповідей дозволяє зрозуміти баланс між домінуючими практиками та альтернативними сценаріями поведінки респондентів (Таблиця 1.4).

Таблиця 1.4

Вплив статусу респондентів на їхню зайнятість

Варіант відповіді	Кількість (осіб)	Частка
Мені дозволено працювати	84	97,7%
Мені не дозволено працювати	1	1,2%
Не хочу відповідати	1	1,2%



У всіх основних країнах-реципієнтах — Німеччині, Італії, Польщі, Іспанії та Данії — частка осіб, яким дозволено працювати, становить 100% або близьку до цього. Зокрема:

- Німеччина — 27 осіб (100%);
- Італія — 19 осіб (100%);
- Польща — 14 із 15 (93,3%);
- Іспанія — 4 (100%);
- Данія — 3 (100%);
- Норвегія, Ірландія, Словаччина, Франція, Португалія, Швейцарія, Канада, США — також повна легальність працевлаштування (Рис. 1.3).



Рис.1.3. Географічний розподіл респондентів за доступністю до працевлаштування



Винятком стала одна особа в Польщі, яка вказала на відсутність дозволу, та ще один респондент у Нідерландах, який обрав варіант «не хочу відповідати».

Отримані дані свідчать про високий рівень правової інтеграції українців у країнах ЄС. Завдяки запровадженню режиму тимчасового захисту українські громадяни отримали повноцінний доступ до ринку праці, соціальних гарантій і професійного розвитку.

Такий рівень формальної легалізації є безпрецедентним для історії трудової міграції з України: якщо раніше значна частина українських працівників перебувала в «тіні» чи в «сірій зоні» (без офіційних контрактів чи дозволів), то нині майже 98,0% респондентів працюють легально.

Це не лише підвищує їхній соціальний захист, а й формує новий тип трудового мігранта — з вищою правовою культурою, більшою економічною впевненістю та готовністю до офіційної зайнятості.

Водночас наявність одиничних випадків відсутності дозволу вказує на необхідність продовження інституційної підтримки українців у сфері юридичного консультування, зокрема для тих, хто перебуває у країнах із складними процедурними вимогами.

Таким чином:

1. Практично всі опитані українці мають законне право на роботу, що є свідченням результативності політик тимчасового захисту в Європі.

2. Рівень легальної зайнятості (97,7%) відображає глибоку інтеграцію наших громадян у місцеві економічні системи.



3. Цей показник має подвійне значення: з одного боку — забезпечує економічну самодостатність мігрантів, з іншого — створює певну базу для майбутнього повернення, оскільки досвід офіційної праці підвищує професійні стандарти та конкурентоспроможність на українському ринку праці.

Узагальнюючи, можна стверджувати, що юридичний статус українців за кордоном уже не є бар'єром для працевлаштування. Навпаки — він став важливою умовою їхньої соціально-економічної адаптації, що визначає характер сучасної української трудової діаспори як законної, професійно активної та соціально відповідальної формації.

Зайнятість респондентів

Результати опитування засвідчують, що переважна більшість українців, які перебувають за кордоном, мають офіційну роботу та стабільне джерело доходу, що свідчить про їхню успішну інтеграцію до ринків праці приймаючих країн. Із 86 респондентів 58 осіб (67,4%) повідомили, що працюють і мають трудовий договір, тобто є офіційно працевлаштованими. Це вказує на високий рівень легалізації зайнятості українців за кордоном та їхнє прагнення дотримуватися правових норм і соціальних стандартів. Найвищі показники офіційного працевлаштування зафіксовано в Німеччині (18 осіб), Італії (13 осіб) та Польщі (12 осіб) — країнах, де діють системні механізми підтримки працівників з України, зокрема спрощені процедури отримання дозволів на роботу. 7 осіб (8,1%) працюють без трудового договору, що свідчить про наявність неформального сектору зайнятості, переважно у сферах із сезонним або домашнім характером праці — догляд, сільське господарство, будівництво, прибирання. Найбільше таких випадків



виявлено в Італії (3 особи) та Німеччині (3 особи), що узгоджується з відомими тенденціями щодо поширеності неформальної роботи серед мігрантів у цих країнах.

7 респондентів (8,1%) визначили себе як самозайнятих або власників бізнесу.

Таблиця 1.5

Форми зайнятості респондентів

Варіант відповіді	Кількість (осіб)	Частка
Так, я зараз працюю і маю трудовий договір	58	67,4%
Я біженець/отримувач тимчасового захисту	8	9,3%
Так, я працюю, але без трудового договору	7	8,1%
Я самозайнятий/власник бізнесу	7	8,1%
Я зараз не працюю, але раніше працював протягом принаймні трьох місяців	5	5,8%
Не хочу відповідати	1	1,2%

Це фахівці, які відкрили власну справу або працюють незалежно — у сфері послуг, ремісництва, ІТ чи консалтингу. Найбільше таких осіб — у Німеччині (1 особа) та Грузії (1 особа), що свідчить про поступову економічну стабілізацію частини українців і їхнє прагнення до фінансової самостійності.

8 осіб (9,3%) зазначили, що є біженцями або отримувачами тимчасового захисту. У більшості випадків вони перебувають у процесі пошуку роботи або проходять адаптаційні програми. Такий статус характерний для респондентів у Німеччині (4 особи), Італії (1) та Польщі (1), де урядові програми дозволяють офіційно працевлаштовувати українців одразу після отримання дозволу на тимчасове перебування.



5 респондентів (5,8%) повідомили, що на момент опитування не працюють, але раніше мали досвід роботи за кордоном тривалістю щонайменше три місяці. Це свідчить про певні перерви в трудовій діяльності, які можуть бути пов'язані з доглядом за дітьми, навчанням, зміною країни проживання або станом здоров'я.

Лише 1 особа (1,2%) обрала варіант «не хочу відповідати», що вказує на високу відкритість респондентів і готовність ділитися інформацією про свій трудовий статус (Таблиця 1.5, Рис. 1.4).

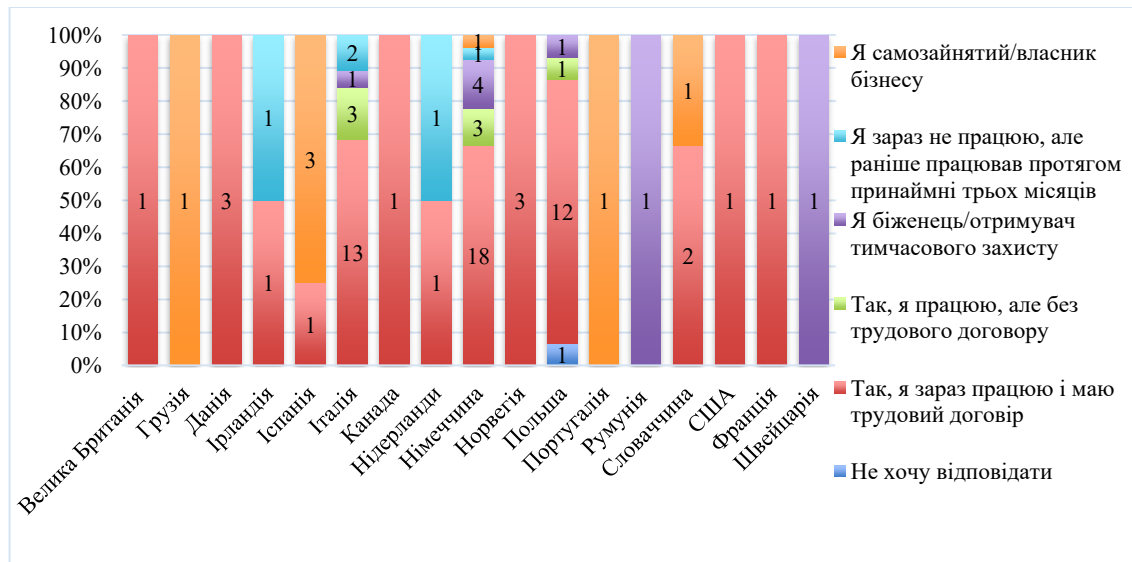


Рис. 1.4 Розподіл респондентів за формами зайнятості та країнами перебування

Таким чином, структура зайнятості українців за кордоном виглядає стабільною: понад дві третини мають офіційну роботу, близько 8,0% — самозайняті, а решта — перебувають у перехідному стані між працевлаштуванням і пошуком нових можливостей. Така картина свідчить про високу трудову адаптацію українців, їхню



конкурентоспроможність на ринках праці європейських країн та прагнення до легальної та стабільної діяльності.

Водночас наявність певної частки неформально зайнятих осіб підкреслює потребу в додаткових механізмах підтримки та правового захисту трудових мігрантів, особливо у країнах, де офіційне оформлення праці залишається складним або тривалим процесом. Таким чином, українські громадяни за кордоном демонструють високий рівень соціально-професійної мобільності та відповідальності, поступово переходячи від тимчасової до сталої зайнятості, що зміцнює їхнє становище як на індивідуальному, так і на економічному рівні.

Термін перебування респондентів у розрізі країн прибуття

Усі респонденти дали відповідь на це запитання. Найпоширеніша відповідь — «1–3 роки» (63 особи; 73,3%). Другий за частотою варіант — «більше 5 років» (13 осіб; 15,1%). Третю позицію посідає термін «4–5 років» (8 осіб; 9,3%). Такий розподіл засвідчує про провідний тренд серед опитаних (біженці від війни) і водночас підкреслює різноманітність досвіду (Таблиця 1.6).

Таблиця 1.6

Терміни перебування респондентів у країнах прибуття

Варіант відповіді	Кількість (осіб)	Частка
1–3 роки	63	73,3%
Більше 5 років	13	15,1%
4–5 років	8	9,3%
Менше року	2	2,3%

Географічний аналіз демонструє певні відмінності. У Німеччині переважають особи, що живуть у країні від одного до трьох років (22 з 27 опитаних), що підтверджує воєнний характер міграційного потоку. В



Італії структура достатньо змішана: 12 респондентів перебувають у країні від одного до трьох років, а 7 – понад п'ять років, що свідчить про поєднання нової та давнішої хвиль трудової міграції. Польща також характеризується коротким періодом перебування: 10 осіб живуть у країні до трьох років і ще 4 – до п'яти. В Іспанії респонденти поділилися порівну між тими, хто перебуває до трьох років, і тими, хто проживає довше. У решті країн – Норвегії, Данії, Ірландії, Канаді, США, Португалії, Франції та Швейцарії – більшість опитаних прибули протягом останніх трьох років, що підтверджує поширення українських мігрантів як біженців від війни на більш широку географію (Рис. 1.5).

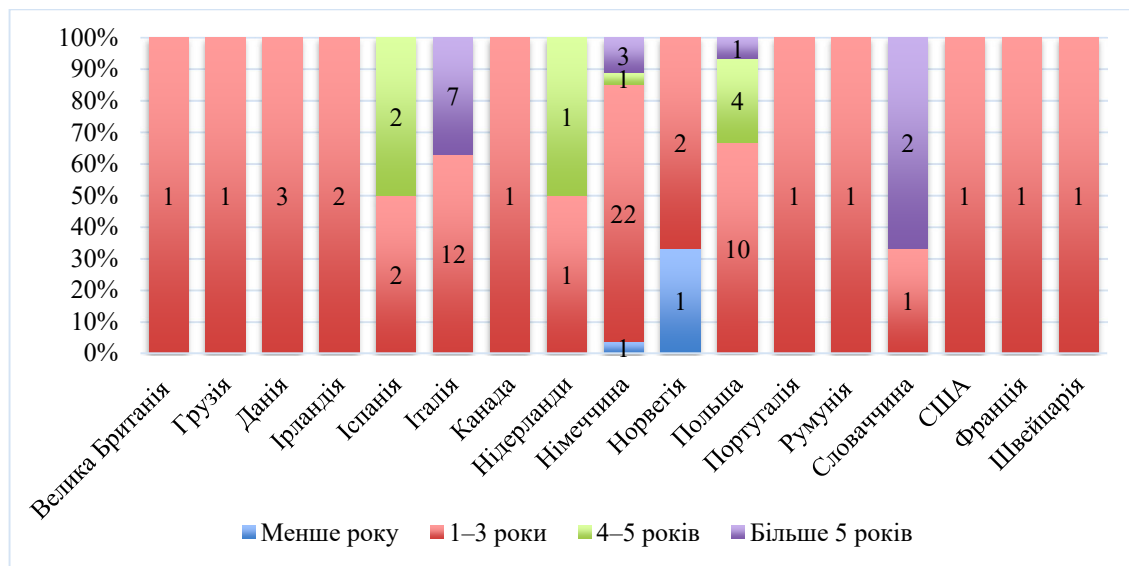


Рис. 1.5 Розподіл респондентів за термінами та країнами перебування

Отримані дані засвідчують, що нинішня міграція має двошарову структуру. Переважна частина опитаних становить нову хвилю біженців-переселенців, для яких перебування за кордоном має



тимчасовий характер і пов'язане насамперед із безпековими причинами. Водночас близько чверті учасників належать до усталених мігрантів, які живуть за межами України понад чотири роки, інтегровані в економіку країни перебування й виступають потенційним ресурсом підтримки для новоприбулих.

Короткий термін перебування пояснює часткову фрагментарність інтеграційних процесів: не всі мають можливість працевлаштування за фахом або проходять регламентні процедури верифікації/підтвердження своїх дипломів/професійних кваліфікацій. Проте навіть за такого короткого періоду більшість з них змогла легально працевлаштуватися та адаптуватися до нових умов.

Отже, тривалість перебування українців за кордоном демонструє поєднання вимушеної мобільності та поступової стабілізації. Це дозволяє зробити висновок про те, що нинішня українська міграція водночас є реакцією на кризові воєнні обставини й проявом довгострокових адаптаційних процесів, які формують основу для майбутньої реінтеграції громадян після їхнього повернення в Україну.

Статева структура респондентів

Відповіли на це запитання всі опитані. Серед них виявилось 81,6% (71 особа) жінок та 15 (17,4%) чоловіків відповідно (Таблиця 1.7).

Таблиця 1.7

Статева структура респондентів

Варіант відповіді	Кількість (осіб)	Частка
Жінка	71	82,6%
Чоловік	15	17,4%



Такий розподіл свідчить про домінування жіночої міграції, що є характерною рисою останніх років, особливо після початку повномасштабної війни.

Жінки стали основними учасницями трудової та вимушеної міграції, оскільки саме вони найчастіше виїжджали з дітьми або літніми батьками, забезпечуючи безпеку родин і водночас підтримуючи їх фінансово. Висока частка жінок-біженок у вибірці також корелює з тенденціями попередніх десятиліть, коли українки масово виїжджали до країн ЄС на роботу в соціальній, побутовій, доглядовій та освітній сферах.

Географічна структура розподілу респондентів також підтверджує цей загальний висновок. У більшості країн частка жінок перевищує 70,0–80,0%, а в окремих випадках — становить 100,0%. Найвищі показники зафіксовано в Італії (16 із 19), Німеччині (21 з 27), Польщі (11 із 15), Іспанії (3 жінки із 4 респондентів відповідно) та Данії, Норвегії, Ірландії, де всі респонденти — жінки. Така структура пояснюється не лише міграційною політикою приймаючих країн, а й характером попиту на робочу силу: переважно це сфери обслуговування, освіти, медицини, догляду за дітьми чи особами похилого віку.

Чоловіки серед респондентів становлять меншість — лише 15 осіб. Їхня присутність більш відчутна в Німеччині (6), Польщі (4) та Італії (3 особи відповідно). У цих країнах спостерігається більш збалансований ринок праці, який передбачає залучення як чоловіків, так і жінок до промислового чи технічного секторів. Водночас у багатьох інших країнах чоловіки представлені поодинокими випадками або взагалі



відсутні у вибірці, що підтверджує фемінізацію сучасної української міграції.

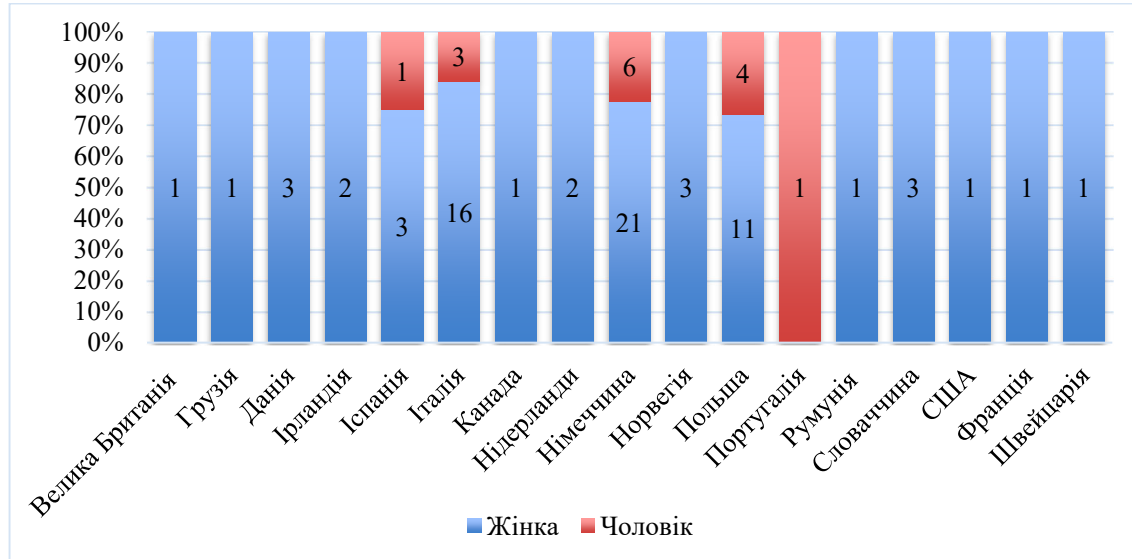


Рис. 1.6 Статева структура респондентів у розрізі країн прибуття

У більш широкому соціологічному контексті така гендерна структура має кілька наслідків. По-перше, вона вказує на зміну традиційної моделі трудової міграції, коли домінуючою була чоловіча присутність. По-друге, підвищення ролі жінок у трудовій міграції відображає перехід до моделі сімейної відповідальності, у якій жінки виконують не лише соціальну, а й економічну функцію забезпечення. По-третє, фемінізація міграційних процесів створює нові виклики для політики інтеграції, зокрема потребу в розширенні доступу до соціальних послуг, мовних курсів, програм професійної адаптації для матерів із дітьми.

Отже, результати свідчать, що українська трудова міграція сьогодні має виразно жіноче обличчя. Це відображає як гуманітарний вимір



вимушеного переміщення, так і економічну стратегію виживання, у межах якої саме жінки стали головними агентами мобільності, адаптації та фінансової стабільності родин за кордоном. Крім цього, ключовим чинником такого явища виступає заборона виїзду чоловіків у віці 23-60 років через мобілізаційні та воєнні заходи в Україні.

Сімейний стан респондентів

Усі респонденти відповіли на це запитання, підтвердивши те, що половина з них (44 особи; 51,2%) є одруженими (заміжними). Решта опитаних або неодружена (незаміжня) (24 особи; 27,8%), або розлучена (12 осіб; 14,0%), або відноситься до інших категорій населення за сімейним станом (овдовілі, знаходяться у цивільному шлюбі (6 осіб; 7,0%)) (Таблиця 1.8).

Таблиця 1.8

Розподіл респондентів за їхнім сімейним станом

Варіант відповіді	Кількість (осіб)	Частка
Одружений (заміжня)	44	51,2%
Неодружений (незаміжня)	24	27,8%
Розлучений(-а)	12	14,0%
Овдовілий(-а)	5	5,8%
У цивільному шлюбі	1	1,2%

У географічному вимірі найвища концентрація одружених респондентів спостерігається в Італії (8 із 19), Польщі (12 із 15) та Німеччині (12 із 27 осіб). Саме ці країни є традиційними центрами української трудової міграції, де утворилися сталі родинні мережі. Натомість серед неодружених переважають учасники з Німеччини (10



осіб) і Італії (3 особи), що може свідчити про більшу регіональну мобільність представників саме цієї групи.

У Данії, Іспанії та Норвегії, де кількість респондентів менша, простежується змішаний тип структури: одночасна присутність одружених, розлучених і неодружених (Рис. 1.7). Це підтверджує, що українська міграція має різновіковий та соціально строкатий склад.

Таким чином, соціально-демографічний портрет опитаних вказує на домінування зрілих осіб із досвідом сімейного життя. Більшість з них орієнтовані на стабільність і підтримання родинних зв'язків, навіть перебуваючи за межами України. Водночас значна частка розлучених і самотніх респондентів підкреслює складність адаптаційних процесів, у яких вимушене переселення часто супроводжується зміною сімейного статусу.

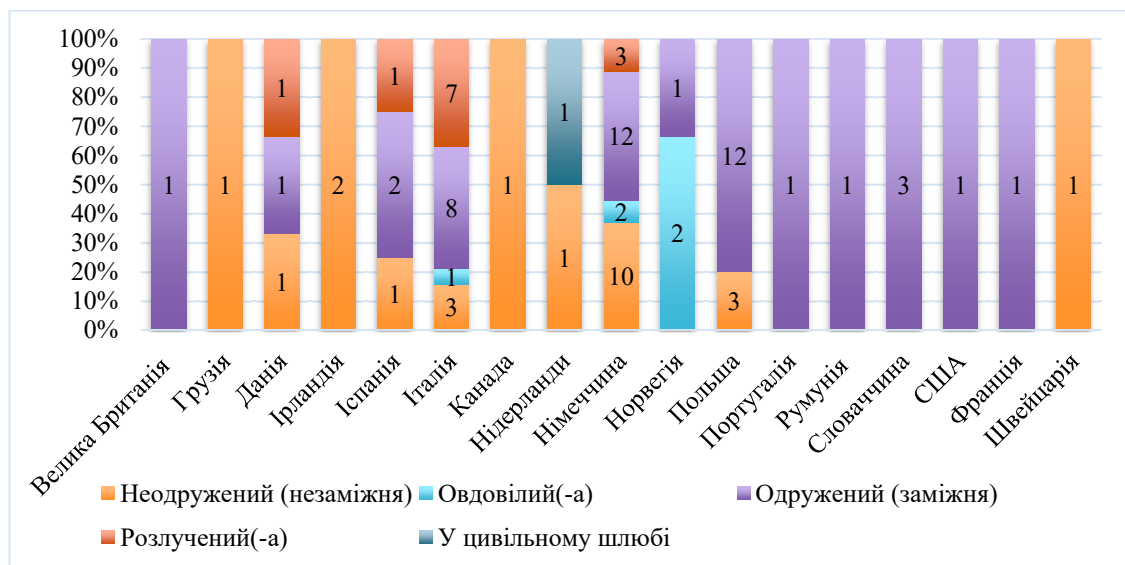


Рис. 1.7 Розподіл респондентів за їхнім сімейним станом у розрізі країн їхнього перебування



Отже, українська міграція характеризується поєднанням традиційних сімейних моделей із сучасними проявами індивідуальної мобільності. Це формує складний соціальний ландшафт, де поряд існують родини, що прагнуть возз'єднання, і самостійні трудові мігранти, для яких міграція є засобом особистої або професійної самореалізації.

Інформація про зайнятість/присутність партнерів респондентів у країнах їхнього перебування

Отримані відповіді на це запитання свідчать, що більшість українських мігрантів, які перебувають за кордоном, мають партнерів або подружжя, однак характер їхньої зайнятості суттєво різниться залежно від країни проживання. Загалом серед 86 опитаних 32 особи (37,2%) зазначили, що їхній чоловік або дружина працюють у країні перебування, тоді як 21 респондент (24,4%) повідомив, що їхній партнер наразі не має роботи. Третина учасників — 33 особи (38,4%) — не перебувають у шлюбі або не мають стабільних стосунків (Таблиця 1.9).

Такий розподіл свідчить про помітну тенденцію до сімейної міграції, де обидва партнери, у разі наявності таких, намагаються реалізовувати себе на ринку праці приймаючої країни. Це особливо характерно для Італії, Польщі та Іспанії, де висока частка пар, у яких працюють обоє дорослих. В Італії дев'ять респондентів (понад 47,0% тих, хто перебуває у стосунках) повідомили, що їхній партнер має роботу, тоді як лише двоє зазначили протилежне. Аналогічна ситуація спостерігається і в Польщі, де сім осіб мають працюючого партнера. Це свідчить про значний рівень інтеграції українських сімей у місцеве



економічне середовище, зокрема в сектори догляду, виробництва та обслуговування.

Водночас у Німеччині спостерігається більш різноманітна ситуація: 8 респондентів повідомили, що їхній партнер не працює, тоді як 6 — що працює. Це може бути пов'язано з тим, що частина мігрантів перебуває у статусі тимчасового захисту, що обмежує доступ до ринку праці для членів сімей, або з тим, що один із партнерів зосереджується на догляді за дітьми.

Таблиця 1.9

Інформація про зайнятість/присутність партнерів респондентів у країнах їхнього перебування

Варіант відповіді	Кількість (осіб)	Частка
Я не одружений (заміжня) і не маю стосунків	33	38,4%
Так	32	37,2%
Ні	21	24,4%

Подібна тенденція простежується й у Норвегії, де з трьох опитаних лише один партнер має роботу, а двоє — ні. В Іспанії ситуація більш позитивна: троє респондентів повідомили про працевлаштованого партнера, тоді як лише один зазначив його відсутність. У Нідерландах і Словаччині всі учасники, які мають партнерів, вказали, що ті працюють, що свідчить про добрі можливості для інтеграції обох членів родини.

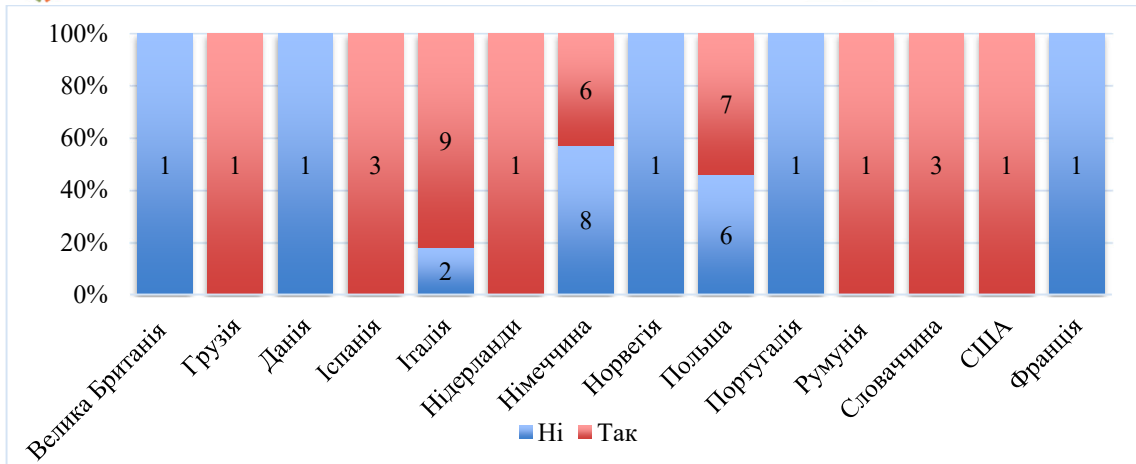


Рис. 1.8 Інформація про зайнятість/присутність партнерів респондентів у розрізі країн їхнього перебування

Натомість у частині країн із невеликими вибірками (Канада, Франція, Швейцарія) більшість респондентів або не перебувають у шлюбі, або мають непрацюючого партнера. Це може відображати переважно індивідуальний характер міграції до цих держав, зумовлений освітніми чи професійними мотивами (Рис. 1.8).

Загалом, аналіз показує, що наявність працюючого партнера є важливим індикатором рівня інтеграції українських мігрантів у соціально-економічне життя приймаючих країн. Подружні пари, у яких обидва партнери мають роботу, демонструють вищу стабільність, матеріальну незалежність і готовність до довготривалого перебування. Водночас значна частка непрацюючих партнерів свідчить про потребу в програмах підтримки зайнятості, професійного навчання та мовної підготовки, особливо для жінок, які часто залишаються поза ринком праці через сімейні обставини.

**Чисельність дітей у респондентів**

Із 86 опитаних переважна частина — це батьки, які мають одну або дві дитини. Зокрема, 29 осіб (33,7%) зазначили, що виховують двох дітей, 24 (27,9%) — одну дитину. Таким чином, понад 60% учасників дослідження мають дітей, що свідчить про домінування сімейної моделі міграції, а не індивідуальної трудової. Цей факт вказує на стійкий соціальний уклад української діаспори, орієнтований на тривале перебування за кордоном, створення умов для виховання дітей і доступу до освіти.

Ще 7 осіб (8,1%) мають трьох дітей, а одна особа (1,2%) — чотирьох, що демонструє наявність багатодітних сімей навіть серед мігрантів, які часто стикаються з матеріальними та житловими труднощами. Бездітними виявилися 25 респондентів (29,1%), переважно представники молодшого покоління або ті, хто мігрував без родини у пошуках працевлаштування (Таблиця 1.10).

Таблиця 1.10**Чисельність дітей у респондентів**

Варіант відповіді	Кількість (осіб)	Частка
1	24	27,9%
2	29	33,7%
3	7	8,1%
4	1	1,2%
не маю дітей	25	29,1%

Найвищі ці показники серед опитаних зафіксовані в Італії та Німеччині. В Італії більшість респондентів мають двох дітей (9 осіб) або одну (7 осіб), тоді як у Німеччині домінують сім'ї з однією дитиною чи двома дітьми (по 9 осіб у кожній категорії). Це свідчить про достатньо



високий рівень стабільності сімейних структур і більш сприятливі умови для соціального забезпечення в цих країнах. У Польщі спостерігається більш різноманітна картина: частка бездітних (5 осіб) і багатодітних (4 особи мають трьох дітей) є вищою, що може бути пов'язано з коротшим терміном перебування українців у цій державі та її прикордонним характером міграційних процесів.

В Іспанії більшість опитаних мають одну або дві дитини, що відповідає середньоєвропейським тенденціям. У скандинавських країнах (Данія, Норвегія) переважають сім'ї з однією дитиною, що зумовлено високою вартістю життя, але водночас і доступом до якісної державної підтримки батьківства. В інших країнах, таких як Нідерланди, Ірландія, Канада чи Франція, вибірка є невеликою, однак у більшості випадків респонденти також мають дітей, що підтверджує загальну тенденцію до сімейної міграції (Рис. 1.9).

Таким чином, демографічна структура українців за кордоном демонструє чітке переважання осіб із сімейними зобов'язаннями, для яких питання освіти, догляду за дітьми, стабільного доходу та соціального захисту є визначальними у процесі адаптації. Цей фактор також впливає на їхні наміри щодо повернення до України, оскільки рішення про репатріацію в більшості випадків ухвалюється з огляду на безпеку, умови життя та майбутні можливості дітей.



SKILLS 4 JUSTICE



Funded by
the European Union



MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE
INSTITUTE
OF EDUCATIONAL ANALYTICS
State Scientific Institution

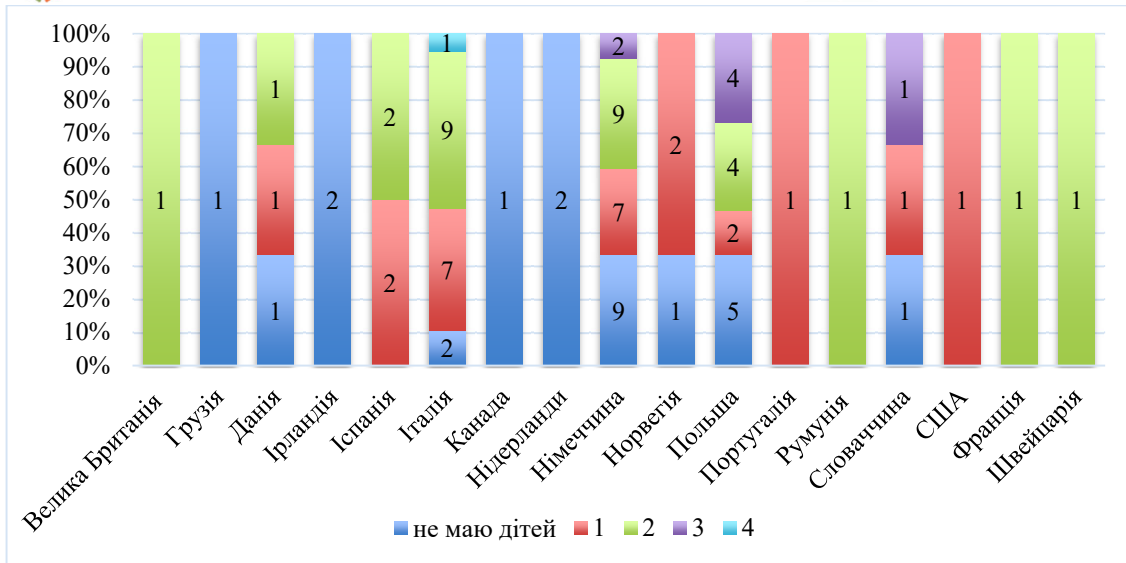


Рис. 1.9 Чисельність дітей у респондентів у розрізі країн їхнього перебування

Чисельність інших членів родини респондентів, які з ними мешкають

Результати опитування показують, що більшість українських мігрантів проживають за кордоном у невеликих за розміром сімейних або індивідуальних домогосподарствах. Із 86 респондентів понад третина (27 осіб, 31,4%) мешкають самотійно, без інших членів родини. Такий показник свідчить про поширеність індивідуальної або трудової міграції, особливо серед тих, хто виїхав самотійно для працевлаштування чи навчання.

Водночас 23 особи (26,7%) проживають з одним членом родини, що найчастіше означає спільне проживання з партнером або дитиною. Ще 22 респонденти (25,6%) мешкають разом із двома членами родини, утворюючи типові «ядерні» сім'ї з двома дітьми або з батьками. Менша частка опитаних — 10 осіб (11,6%) — мешкають у родинях із трьох осіб,



тоді як 4 учасники (4,7%) зазначили, що разом із ними проживає п'ять і більше членів родини (Таблиця 1.11). Це свідчить про існування розширених сімейних моделей, характерних для певних культурних груп або ситуацій, коли українці переїжджали великими родинами.

Таблиця 1.11

Розподіл респондентів за чисельністю членів родини, які мешкають з ними

Варіант відповіді	Кількість (осіб)	Частка
0	27	31,4%
1	23	26,7%
2	22	25,6%
3	10	11,6%
5 і більше	4	4,7%

В Італії, Німеччині та Польщі найчастіше зустрічаються сім'ї з двома або трьома співмешканцями, що відповідає типовій моделі «батьки з дітьми». У країнах Північної Європи (Данія, Норвегія, Ірландія) поширеніші малі родинні групи — один або два члени сім'ї (Рис. 1.10). Такі відмінності пояснюються як економічними чинниками (вартість житла, соціальна політика), так і тривалістю перебування — у країнах із давнішою міграцією українці частіше мають змогу возз'єднатися з родинами.

Отримані дані дозволяють зробити декілька узагальнень. По-перше, українська теперішня воєнна міграція має яскраво виражений сімейний характер: більшість мігрантів мають дітей і часто прагнуть возз'єднання родин. По-друге, домогосподарства українців за кордоном переважно малі або середні, що зумовлено як воєнними та/чи соціально-економічними реаліями, так і тимчасовістю статусу перебування. По-



третє, значна частка осіб, які живуть без членів родини, чітко відображає вимушене розділення сімей через війну або економічні обставини.

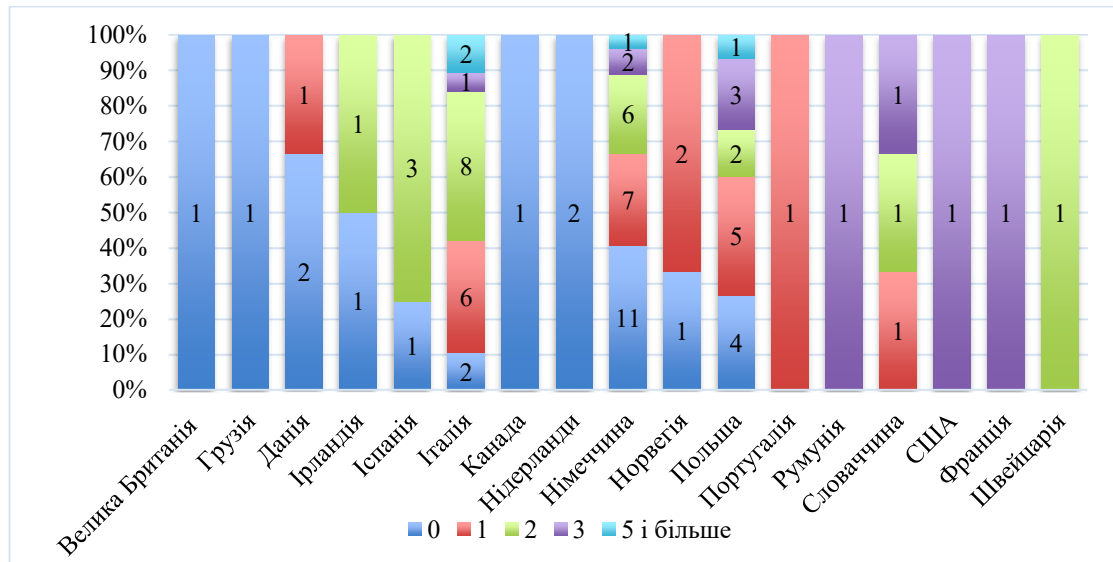


Рис. 1.10 Розподіл респондентів за чисельністю членів родини, які мешкають з ними, в розрізі країн перебування

Таким чином, українська міграція є не лише трудовим, а й соціально-родинним явищем. Вона поєднує прагнення до економічної стабільності з необхідністю забезпечення добробуту й безпеки дітей, що стає одним із головних мотивів залишатися за кордоном або, навпаки, повертатися на Батьківщину у повоєнний період.

Короткотермінове відвідування респондентами України

Отримані відповіді свідчать, що значна частина українців, які перебувають за кордоном, зберігають активний зв'язок із Батьківщиною. Із 86 опитаних 48 осіб (55,8%) час від часу повертаються до України, тоді як 38 респондентів (44,2%) не здійснюють таких поїздок (Таблиця 1.12). Відповідний розподіл вказує на те, що понад половина мігрантів підтримує сталі контакти з родиною, друзями або бізнесом в Україні, а

**SKILLS 4 JUSTICE**Funded by
the European UnionMINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE
EAI INSTITUTE
OF EDUCATIONAL ANALYTICS
State Scientific Institution

отже, розглядає своє перебування за кордоном радше як тимчасове, а не остаточне переселення.

Серед країн із найвищим рівнем періодичних повернень варто відзначити Італію (13 осіб із 19), Німеччину (15 із 27) та Іспанію (усі 4 респонденти). Це традиційні напрями української трудової міграції, де сформувалися стабільні громади з усталеними зв'язками з Україною.

Натомість у Польщі, яка є ближчою географічно, частка тих, хто повертається, виявилася нижчою (7 із 15), що може бути пов'язано з високою зайнятістю та короткими відпустками або тим, що багато опитаних перебувають там із родинами.

Таблиця 1.12**Короткотермінове відвідування респондентами України**

Варіант відповіді	Кількість (осіб)	Частка
Так	48	55,8%
Ні	38	44,2%

У країнах Північної Європи (Данія, Норвегія, Ірландія) більшість респондентів також повідомили про періодичні візити до України, що відображає не лише фізичну можливість подорожувати, а й емоційно-соціальну потребу зберігати контакт із домом (Рис. 1.11).



SKILLS 4 JUSTICE



Funded by
the European Union



MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE
INSTITUTE
OF EDUCATIONAL ANALYTICS
State Scientific Institution

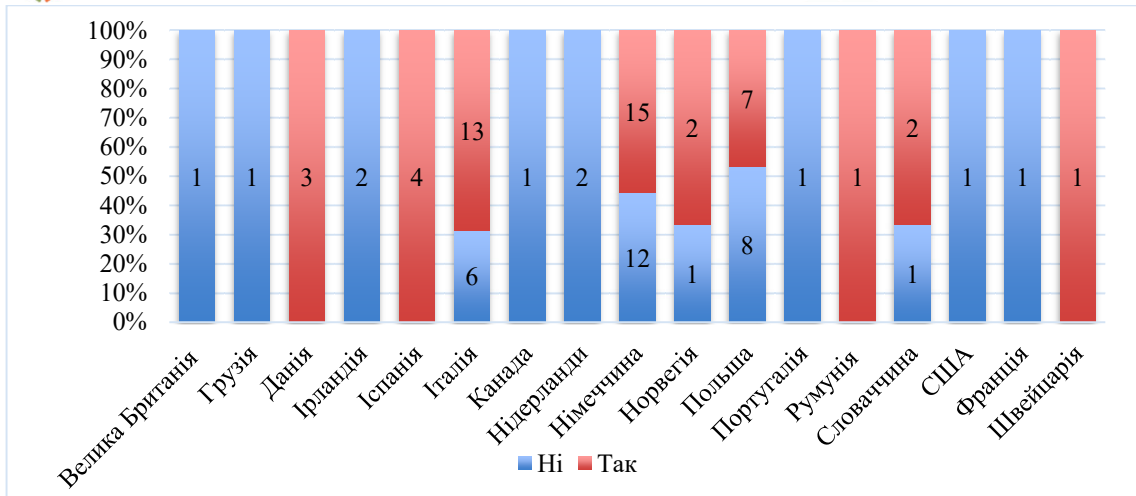


Рис. 1.11 Розподіл респондентів за короткотерміновим відвідуванням України в розрізі країн передування

Зайнятість респондентів під час тимчасового повернення на Батьківщину

Аналіз отриманих відповідей свідчить про те, що серед тих українців, які час від часу повертаються на Батьківщину, лише невелика частка продовжує працювати в Україні, навіть у частковому чи дистанційному форматі. Із 48 респондентів, які підтвердили свої тимчасові поїздки, лише 14 осіб (29,2%) зазначили, що мають певну форму зайнятості під час перебування в Україні, тоді як 34 особи (70,8%) не залучені до професійної діяльності на території країни (Таблиця 1.13).

Таблиця 1.13

Зайнятість респондентів під час тимчасового повернення на Батьківщину

Варіант відповіді	Кількість (осіб)	Частка
Ні	34	70,8%
Так	14	29,2%



Найвищі показники зайнятості серед тих, хто відвідує Україну, зафіксовано у Німеччині (6 осіб із 15, або 40,0%). Це може свідчити про поширення серед цих біженців/мігрантів гнучких форматів роботи, зокрема дистанційної діяльності, фрілансу або збереження робочих проєктів в Україні. Часто-густо такі трудові зв'язки підтримуються у сферах освіти, ІКТ, журналістики чи громадського сектору, де робота не вимагає постійної фізичної присутності.

В Іспанії також спостерігається відносно високий рівень збереження трудових контактів: половина опитаних (2 із 4 осіб) повідомила, що працює в Україні під час повернень.

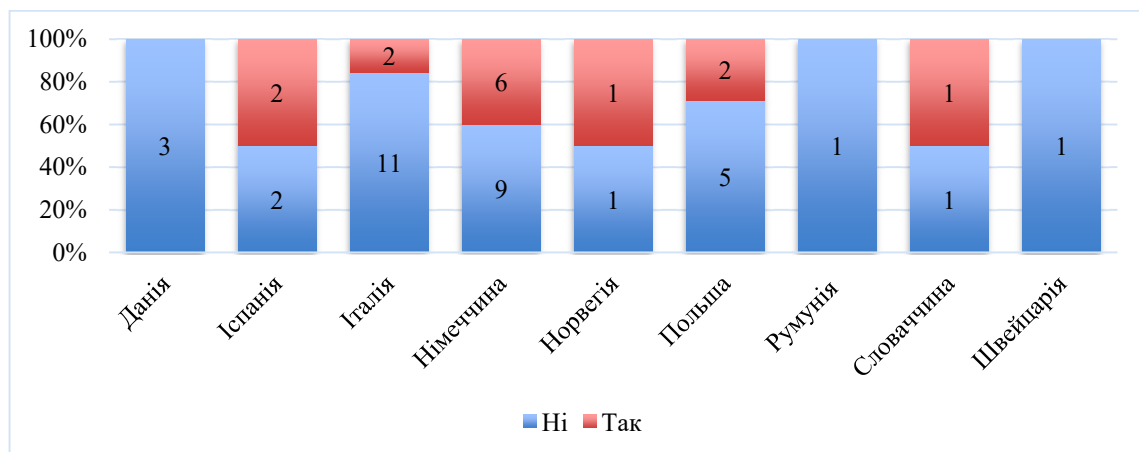


Рис. 1.12 Зайнятість респондентів під час тимчасового повернення на Батьківщину у розрізі країн їхнього перебування

Це може бути пов'язано із сезонним характером міграції або з прагненням частини українців поєднувати тимчасову роботу за кордоном із продовженням професійної діяльності вдома.

У країнах Центральної Європи, зокрема в Польщі та Словаччині, по 2 особи зберігають зв'язок із українським ринком праці, що свідчить про часткову реінтеграцію українців у національний економічний простір.



Водночас у Норвегії така тенденція також простежується: одна особа з двох повідомила про наявність роботи в Україні, що може відображати гнучкість зайнятості у секторах, що вимагають від працівника високої кваліфікації.

Натомість в Італії, де мешкає значна кількість українських трудових мігрантів, лише 2 особи з 13 зазначили, що працюють в Україні, тоді як більшість повністю інтегровані у місцеве середовище праці. Аналогічна ситуація спостерігається у Данії, Румунії та Швейцарії, де всі респонденти відповіли негативно. Це вочевидь вказує на переорієнтацію економічної активності на країну перебування та/чи на більш жорсткий контроль міграційними/фіскальними службами цих країн за доходами біженців чи трудових мігрантів (Рис.1.12).

Отже, загальна тенденція засвідчує, що українці, які періодично відвідують Батьківщину, здебільшого не мають постійної чи формалізованої трудової зайнятості в Україні. Це може бути наслідком як об'єктивних економічних факторів — зокрема, обмежених можливостей для гідного заробітку в Україні, — так і адміністративних бар'єрів, які ускладнюють поєднання офіційної роботи в двох країнах.

Водночас наявність навіть невеликої частки тих, хто продовжує працювати в Україні, свідчить про наявний потенціал «зворотного трудового потоку» — тобто готовність певної частки мігрантів зберігати професійні зв'язки з Україною. Цей показник може стати підґрунтям для формування державних політик і стратегій залучення діаспори до економічного розвитку України, зокрема через програми підтримки дистанційної зайнятості, підприємництва, наукових і культурних проєктів.



Причини виїзду респондентів за межі країни, окрім втечі від війни

Серед 86 учасників загалом було зафіксовано 123 позначені відповіді (за умови вибору декількох варіантів). Найпоширенішою причиною, окрім війни, є економічна криза в Україні — її відзначили 39 осіб (31,7% від загалу відповідей). Це свідчить про те, що економічна нестабільність, зростання вартості життя та обмежені можливості щодо працевлаштування стали суттєвими чинниками для ухвалення рішення про виїзд навіть у довоєнний період.

Таблиця 1.14

Розподіл відповідей респондентів за причинами виїзду з країни (окрім втечі від війни)

Позначки рядків	Кількість (осіб)	Частка
Довготривале працевлаштування в країні, де я зараз проживаю	14	11,4%
Тимчасове працевлаштування в країні, де я зараз проживаю	11	8,9%
Економічна криза в Україні	39	31,7%
Отримання освіти в країні, де я зараз проживаю	3	2,4%
Страх переслідування в Україні	3	2,4%
Кліматична/природна катастрофа в Україні	1	0,8%
Сімейні проблеми	8	6,5%
Дискримінація в Україні	5	4,1%
Внутрішня мотивація	17	13,8%
Тільки війна	22	17,9%

На другому місці за поширеністю перебуває варіант «тільки війна», який обрали 22 особи (17,9%). Це означає, що майже кожен п'ятий



респондент розглядає власне переміщення виключно як наслідок воєнних дій і ніяк не пов'язує його з економічними чи соціальними мотивами. Така позиція, як правило, притаманна людям, які мають намір повернутися одразу ж після завершення війни.

Третьою причиною за частотою відповідей стала внутрішня мотивація — 17 респондентів (13,8%). У цьому випадку йдеться не лише про пошук кращих умов життя, а й про прагнення самореалізації, професійного розвитку або психологічної безпеки. Такий мотив указує на еволюцію української міграції від вимушеної до свідомо стратегічної, коли рішення про переїзд є результатом особистих цілей.

Досить значну групу становлять ті, хто зазначив довготривале або тимчасове працевлаштування за кордоном як одну з причин. Варіант «довготривале працевлаштування» відзначили 14 осіб (11,4%), «тимчасове працевлаштування» — 11 осіб (8,9%). Ці відповіді свідчать, що для частини українців виїзд мав насамперед економічну мету, а саме пошук стабільного доходу або короткострокової роботи.

Інші причини вказувалися рідше, але також мають соціальне значення. Сімейні проблеми стали мотивом для 8 осіб (6,5%), дискримінація в Україні — для 5 осіб (4,1%), страх переслідування — для 3 (2,4%). Отримання освіти за кордоном зазначили також 3 респонденти (2,4%). Водночас лише одна людина згадала кліматичну або природну катастрофу, що підтверджує мінімальний вплив таких чинників на українську міграцію (Таблиця 1.14).

У географічному розрізі відповідей респондентів на це запитання простежуються певні закономірності. Так, наприклад, в Італії, Німеччині



та Польщі найчастіше фігурують економічні мотиви (від 7 до 12 осіб у кожній країні).

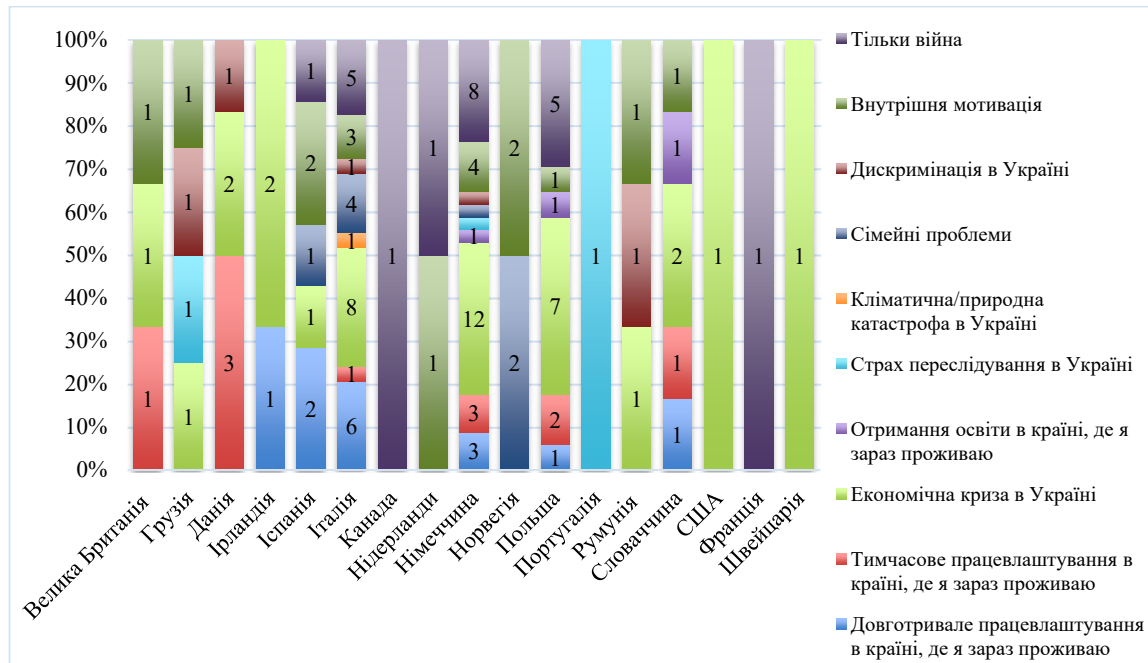


Рис.1.13 Розподіл відповідей респондентів за причинами виїзду з країни за країнами перебування

У Німеччині та Польщі частіше, ніж деінде, спостерігається поєднання кількох чинників — війна, економічна криза та можливість працевлаштування. В Італії додатково фіксується вплив сімейних проблем і внутрішньої мотивації, що узгоджується з характером довготривалої міграції та соціальною структурою українських громад. В Іспанії та Данії домінують економічні та професійні причини, тоді як у Норвегії більше значення має особистісна чи психологічна мотивація (Рис. 1.13).

Загальний аналіз показує, що українська міграція має досить змішаний тип мотивації. Вона поєднує вимушені та добровільні



SKILLS 4 JUSTICE



Funded by
the European Union



MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE
INSTITUTE
OF EDUCATIONAL ANALYTICS
State Scientific Institution

елементи, а отже, є не просто реакцією на кризу, а й проявом більш широких соціальних трансформацій. Якщо раніше виїзд українців переважно означав економічну необхідність-заробітчанство, то нині дедалі частіше — це стратегічне рішення, спрямоване на безпеку, розвиток або професійну самореалізацію.

Таким чином, хоча війна залишається ключовим чинником міграції, для значної частини українців вона лише підштовхнула процес, який мав більш глибоке соціально-економічне коріння. Сучасна українська міграція постає як багатовимірне явище, де переплітаються мотиви безпеки, праці, освіти та особистісного зростання. Такий різнобічний характер пояснює стійкість вітчизняних міграційних потоків навіть в умовах невизначеності та підкреслює, що рішення про переміщення дедалі частіше стає усвідомленим вибором, а не лише вимушеним чи примусовим кроком.

Освіта та працевлаштування

Розподіл респондентів за найвищим рівнем освіти в Україні чи українським еквівалентом освіти, отриманої за її межами (до теперішнього переміщення)

Усі респонденти відповіли на це запитання, що дозволяє стверджувати, що переважна більшість із них мають бакалаврський та магістерський рівні вищої освіти. Так серед опитаних має освітній ступінь магістра 51 особа (59,3%), а освітній ступінь бакалавра – 17 осіб (19,8%) відповідно. До отримувачів освітніх кваліфікацій фахової передвищої та професійної освіти відноситься 6 та 7 осіб відповідно (7,0% та 8,1%).



Географічна структура освітнього рівня респондентів підтверджує загальну закономірність: найвищі показники освіченості фіксуються в країнах із розвиненою економікою та розгалуженими освітніми програмами для мігрантів.

Таблиця 1.15

Розподіл респондентів за найвищим рівнем освіти

Варіант відповіді	Кількість (осіб)	Частка
Вища освіта (магістр)	51	59,3%
Вища освіта (бакалавр)	17	19,8%
Професійна (професійно-технічна) освіта	7	8,1%
Фахова передвища освіта (середня спеціальна) освіта (технікум, коледж)	6	7,0%
Повна загальна середня освіта (закінчив/-ла 11 класів)	3	3,5%
Базова середня освіта (закінчив/-ла 9 класів)	1	1,2%
Немає відповіді	1	1,2%

Так, наприклад, у Німеччині, Італії та Польщі переважають респонденти з вищою освітою (від 70,0% до 80,0%). Зокрема, в Італії 9 опитаних мають ступінь магістра, а 6 — бакалавра; у Німеччині — 16 магістрів і 4 бакалаври; у Польщі — 11 магістрів і 3 бакалаври відповідно. Такий високий рівень освіти підтверджує тезис про те, що значна частина українців, які виїхали за кордон, — це люди з університетською підготовкою, здатні працювати не лише/не стільки у робітничому, а й у висококваліфікованому сегменті ринку праці.

У країнах Північної Європи (Данія, Норвегія, Ірландія) усі респонденти мають вищу освіту, переважно магістерську, що узгоджується з профілем українців, які виїжджали за програмами працевлаштування або професійного розвитку. В Іспанії структура змішана: двоє опитаних мають магістерський рівень, один — фахову



передвищу освіту, ще один — повну середню, що може свідчити про поєднання різних хвиль міграції — воєнної, трудової та освітньої (Рис. 1.14).

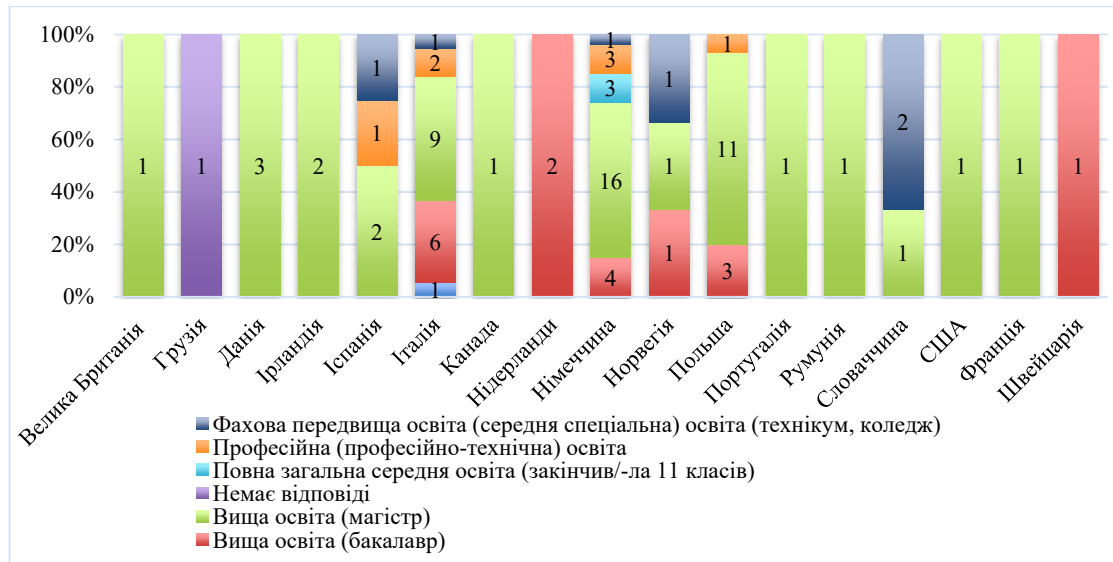


Рис. 1.14 Розподіл респондентів за найвищим рівнем освіти за країнами їхнього перебування

Наявність вищої освіти у більшості опитаних не завжди гарантує її визнання за кордоном, однак демонструє значний інтелектуальний потенціал української діаспори. Це також пояснює тенденцію до швидкої адаптації українців у країнах ЄС: освічені люди легше опановують мову, проходять перекваліфікацію та швидко інтегруються до місцевих професійних спільнот.

Водночас присутність 7 осіб із професійно-технічною освітою і 6 — із середньою спеціальною освітою свідчить про збереження широкого професійного спектра міграції: від кваліфікованих робітників до фахівців із вищою освітою. Така різноманітна структура є типовою для українського ринку праці й відтворюється в європейських країнах.



SKILLS 4 JUSTICE



Funded by
the European Union



MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE
INSTITUTE
OF EDUCATIONAL ANALYTICS
State Scientific Institution

Отримані результати дають змогу зробити декілька висновків. По-перше, українська міграція вирізняється високим рівнем людського капіталу, що створює значний потенціал для післявоєнного відновлення економіки України. По-друге, висока частка осіб із магістерським і бакалаврським рівнями вищої освіти свідчить про інтелектуалізацію трудових потоків, яка відрізняє сучасну воєнну міграцію від попередніх її хвиль. По-третє, ця освічена частина українців за кордоном може відігравати важливу роль у формуванні позитивного іміджу України та розвитку міжнародних професійних мереж.

Таким чином, високий рівень освіти українських мігрантів відображає не лише прагнення до працевлаштування, а й потужний інтелектуальний потенціал українського суспільства, здатного до конкурентної участі в глобальному європейському ринку праці.

Розподіл респондентів за найвищим рівнем освіти, отриманим в країні перебування

Результати опитування засвідчили, що більшість українських громадян, які нині перебувають за кордоном, не здобували там формальної освіти. Переважна більшість респондентів (65 осіб або 75,6%) відповіли, що не отримували жодної освіти в країні проживання, що цілком закономірно, оскільки більшість із них виїхали після початку повномасштабної війни та перебувають за кордоном відносно короткий період.

Водночас частина опитаних все ж таки скористалася можливостями освітньої або професійної підготовки. 7 осіб (8,1%) зазначили, що мають вищу освіту, здобуту за кордоном (освітній ступінь бакалавра або магістра), 6 осіб (7,0%) — професійну або технічну освіту, а ще 3



респонденти (3,5%) пройшли професійно-технічну підготовку на виробництві. Крім того, 1 особа (1,1%) здобула базову середню освіту (Таблиця 1.16).

Ці результати свідчать про те, що тільки близько п'ятої частини мігрантів скористалися послугами системи освіти країни перебування.

Таблиця 1.16

Розподіл респондентів за найвищим рівнем освіти, отриманим в країні перебування

Варіант відповіді	Кількість (осіб)	Частка
Я не отримав ніякої освіти в країні, де я зараз проживаю	65	75,6%
Вища освіта (бакалавр, магістр)	7	8,1%
Професійна (професійно-технічна) освіта (майстер, кваліфікований робітник/технік)	6	7,0%
Немає відповіді	4	4,7%
Професійно-технічна підготовка на виробництві	3	3,5%
Базова середня освіта	1	1,2%

Це переважно особи, які планують тривале проживання або пов'язують своє професійне майбутнє з новою країною. У більшості випадків йдеться про короткотермінові професійні курси, навчання з професійної перепідготовки чи підвищення кваліфікації, чи мовну підготовку, які сприяють працевлаштуванню, але не ведуть до здобуття освітнього ступеня.

Розподіл респондентів за цим показником по країнам перебування підтверджує попередній висновок. У Німеччині, де створено численні програми суспільної інтеграції для українців, 23 із 27 респондентів (85,2%) не здобували освіти, 2 – отримали вищу, а один — професійну підготовку, що відображає певну державну підтримку професійної адаптації. В Італії ситуація дещо інша: 8 із 19 осіб (42,1%) пройшли різні



форми навчання — від професійної до вищої освіти. Це свідчить про більш тривалий характер міграції та наявність можливостей для інтеграції у освітнє/навчальне середовище. У Польщі відзначено подібну динаміку: 5 осіб отримали певний рівень освіти або професійну підготовку, а решта (10 осіб) додатково не навчалися.

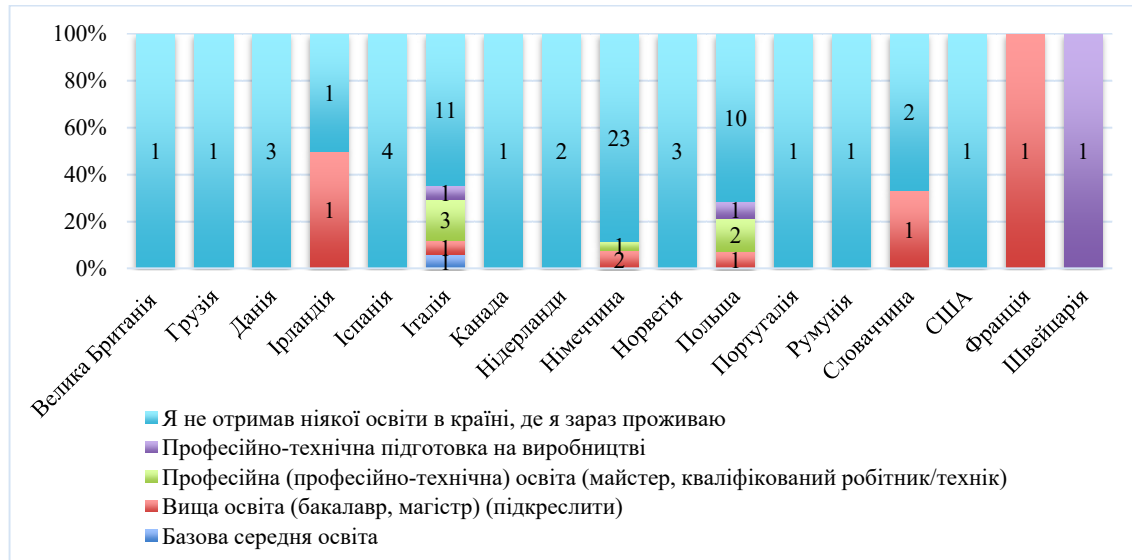


Рис.1.15 Географічний розподіл респондентів за найвищим рівнем освіти, отриманим в країні перебування

У решті країн — зокрема Іспанії, Данії, Норвегії, Канаді, США, Франції та Швейцарії — усі або переважна більшість респондентів не здобували освіти на місці, що можна пояснити як коротким терміном перебування, так і відсутністю необхідності/мотивації або ресурсів для навчання.

Аналізуючи результати, можна зробити кілька важливих висновків. По-перше, структура освіти українських мігрантів за кордоном носить вкрай пасивний характер: більшість респондентів не виявили потреби або можливості здобувати додаткову освіту. По-друге, певна частка тих,



SKILLS 4 JUSTICE



Funded by
the European Union



MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE
INSTITUTE
OF EDUCATIONAL ANALYTICS
State Scientific Institution

хто все ж проходив навчання, свідчить про поступову адаптацію та професійне зростання українців, особливо у сферах, де потрібна наявність автентичних професійних кваліфікацій та підтверджена мовна компетентність достатнього рівня. По-третє, освітні програми для дорослих і професійна перепідготовка стають важливим елементом інтеграційної політики в країнах ЄС, де українці поступово переходять від статусу тимчасових переселенців до повноправних учасників спільного європейського ринку праці.

Таким чином, більшість українців не здобували формальної освіти у країнах перебування, проте частина з них активно користується можливостями професійного навчання, що є показником адаптаційної готовності та орієнтації на довгострокове соціальне включення. Така тенденція свідчить про наявний потенціал для розвитку програм підтримки освіти дорослих українців за кордоном і про можливість подальшої конвертації отриманих знань на користь економіці України після їхнього повернення.

Розподіл респондентів за галузями знань, в яких вони мають найвищий рівень освітньої чи професійної кваліфікації

Із загальної вибірки респондентів найбільша їх частка має кваліфікацію у сфері бізнесу, адміністрування та права — 26 осіб (30,2%). Цей напрям є найбільш універсальним і затребуваним у країнах ЄС. До нього належать фахівці з економіки, менеджменту, бухгалтерії, маркетингу, фінансів і юриспруденції. Висока частка представників цієї галузі знань вказує на зростання інтелектуального сегмента міграції, де



переважають не скільки робітничі, скільки управлінські, офісні та аналітичні професії.

Другою за поширеністю галуззю знань є інженерія, виробництво та будівництво — 10 осіб (11,6%). Ця група охоплює технічних професіоналів та фахівців, інженерів-будівельників, механіків, електриків і фахівців з промислового виробництва.

Таблиця 1.17

Розподіл респондентів за галузями знань, в яких вони мають найвищий рівень освітньої чи професійної кваліфікації

Варіант відповіді	Кількість (осіб)	Частка
D Бізнес, адміністрування та право	26	30,2%
A Освіта	17	19,8%
G Інженерія, виробництво та будівництво	10	11,6%
I Охорона здоров'я та соціальне забезпечення	8	9,3%
B Культура, мистецтво та гуманітарні науки	7	8,1%
C Соціальні науки, журналістика та інформація	5	5,8%
E Природничі науки, математика та статистика	4	4,7%
J Транспорт та послуги	4	4,7%
F Інформаційні технології	3	3,5%
H Сільське, лісове, рибне господарство та ветеринарна медицина	1	1,2%
Не маю кваліфікації	1	1,2%

Вона традиційно складає важливу частину української трудової міграції, особливо в Польщі, Німеччині та Італії, де попит на кваліфікованих технічних працівників залишається стабільно високим.

Третє місце в цій ієрархії галузей знань посідає галузь освіти — 17 осіб (19,8%). Це педагоги, викладачі, вихователі та науковці в сфері педагогічних наук, які або продовжують професійну діяльність у новому середовищі, або застосовують свої компетентності у суміжних сферах. Висока частка педагогічних кадрів серед мігрантів пояснюється



специфікою українського ринку праці, де значна кількість освітян шукає можливості для професійної реалізації за межами країни (Таблиця 1.17).

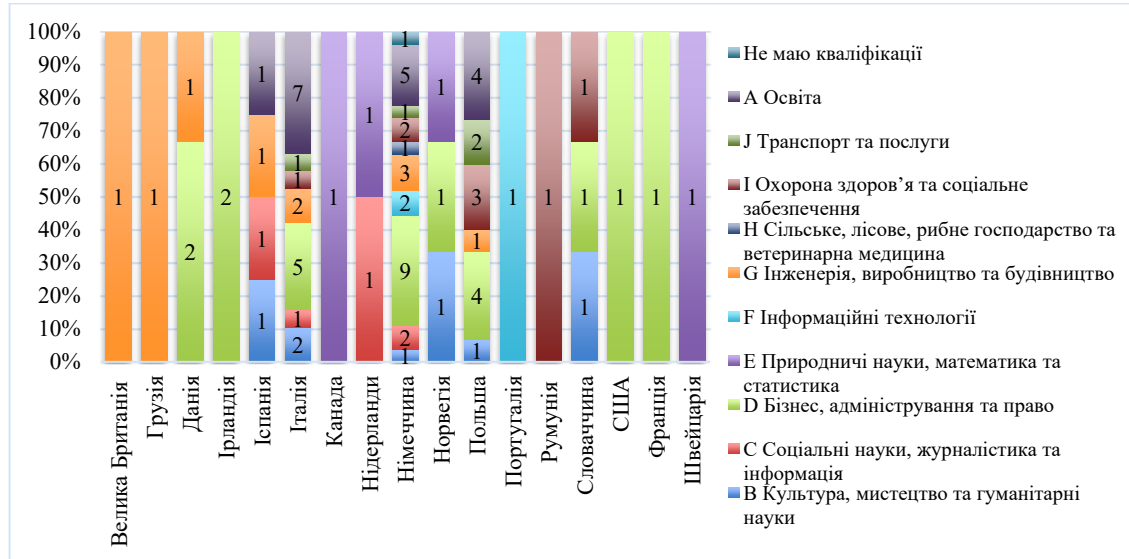


Рис. 1.16 Географічний розподіл респондентів за галузями знань, в яких вони мають найвищий рівень освітньої чи професійної кваліфікації

Вісім респондентів (9,3%) мають кваліфікацію у сфері охорони здоров'я та соціального забезпечення, що відображає високий рівень затребуваності українських медиків і соціальних працівників у країнах ЄС. Їхня участь у системах охорони здоров'я Італії, Німеччини та Польщі демонструє не лише трудову інтеграцію, а й соціальний внесок у місцеві громади.

У галузі інформаційних технологій мають освіту 3 респонденти (3,5%), у сфері природничих наук, математики та статистики — 4 особи (4,7%), а у соціальних науках, журналістиці та інформації — 5 осіб (5,8%). Ці показники хоча й менші за чисельністю, але свідчать про присутність серед українських мігрантів представників нових



SKILLS 4 JUSTICE



Funded by
the European Union



MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE
INSTITUTE
OF EDUCATIONAL ANALYTICS
State Scientific Institution

"інтелектуальних" професій, які здатні працювати дистанційно або інтегруватися у міжнародне інформаційне середовище.

Окремо варто відзначити присутність у нашій вибірці представників культурно-гуманітарної сфери — 7 осіб (8,1%), а також фахівців у транспортній галузі — 4 особи (4,7%). Ці групи відображають традиційно важливі для українців напрями прикладної праці за кордоном — транспортні перевезення, сфера обслуговування, культура та послуги.

У географічному вимірі домінування окремих напрямів в цілому відображає структуру економіки приймаючих країн. Так, у Німеччині найбільше українських фахівців у бізнесі (9), інженерії (3), медицині (2) та освіті (5 осіб відповідно). В Італії спостерігається поєднання освітніх, економічних і технічних напрямів підготовки кадрів, а в Польщі — висока частка медичних і транспортних працівників (Рис. 1.17).

Отримані дані свідчать про те, що українська міграція вже ніяк не обмежується робітниками з низькою кваліфікацією, що було характерно для перших міграційних хвиль на початку 2000-х років. Навпаки, вона набуває рис професійно-освітньої та кваліфікаційної мобільності, коли люди з вищою, фаховою передвищою та професійною освітою шукають можливості застосувати свої знання у новому соціально-економічному середовищі.

Таким чином, галузева структура отриманих освітніх та професійних кваліфікацій українських громадян за кордоном свідчить про високу їх диверсифікацію та потенціал розвитку саме інтелектуальної міграції. Вона на сьогодні в умовах війни охоплює як гуманітарні та соціально-орієнтовані галузі знань, так і технічні та



медичні спеціальності, що робить українських біженців та інших мігрантів гнучкими, адаптивними та перспективними в контексті подальшої реінтеграції в економіку України після повернення.

Розподіл респондентів за визнанням роботодавцями країни перебування наявних у них професійних кваліфікацій

34 особи (39,5%) відповіли, що не проходили жодної професійної підготовки в країні перебування. Це майже дві п'ятих вибірки, що вказує на переважання трудової адаптації через практичний досвід, а не через формальне навчання. Для більшості з опитаних така ситуація пояснюється коротким терміном перебування за кордоном і зосередженістю на поточній роботі, яка не потребує додаткової верифікації.

Водночас 52 респонденти (60,5%) у тій чи іншій формі здобували або визнавали кваліфікацію в країнах перебування. Серед них 19 осіб (22,1%) зазначили, що пройшли повне навчання, а ще 18 осіб (20,9%) — що пройшли навчання частково. Таким чином, близько двох п'ятих опитаних уже залучені в країнах перебування до системи професійної підготовки, що свідчить про активну адаптацію та прагнення до легалізації своїх професійних кваліфікацій.

Ще 13 осіб (15,1%) відповіли, що їхня робота не пов'язана з освітою, отриманою в Україні, але водночас вони, ймовірно, пройшли певну адаптаційну підготовку без формального навчання. Це типова ситуація для українських працівників, які змушені змінювати професійну сферу внаслідок різниці між вимогами до компетенцій на ринках праці країн перебування. Тільки 2 респонденти (2,3%) зазначили,



що потребують підтвердження диплома або проходження курсів підвищення кваліфікації.

Таблиця 1.18

Розподіл респондентів за визнанням роботодавцями країни перебування наявних у них професійних кваліфікацій

Варіант відповіді	Кількість (осіб)	Частка
Ні	34	39,5%
Так, повністю	19	22,1%
Частково	18	20,9%
Робота не пов'язана з освітою, яку я отримав в Україні	13	15,1%
Так, але треба підтвердити диплом чи пройти курси з підвищення кваліфікації	2	2,3%

Це може свідчити як про обмежену кількість осіб, які розпочали процес офіційного визнання своїх кваліфікацій, так і про недостатню поінформованість щодо відповідних можливостей у країнах перебування (Таблиця 1.18).

У географічному вимірі найвищий рівень участі в професійному навчанні спостерігається в Німеччині: серед 27 респондентів 13 осіб зазначили, що пройшли навчання повністю або частково. Така активність пояснюється розвиненою системою інтеграційних програм та підтримкою з боку німецьких навчальних центрів і роботодавців (промислово-торгових та ремісничих палат). В Італії професійну підготовку пройшли 8 осіб (5 частково, 3 повністю), що свідчить про поєднання формального та неформального навчання, характерного для секторів догляду, обслуговування й будівництва.

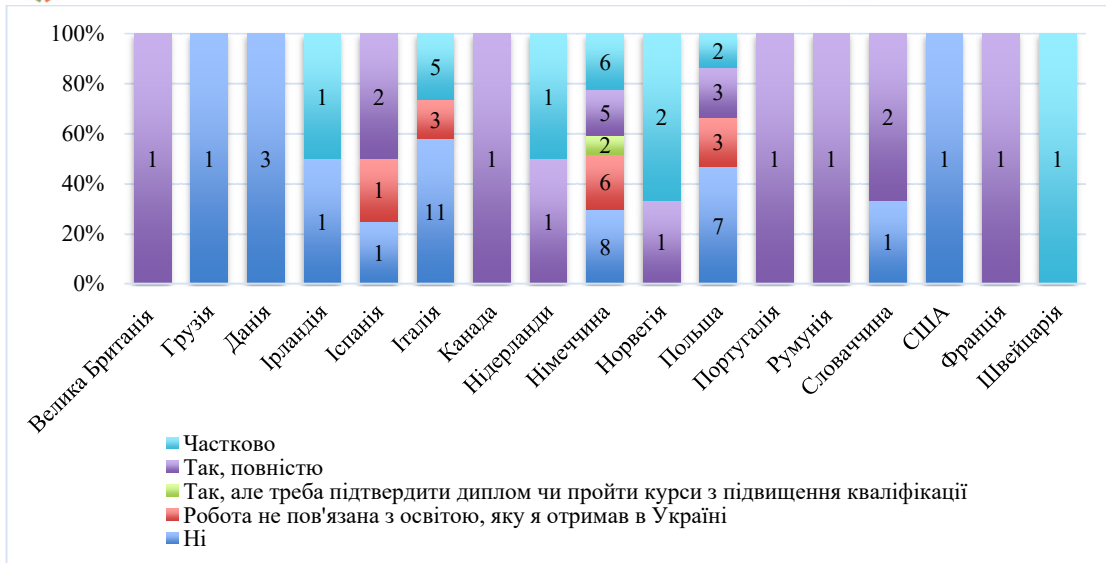


Рис. 1.17 Розподіл респондентів за визнанням роботодавцями наявних у них професійних кваліфікацій в розрізі країн перебування

У Польщі 5 респондентів пройшли професійну підготовку (3 повністю, 2 частково), а ще 3 зазначили, що працюють не за фахом, здобутим в Україні. Подібні тенденції спостерігаються й в Іспанії, Норвегії та Нідерландах, де значна частка опитаних пройшла часткове навчання або професійні курси. Натомість у Данії, Канаді, США, Франції та Португалії більшість учасників не проходили підготовки, що пояснюється або невеликим терміном перебування, або стабільною зайнятістю без необхідності верифікації кваліфікацій (Рис. 1.17).

Загалом структура відповідей показує, що українська міграція поступово переходить від етапу тимчасової зайнятості до етапу професійної інтеграції. Навчання за кордоном та верифікація/присвоєння професійних кваліфікацій — повних чи часткових — стають важливим інструментом закріплення на ринку



SKILLS 4 JUSTICE



Funded by
the European Union



MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE
INSTITUTE
OF EDUCATIONAL ANALYTICS
State Scientific Institution

праці, адаптації до місцевих вимог і підвищення конкурентоспроможності у країнах перебування.

Отримані дані дозволяють зробити кілька висновків:

— понад 60,0% українців за кордоном уже залучені до різних форм професійного навчання, що свідчить про високу мотивацію до саморозвитку;

— біженці відмічають ефективність професійної підготовки в таких країнах, як Німеччина, Італія та Польща, де пропонуються навчальні програми для мігрантів;

— значна частина опитаних біженців працює не за первинним фахом, що вимагає від приймаючих країн більш активного розвитку навчальних програм з професійної перепідготовки та перекваліфікації;

— наявна невелика кількість осіб, які проходять офіційне підтвердження дипломів, що свідчить про потребу в державній підтримці як з боку України, так і країн прибуття, відповідних процедур та інформування українських мігрантів про можливості визнання їхньої освіти та/чи професійної кваліфікації.

Таким чином, українці за кордоном демонструють високу адаптаційну здатність і готовність до професійного зростання, що є важливим чинником не лише для їхнього соціально-економічного становлення, а й для потенційного внеску у відновлення трудового потенціалу України після їхнього повернення.



SKILLS 4 JUSTICE



Funded by
the European Union



MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE
INSTITUTE
OF EDUCATIONAL ANALYTICS
State Scientific Institution

***Розподіл респондентів за формами професійної
підготовки та провайдерами освітніх послуг у країнах
перебування***

Серед 94 зафіксованих відповідей (опитування передбачало кілька варіантів вибору) переважають ті, хто не проходив жодної професійної підготовки — таких 44 особи (46,8%). Це підтверджує той висновок, що майже половина українських мігрантів перебуває на етапі первинної адаптації або працює у сферах, де немає потреби у додатковій верифікації професійних кваліфікацій.

Водночас достатньо значна частка респондентів (53,2%) зазначила, що проходила навчання у тій чи іншій формі. Найчастіше українські мігранти отримували послуги з професійної підготовки безпосередньо на робочому місці — 19 осіб (20,2%). Такий формат є найпоширенішим у сферах догляду, обслуговування, виробництва та логістики, де професійні навички засвоюються практично. Це свідчить про високий рівень адаптивності та готовність українців швидко інтегруватися у трудовий процес.

Другою за поширеністю формою стали мовні курси, які відвідували 4 респонденти (4,3%). Хоча ця частка опитаних незначна, сам показник носить стратегічне значення, адже володіння мовою країни перебування є ключовою умовою успішної інтеграції. Особливо активно українці беруть участь у таких курсах у Німеччині, Норвегії та Італії.

Професійне навчання в центрах професійної освіти або на курсах підвищення кваліфікації від приватних провайдерів пройшли відповідно 5 (5,3%) та 3 (3,2%) респонденти. Ці програми, як правило, орієнтовані на практичні навички — догляд за людьми, кулінарію, технічне



обслуговування, логістику — і є важливою частиною адаптаційної політики для мігрантів.

Університетське навчання (ступінь бакалавра або магістра) обрали 7 осіб (7,4%), що засвідчує про наявність серед українців групи висококваліфікованих фахівців, які продовжують освіту для підтвердження дипломів або здобуття нової спеціальності. Особливо це характерно для молодших респондентів і тих, хто планує довгострокове проживання.

Таблиця 1.19

Розподіл респондентів за формами професійної підготовки та провайдерами освітніх послуг у країнах перебування

Варіант відповіді	Кількість (осіб)	Частка
Навчання за направленням центру (служби) зайнятості	9	9,6%
В університеті (ступінь магістра, бакалавра або молодшого бакалавра)	7	7,4%
Учнівство (формальна система)		
В старшій професійно-технічній школі	3	3,2%
У центрі професійної освіти	5	5,3%
Постійна професійна (професійно-технічна освіта/курси від іншого надавача освітніх послуг)	3	3,2%
На робочому місці	19	20,2%
Мовні курси	4	4,3%
Я не отримав ніякої професійної (професійно-технічної підготовки).	44	46,8%

Навчання за направленням центрів зайнятості проходили 9 осіб (9,6%) — переважно в Німеччині, Італії та Польщі. Це вказує на ефективність державних програм зайнятості в країнах ЄС, спрямованих на інтеграцію українців до місцевих ринків праці через офіційні інституції з працевлаштування.



Дещо менше учасників (3 особи, або 3,2%) навчалися у старших професійно-технічних школах, а ще поодинокі випадки стосуються учнівства у формальних системах — тобто участі у програмах дуальної освіти, де навчання поєднується з практичною роботою (Таблиця 1.19).

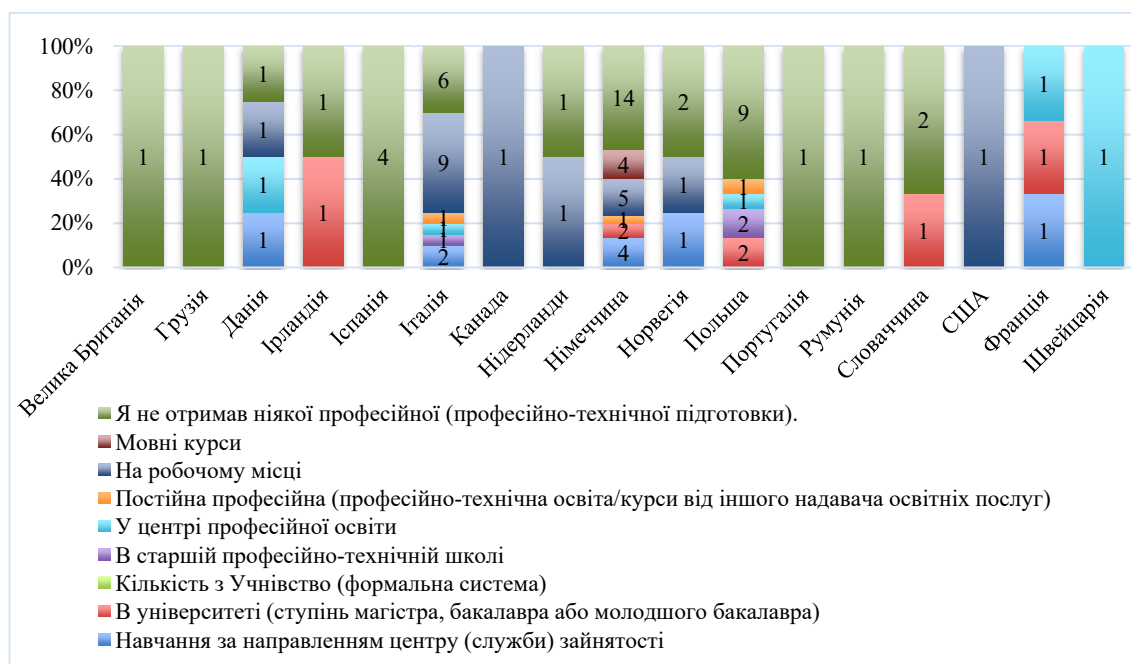


Рис.1.18 Географічний розподіл респондентів за формами професійної підготовки та провайдерами освітніх послуг у країнах перебування

Географічні відмінності підтверджують залежність участі в професійній підготовці мігрантів від національної політики країн перебування. У Німеччині, яка має найрозвиненішу систему перекваліфікації для мігрантів в цілому, та українців, зокрема, зафіксовано найвищу їхню участь — 16 осіб із 30 пройшли різні форми навчання (мовні курси, навчання на роботі, університетські програми). В Італії професійне навчання проходили 14 осіб, переважно у форматі виробничих практик або курсів у центрах професійної освіти. У Польщі



6 респондентів здобували нову кваліфікацію, тоді як у Норвегії, Данії та Ірландії — були лише окремі випадки формального навчання (Рис. 1.18).

Отримані результати дають підстави для декількох узагальнень. По-перше, українські мігранти демонструють високий рівень прагматичної адаптації — майже кожен п'ятий опановує нові навички безпосередньо в процесі роботи. По-друге, поширення короткострокових форм навчання свідчить про зміну структури професійного розвитку: перевага надається практичним і прикладним курсам, а не тривалому академічному навчанню. По-третє, країни ЄС, особливо Німеччина, Італія та Польща, створили ефективні механізми залучення мігрантів в цілому, та українців, зокрема, до освітніх/навчальних програм, що підвищує їхню конкурентоспроможність і сприяє легалізації зайнятості.

Таким чином, хоча майже половина опитаних не здобувала професійної освіти за кордоном, їх решта активно використовує освітні можливості, що свідчить про поступову професіоналізацію української міграції. Цей процес не лише полегшує інтеграцію в нове суспільство, а й формує цінний людський капітал, який може стати ресурсом для відновлення української економіки після повернення мігрантів.

Участь роботодавців у професійно-трудовій адаптації біженців

Загалом у відповідях респондентів було зафіксовано 165 посилань на заходи, спрямовані на полегшення адаптації працівників, тоді як більш ніж третина опитаних (31 респондент або 36,0%) повідомила про те, що жодних дій відповідного спрямування з боку роботодавця не відбувалося.



Найчастіше українські мігранти відзначали практичні та короткотермінові форми допомоги, безпосередньо пов'язані з робочим процесом. Серед них переважають схеми наставництва (26 випадків або 30,2%) та професійне навчання на робочому місці (21 випадок або 24,4%), що дозволяє працівникам більш швидко засвоїти вимоги виробництва, правила техніки безпеки та особливості колективної взаємодії. Досить поширеними є такі форми як контроль за роботою (23 випадки або 26,7%) і надання індивідуальних відгуків/порад (10 випадків або 11,6%), що свідчить про прагматичну європейську модель управління персоналом, орієнтовану на результат, а не на довготривалу професійну підготовку, як це часто-густо можна спостерігати в Україні.

Внутрішня професійна підготовка була зафіксована в 11 випадках (12,8%) і найчастіше практикується у великих компаніях, де існують програми навчання персоналу. Зовнішню професійну підготовку, що передбачає навчання поза межами підприємства, проходили лише окремі працівники, переважно в Німеччині, Італії та Польщі. Менш поширеними, але важливими для трудової інтеграції, є зміна методів роботи (3 випадки), перерозподіл посадових обов'язків (5 випадків) і ротація робочих місць (6 випадків), що дає змогу українським працівникам більш активно адаптуватися до різних виробничих ситуацій та режимів праці і робочих зон.

Помітною особливістю виступає активна власна позиція українських працівників у питаннях підвищення кваліфікації. Самостійне (інформальне) навчання або онлайн-курси без допомоги роботодавця проходили 11 респондентів (12,8%), а ще 5 осіб (5,8%) здобували загальну освіту для дорослих поза межами трудової



діяльності/роботи. Це свідчить про високий рівень самоорганізації та прагнення до професійного розвитку навіть у складних соціально-економічних та побутових умовах, які випадають на долю мігранта/біженця від війни (Таблиця 1.20).

Таблиця 1.20

Заходи професійно-трудої адаптації на виробництві чи за його межами серед опитаних українських мігрантів

Варіант відповіді	Кількість (осіб)	Частка
Внутрішня професійна (професійно-технічна) підготовка	11	6,7%
Професійне навчання на робочому місці	21	12,7%
Схема наставництва	26	15,8%
Контроль за роботою	23	13,9%
Надання індивідуальних відгуків	10	6,1%
Зміна методів роботи	3	1,8%
Перерозподіл робіт	5	3,0%
ротація за робочими місцями / посадами	6	3,6%
Обмін або навчальні візити	2	1,2%
Конференції/семінари	10	6,1%
Навчальні групи або групи з контролю й управління якістю	1	0,6%
Я відвідував самостійне навчання/онлайн-тренінги, приватні заняття без допомоги роботодавця.	11	6,7%
Я отримав безперервне навчання або загальну освіту для дорослих без допомоги роботодавця.	5	3,0%
Нічого не відбувалося	31	18,8%

Географічний розподіл респондентів за їхніми відповідями на поставлене питання показує, що найбільш системно питання професійно-трудої адаптації вирішуються у Німеччині (62 зафіксовані випадки), де активно впроваджуються програми наставництва, внутрішнього навчання та участі в колективних формах підвищення кваліфікації. Італія посідає другу позицію (30 випадків), яка відзначається переважанням неформального наставництва, навчання на робочому місці та взаємної підтримки між працівниками. У Польщі (21



випадок) процес адаптації переважно базується на колективному досвіді, обміні знаннями та на практичних інструктажах. У країнах Північної Європи (Данія, Норвегія) та англomовних країнах (Канада, США, Велика Британія) переважають індивідуальні форми підтримки — персональне наставництво, короткі інструктажі та оцінка результатів праці. Водночас у частині країн, зокрема в Португалії, Швейцарії та Румунії, заходи з адаптації не були відмічені опитаними.

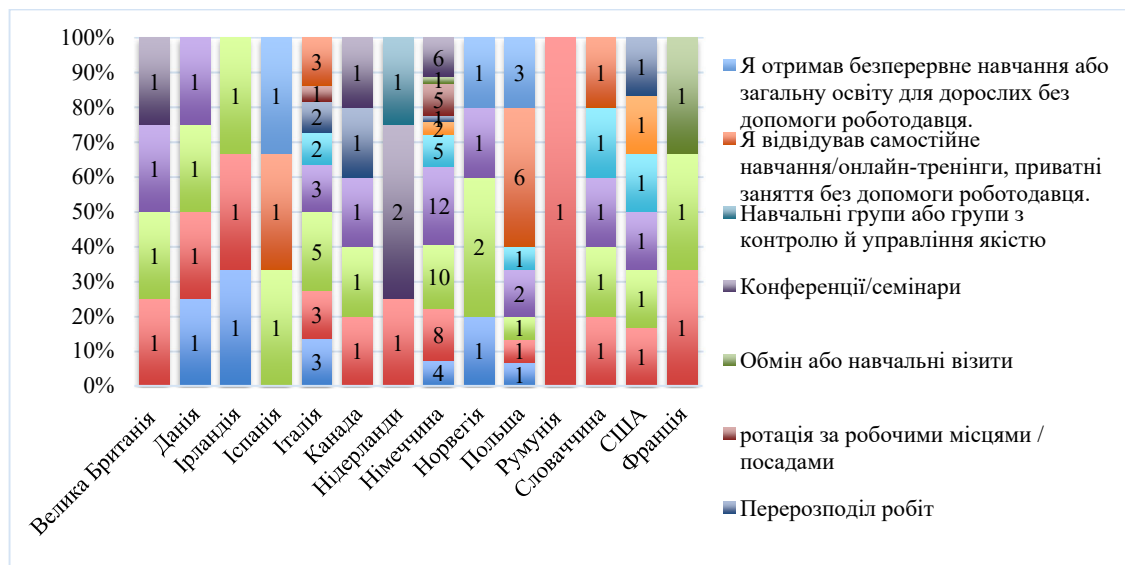


Рис.1. 19 Географічний розподіл респондентів за вказаними заходами професійно-трудої адаптації на виробництві чи за його межами

Отримані відповіді на це питання дають підстави стверджувати, що понад половина українських мігрантів за кордоном отримує певну допомогу в процесі їхньої професійно-трудої адаптації на робочих місцях, однак ця підтримка здебільшого обмежується практичними аспектами й не переходить у системне навчання чи підвищення



кваліфікації. Формальні освітні програми на виробництві охоплюють незначну частку працівників, тоді як більшість з них навчаються безпосередньо в процесі роботи або самостійно. Водночас третина респондентів не отримала жодної профільної допомоги від роботодавців, що підкреслює потребу в створенні загальноєвропейських програм інтеграції трудових мігрантів/біженців у працездатному віці.

Таким чином, професійно-трудова адаптація українців на зарубіжних ринках праці носить переважно практичний і неформальний характер та базується на ініціативності самих працівників та поступовому їх залученні до виробничого процесу. Українці-працівники демонструють високу працездатність, схильність та спроможність до навчання, відповідальне ставлення до робочих/посадових обов'язків, що формує позитивний імідж української робочої сили у країнах Європи та й за її межами. Попри відсутність єдиної європейської системи професійної інтеграції, українські працівники активно долають мовні, культурні й адміністративні бар'єри, що свідчить про їхню гнучкість та здатність до довгострокової професійної діяльності.

Розподіл респондентів у професійному розрізі

Розподіл опитаних українських мігрантів за видами професійної діяльності за якими вони зайняті в країнах перебування чи були зайняті в Україні перед виїздом за кордон показує високий рівень професійної різноманітності та водночас відображає структурні особливості трудової інтеграції українців за кордоном. Серед усіх опитаних найбільше представників було виявлено у сфері робітничих професій та виробництва (14 осіб, 16,3%), охорони здоров'я, догляду та інших видів соціальної сфери (11 осіб, 12,8%), а також у бізнесі, менеджменті,



фінансах та економіці (9 осіб, 10,5%) (Таблиця 1.21). Таке співвідношення демонструє той факт, що українські мігранти активно інтегруються саме в ті галузі економіки та види економічної діяльності, де спостерігається стабільний попит на робочу силу, особливо в країнах ЄС.

Таблиця 1.21

Розподіл респондентів у професійному розрізі

Варіант відповіді	Кількість (осіб)	Частка
Безробітні / тимчасово не працюють	3	3,5%
Бізнес, менеджмент, фінанси, економіка	9	10,5%
Громадське харчування	7	8,1%
Державна служба, право	3	3,5%
ІКТ, інженерія, технології	6	7,0%
Креатив, мода, дизайн	5	5,8%
Охорона здоров'я, догляд, соціальна сфера	11	12,8%
Обслуговування, прибирання, готелі	2	2,3%
Освіта, виховання, психологія	8	9,3%
Робітничі професії, виробництво	14	16,3%
Сфера послуг, прибирання, готелі	7	8,1%
Торгівля, маркетинг, комунікації	6	7,0%
Транспорт, логістика	5	5,8%

Таким чином, найчисленніші професійні групи — робітничі професії та зайнятість у сфері догляду — відображають загальні тенденції української трудової міграції. Зокрема, робота у виробничих секторах (будівництво, монтаж, технічне обслуговування) є типовою для чоловіків, тоді як жінки частіше залучені до догляду за літніми людьми, роботи в лікарнях, дитячих або соціальних закладах. Ці галузі є ключовими у таких країнах, як Німеччина, Італія, Польща та Іспанія, де соціально орієнтована економіка створює попит на низько- та/чи



середньокваліфіковану робочу силу, що також не потребує додаткового підтвердження кваліфікації.

У Німеччині, яка має найбільшу кількість респондентів (27 осіб), спостерігається чітка професійна поляризація. Тут переважають робітники виробничої сфери (9 осіб), але також представлені фахівці з бізнесу, менеджменту, охорони здоров'я, технічних спеціальностей та торгівлі. Це свідчить про те, що українці в Німеччині не лише заповнюють ринок низькокваліфікованої праці, а й частково інтегруються у професійні сектори, які потребують вищого рівня кваліфікації та володіння мовою.

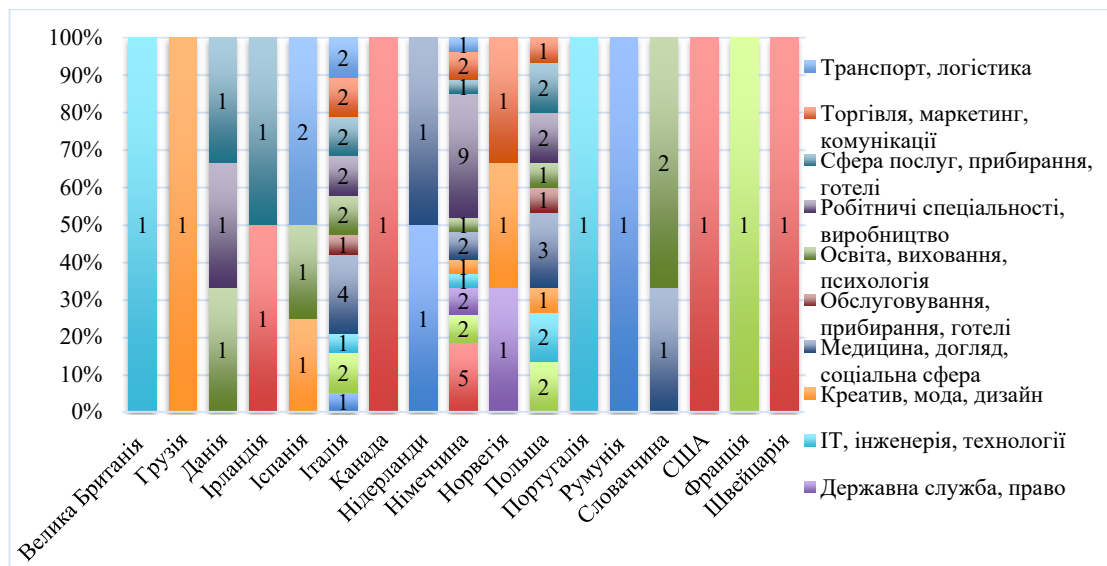


Рис. 1.20 Географічний розподіл респондентів у професійному розрізі

В Італії, де опитано 19 осіб, домінують представники професій із догляду та соціальної підтримки, освіти, сфери обслуговування, торгівлі та робітничих занять. Такий розподіл є типовим для італійського ринку



праці, де українські жінки часто-густо працюють у домашньому догляді за особами похилого віку, дітьми, особами з обмеженими можливостями тощо, або в побутовому секторі, а чоловіки — на будівництві чи у сфері ремонту на замовлення домогосподарств.

У Польщі структура зайнятості опитаних українців більш збалансована: респонденти представлені у сферах охорони здоров'я, інженерно-технічних професій, торгівлі, транспорту та логістики, що відображає мобільність трудових потоків і більш широкі можливості для легального працевлаштування (Рис. 1.20).

Водночас спостерігається й незначна частка мігрантів, залучених до креативних індустрій, освіти, державної служби та ІКТ-сектору. З опитаних 6 осіб зайняті у сфері технологій та інженерії, а 8 — в галузі освіти та надають психологічно-реабілітаційні послуги. Це пояснюється тим, що такі сфери професійної діяльності потребують високого рівня володіння мовою, підтвердження кваліфікації або повторного навчання, що створює додаткові бар'єри для новоприбулих.

Зайнятість респондентів за типом підпорядкованості та власності підприємства (установи, закладу, організації)

Із усіх респондентів 54 особи (62,8%) повідомили, що працюють у приватних компаніях. Це найпоширеніший тип зайнятості серед опитаних українських мігрантів. Такий показник свідчить про високу затребуваність українських працівників у сфері недержавних послуг, будівництві, логістиці, торгівлі, догляді за людьми, а також у промисловості. Приватний сектор забезпечує більш широкий доступ до робочих місць, гнучкі умови праці та можливості для тимчасової або сезонної зайнятості, що є важливим для людей, які не планують



залишатися за кордоном на постійній основі, мають комунікаційні (мовні) проблеми та не в змозі претендувати на роботу за отриманим в Україні фахом.

На другій позиції опинилися самозайняті особи (13 респондентів (15,1%). Ця група включає підприємців, фрилансерів, власників малого бізнесу або тих, хто надає послуги на індивідуальній основі. Переважно це українці, які вже тривалий час проживають за кордоном, добре володіють мовою країни та мають сформовану клієнтську базу. Такі випадки переважають у Німеччині (5 осіб) та Польщі (2 особи), а також в Італії, де самозайнятість часто пов'язана з наданням соціально-побутових або доглядових послуг. Такий тип зайнятості свідчить про поступову інтеграцію українців у місцеві економічні структури й зростання їхньої фінансової незалежності.

Таблиця 1.22

Розподіл зайнятих респондентів за типом підпорядкованості та власності підприємства (установи, закладу, організації)

Варіант відповіді	Кількість (осіб)	Частка
Приватний сектор (наприклад, компанія)	54	62,8%
Самозайнятість	13	15,1%
Державний сектор (наприклад, місцеві органи самоврядування або державна лікарня)	10	11,6%
Не працюю	5	5,8%
Неприбуткова організація (наприклад, благодійна організація, інша організація)	4	4,7%

Державний сектор, який охоплює роботу в державних або муніципальних установах, представлений значно меншою часткою — 10 осіб (11,6%). Це переважно працівники освітніх, медичних або соціальних закладів, які змогли підтвердити свою кваліфікацію або були



прийняті на роботу після проходження місцевих адаптаційних програм. Найбільше українців у державному секторі працює в Німеччині (3 особи), Польщі (5 осіб) та Італії (1 особа). Обмежена кількість таких випадків пояснюється складними бюрократичними процедурами визнання дипломів, необхідністю високого рівня володіння мовою та конкуренцією на місцевому ринку праці.

Неприбуткові організації (зокрема благодійні фонди, громадські та міжнародні структури) стали місцем роботи для 4 осіб (4,7%). Ця група переважно представлена фахівцями із соціальної сфери, освіти та гуманітарних проєктів, часто пов'язаних із підтримкою українських громад за кордоном (Таблиця 1.22).

Географічний розподіл респондентів за відповідями свідчить, що найбільша частка зайнятих у приватному секторі припадає на Італію (16 осіб із 19 опитаних), Німеччину (15 із 27) та Польщу (8 із 15 відповідно) (Рис. 1.21).

Отримані результати дозволяють зробити кілька висновків. По-перше, українська трудова міграція носить переважно ринковий характер, оскільки більшість наших співвітчизників працюють у приватних компаніях або на себе, тобто в умовах, де гнучкість і мобільність є ключовими перевагами. По-друге, порівняно невелика кількість зайнятих у державному секторі свідчить про те, що процес професійної інтеграції українців у публічну сферу поки що обмежений. По-третє, висока питома вага самозайнятих є ознакою поступової соціально-економічної стабілізації українців за кордоном, які перетворюються з найманих працівників на суб'єктів малого бізнесу.

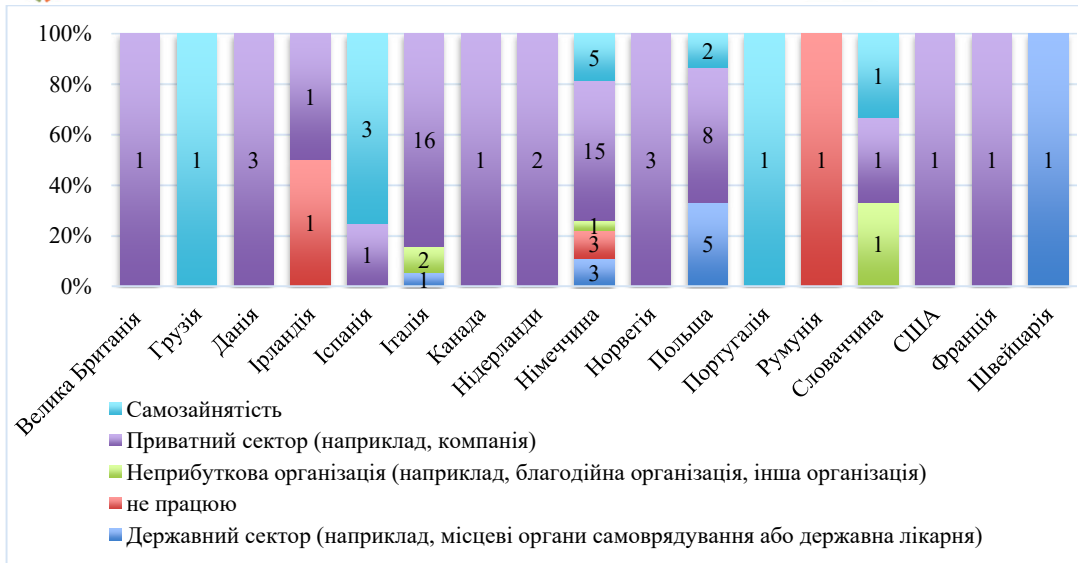


Рис. 1.21 Розподіл зайнятих респондентів за типом підпорядкованості та власності підприємства (установи, закладу, організації) за країнами перебування

Таким чином, в структурі зайнятості українців за кордоном домінує їхня робота в приватному секторі, що носить ознаку індивідуалізації трудових стратегій. Українські працівники поступово переходять від короткострокової трудової міграції до довгострокової економічної присутності, що формує новий тип мігранта — активного, підприємливого та професійно гнучкого, здатного адаптуватися до динамічних умов, сучасного європейського ринку праці.

Галузева приналежність підприємств (установ, закладів, організацій), на яких зайняті респонденти

Отримані результати анкетування засвідчують досить високу професійну різноманітність українців, які перебувають за кордоном, що відображає складну структуру трудової міграції та адаптаційних процесів у приймаючих країнах. Найбільша кількість опитаних працює



у сфері надання інших видів послуг (19 осіб, 22,1%), що охоплює широкий спектр зайнятості — від побутового обслуговування та догляду до допоміжної праці у готельному бізнесі, торгівлі й логістиці. Цей показник є типовим для української трудової міграції, особливо в Італії, Німеччині та Польщі, де подібні види діяльності залишаються стабільно випитаними.

Другою за чисельністю серед опитаних є група, зайнята у сфері охорони здоров'я та соціальної допомоги (10 осіб, 11,6%). Вона охоплює як кваліфікованих медичних працівників, так і доглядальниць, які надають послуги літнім людям або особам з обмеженими можливостями. Найбільше представників цього сектору зафіксовано в Італії та Німеччині, де українці традиційно посідають вагомe місце в системі соціального догляду.

Помітна частка українців працює також у сферах освіти (8 осіб, 9,3%) та адміністративного й допоміжного обслуговування (6 осіб, 7,0%). Освітняни, психологи та фахівці з дитячого розвитку переважно інтегруються в локальні заклади освіти або неформальні освітні ініціативи/програми українських громад. Натомість працівники адміністративного сектору часто-густо залучені до офісної чи організаційної роботи, що не вимагає високої мовної компетенції або спеціального підтвердження кваліфікації.

Певну роль відіграють і технічні та "інтелектуальні" професії/заняття мігрантів. У переробній промисловості (4 особи), будівництві (3 особи), транспортній галузі (4 особи) та торгівлі (3 особи) українці переважно виконують практичні завдання, спрямовані на фізичну працю або технічне обслуговування.



Таблиця 1.22

Розподіл підприємств (установ, закладів, організацій), на яких зайняті респонденти, за видами економічної діяльності

Варіант відповіді	Кількість (осіб)	Частка
С Переробна промисловість	4	4,7%
D Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	2	2,3%
E Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	1	1,2%
F Будівництво	3	3,5%
G Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	3	3,5%
H Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	4	4,7%
I Тимчасове розміщування й організація харчування	8	9,3%
J Інформація та телекомунікації	1	1,2%
K Фінансова та страхова діяльність	3	3,5%
L Операції з нерухомим майном	1	1,2%
M Професійна, наукова та технічна діяльність	3	3,5%
N Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	6	7,0%
P Освіта	8	9,3%
Q Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	10	11,6%
R Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	5	5,8%
S Надання інших видів послуг	19	22,1%
T Діяльність домашніх господарств	2	2,3%
Не працюю	3	3,5%

Водночас у сферах інформаційних технологій, фінансів, професійної та наукової діяльності працюють лише одиниці (від 1 до 3 осіб у кожній категорії) опитаних, що свідчить про обмежену інтеграцію висококваліфікованих професіоналів та фахівців до інтелектуальних секторів економіки приймаючих країн (Таблиця 1.23).

Найбільше професійне розмаїття спостерігається у Німеччині (27 респондентів), де представлені майже всі певні види економічної діяльності — від переробної промисловості й транспорту до медицини,



освіти та послуг. Це свідчить про високу гнучкість німецького ринку праці, який забезпечує можливості до працевлаштування як для фахівців із 5-8 рівнями Європейської рамки кваліфікацій, так і для осіб, що виконують практичну роботу, яка потребує професійних кваліфікацій більш низьких рівнів.

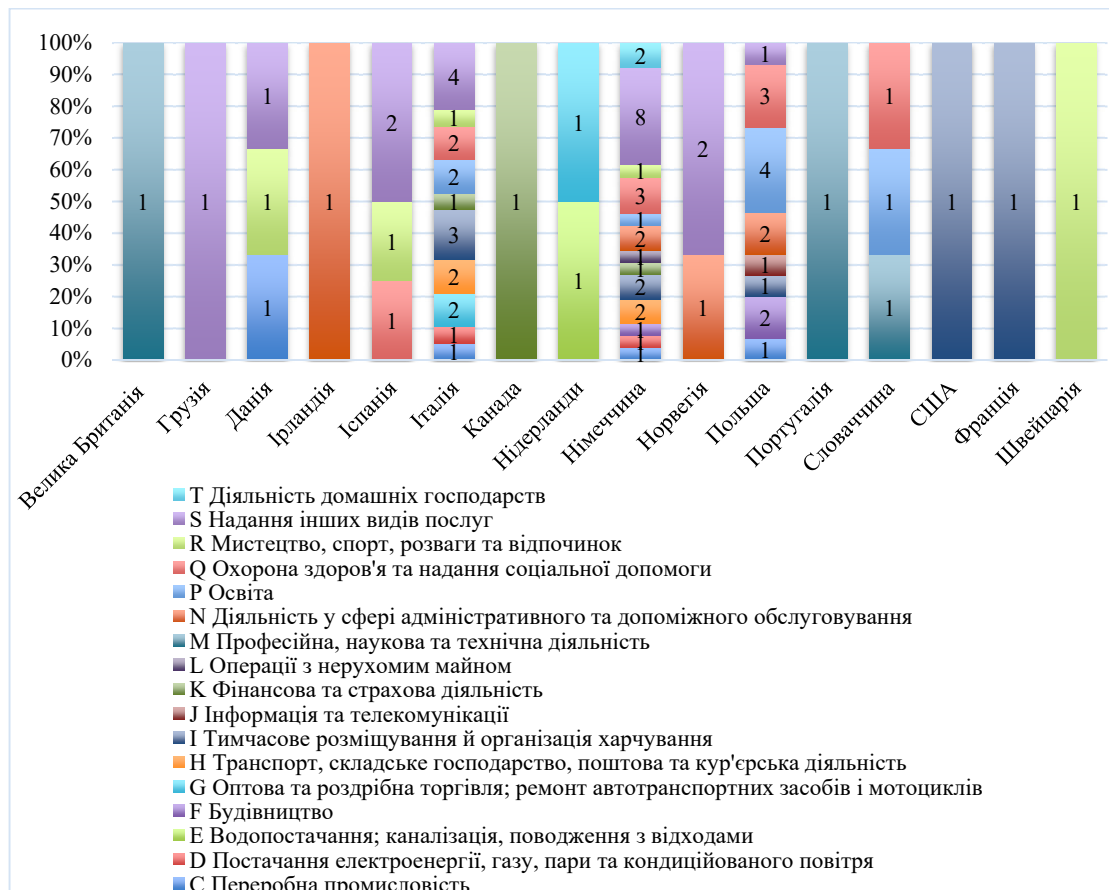


Рис. 1.22 Географічний розподіл підприємств (установ, закладів, організацій), на яких зайняті респонденти, за видами економічної діяльності

Подібна галузева структура характерна також для Італії, де українці зайняті у будівництві, сферах соціальної допомоги, освіти та обслуговування (Рис. 1.22).

***Розподіл респондентів за тривалістю роботи за кордоном на поточному робочому місці/ посаді***

Серед усіх респондентів 27 осіб (31,4%) працюють на своїй нинішній посаді менше року, а ще 33 респонденти (38,4%) — від одного до двох років. Разом ці дві групи складають майже 70,0% від усіх опитаних. Це свідчить про те, що більшість українських мігрантів перебувають на етапі первинної або проміжної адаптації на новому місці роботи. Такий показник відображає як відносно недавнє прибуття значної частини українців за кордон після початку активної фази війни наприкінці лютого 2022 року, так і певну специфіку тимчасових або контрактних форм праці, поширених у країнах Європи.

Таблиця 1.24**Розподіл респондентів за тривалістю роботи за кордоном на поточному робочому місці/ посаді**

Варіант відповіді	Кількість (осіб)	Частка
1–2 роки	33	38,4%
Менше року	27	31,4%
3–5 років	19	22,1%
Більше 5 років	7	8,1%

Більш тривалий досвід роботи за кордоном — від трьох до п'яти років — мають 19 осіб (22,1%), а 7 респондентів (8,1%) зайняті на одному й тому ж робочому місці понад п'ять років. Ці показники свідчать про наявність досить стабільного ядра майже третини українських працівників, які інтегрувалися у місцеві колективи, володіють мовою країни проживання та, найімовірніше, розглядають свою присутність за кордоном як довгострокову чи остаточну (Таблиця 1.24).

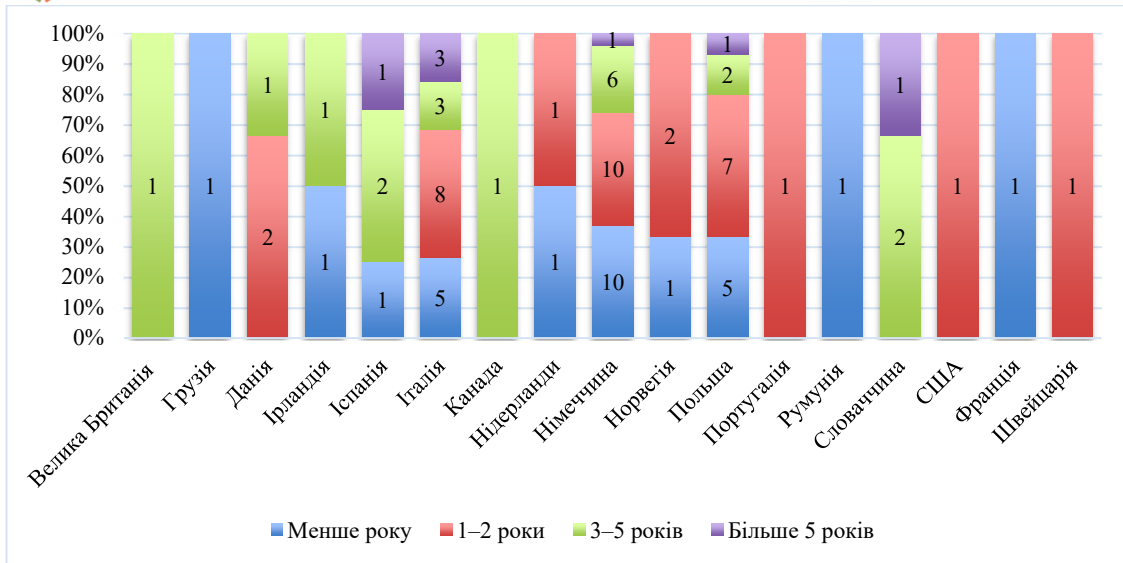


Рис. 1.23 Географічний розподіл респондентів за тривалістю роботи за кордоном на поточному робочому місці/ посаді

Найбільша кількість опитаних із коротким стажем роботи (до року) спостерігається у Німеччині (10 осіб) та Італії (5 осіб) — країнах, які прийняли найбільшу чи велику кількість українських мігрантів після початку війни. У Польщі також значна частка працівників має короткостроковий досвід (5 осіб до року і 7 — від одного до двох років), що відповідає загальному профілю сезонної та тимчасової зайнятості.

Водночас серед тих, хто працює на одному робочому місці понад три роки, домінують Німеччина (7 осіб), Італія (6 осіб) та Іспанія (3 особи). У цих країнах спостерігається більша стабільність зайнятості, що пояснюється як розвиненішими трудовими гарантіями, так і наявністю сформованих українських громад, які допомагають співвітчизникам утримувати робочі місця та підвищувати кваліфікацію.

Окремо слід зазначити, що тривалий стаж роботи (понад п'ять років), зафіксований у 7 випадках (8,1%) та переважно характерний для



осіб, які виїхали із самого початку війни, тобто після 2014 року. Ці респонденти, як правило, уже мають усталене соціальне становище, легалізований статус і стабільну професійну нішу.

Таким чином, результати відповідей на це питання дозволяють окреслити кілька ключових тенденцій. По-перше, переважна більшість українців перебуває на початкових або проміжних етапах трудової інтеграції, що свідчить про динамічний, але ще не завершений процес адаптації. По-друге, наявність значної групи з трудовим досвідом понад три роки вказує на формування стабільного ядра української діаспори, яке забезпечує професійне закріплення в країнах перебування. По-третє, короткий термін роботи більшості респондентів не є свідченням нестабільності, а радше відображає мобільність і прагнення українців до пошуку оптимальних умов праці, зокрема кращих заробітків, умов проживання або можливостей для професійного росту.

Таким чином, сучасна українська трудова міграція характеризується високою динамікою зайнятості: більшість працівників ще перебувають у процесі адаптації, однак уже демонструють тенденцію до поступового закріплення на місцях роботи. Така мобільність свідчить про гнучкість і конкурентоспроможність українців на міжнародному ринку праці, що в перспективі може стати важливим чинником як їхнього особистого успіху, так і соціально-економічного потенціалу України у майбутньому.

Розподіл респондентів за зміною роботи за останні 5 років в країнах перебування

Із усіх респондентів 56 осіб (65,1%) повідомили, що за останні п'ять років працювали на одному робочому місці. Це свідчить про тенденцію



до тривалого утримання місця роботи, що характерно для тих українців, які змогли знайти стабільну зайнятість, інтегруватися в колектив та отримати необхідні документи для офіційної праці. Така частка є індикатором успішної трудової адаптації, адже збереження роботи протягом кількох років свідчить про довіру роботодавців і високу відповідальність працівників.

Таблиця 1.25

Розподіл респондентів за зміною роботи за останні 5 років в країнах перебування

Варіант відповіді	Кількість (осіб)	Частка
1	56	65,1%
2	20	23,3%
3	5	5,8%
4 і більше	5	5,8%

Ще 20 осіб (23,3%) зазначили, що змінили два місця роботи, Це можна розглядати як ознаку пошуку оптимальних умов праці або наслідок сезонного характеру зайнятості. П'ять респондентів (5,8%) міняли три місця роботи, і стільки ж (5,8%) — чотири або більше, тобто вони належать до більш регіонально чи професійно мобільної частини української робочої сили за кордоном (Таблиця 1.25). Ця категорія працівників, як правило, більш швидко реагує на зміни в економічній ситуації, пропозиції роботодавців чи умови оплати праці, демонструючи гнучкість та адаптивність на ринку праці. Розподіл результатів відповідей у розрізі країн перебування респондентів також підкреслює ці тенденції. Найвища частка зайнятих на одному робочому місці працівників спостерігається у Німеччині (21 із 27 осіб), Італії (10 із 19)



та Іспанії (всі 4 опитані). У цих країнах українці, як правило, працюють тривалий час на одних і тих самих підприємствах, що зумовлено наявністю великих українських громад, легалізованих трудових відносин і сталого попиту на робочу силу.

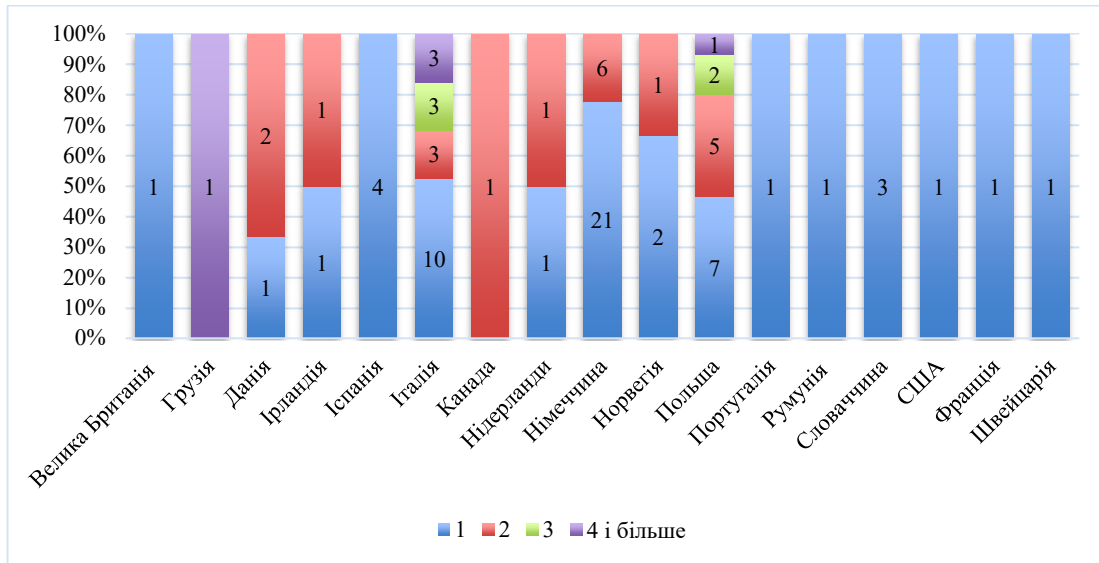


Рис. 1.24 Регіональний розподіл респондентів за зміною роботи за останні 5 років в країнах перебування

Водночас у Польщі (де 7 осіб працюють на одному місці, але 8 — мали два чи більше) та Данії (1 особа — на одному, 2 — на двох місцях) фіксується вища динаміка змін роботи, що є типовим для сезонної роботи або контрактної зайнятості (Рис. 1.24).

Порівняно невелика частка тих, хто працював на трьох або чотирьох і більше місцях (по 5 осіб у кожній категорії), вказує на існування мобільної групи українців, які змінюють роботу частіше. Це може бути пов'язано з пошуком кращих умов, необхідністю поєднувати



кілька короткострокових контрактів або прагненням до професійного зростання.

Загалом аналіз свідчить, що зайнятість українців за останні п'ять років демонструє перевагу стабільних форм праці над тимчасовими. Більшість респондентів не лише працевлаштовані офіційно, але й утримують своє місце роботи протягом тривалого періоду, що свідчить про високий рівень довіри з боку роботодавців і належну професійну підготовку працівників. У той же час частка тих, хто часто змінює місце роботи, відображає природну мобільність трудових мігрантів, які пристосовуються до вимог економічного середовища, умов проживання та особистих обставин.

Отже, більшість українців за кордоном уже досягли певної професійної стабільності, мають досвід довготривалої роботи й формують позитивну репутацію української робочої сили як надійної, відповідальної та кваліфікованої. Цей фактор є важливим для розуміння потенціалу реінтеграції українських трудових мігрантів після їхнього повернення, адже набутий ними досвід системної праці, дисципліни та професійного розвитку може стати цінним ресурсом для економічного відновлення України.

Розподіл респондентів за рівнем професійної мобільності

Серед опитаних українських громадян, які нині перебувають за кордоном, спостерігається досить високий рівень трудової та професійної активності. Згідно з отриманими даними, понад половина респондентів — 47 осіб (54,6%) — мають поточну професійну зайнятість відмінну від тієї, що була в Україні перед від'їздом, тоді як 39 осіб (45,4%) зберегли свій професійний профіль за кордоном. Такий



розподіл відображає високий рівень професійної інтеграції українців у країнах перебування (Таблиця 1.26).

Таблиця 1.26

Розподіл респондентів за рівнем професійної мобільності

Варіант відповіді	Кількість (осіб)	Частка
Ні	39	45,3%
Так	47	54,7%

Найвищий рівень працевлаштування із зміною професійної діяльності зафіксовано серед українців, що проживають у країнах із розвиненими механізмами трудової інтеграції — Німеччині, Італії та Польщі. У Німеччині таких 15 із 27 опитаних. Італія демонструє ще вищий відносний показник — 12 із 19 осіб, а в Польщі змінювали професійний профіль 9 із 15 респондентів. Подібна ситуація характерна і для Данії та Іспанії (Рис. 1.25).

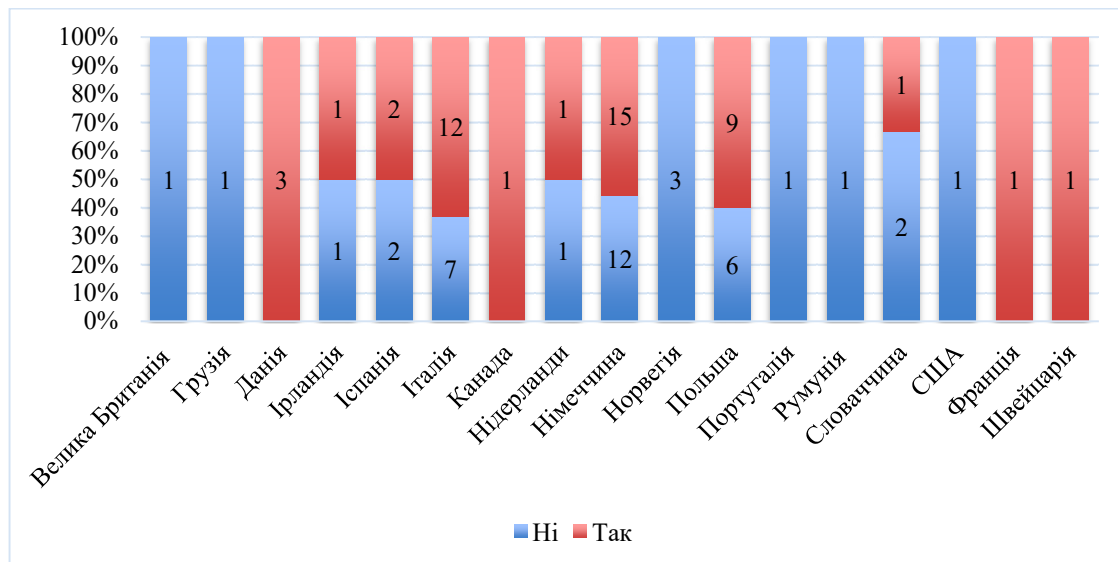


Рис. 1.25 Розподіл респондентів за рівнем професійної мобільності за країнами їхнього перебування



Отримані результати свідчать про те, що значна частина українців, які нині проживають за кордоном, мала попередній професійний досвід, відмінний від їхньої теперішньої діяльності. Серед 47 опитаних осіб, які підтвердили зміну професії, простежується широке галузеве розмаїття, яке охоплює як висококваліфіковані, так і прикладні напрями праці.

Найпоширенішими у зміні професійної діяльності серед респондентів стали галузі бізнесу, менеджменту, фінансів і економіки (7 осіб). Значна кількість респондентів працювала раніше у сфері освіти, виховання та психології (8 осіб), що може бути ознакою міграції освітянського середовища, а також адаптації вчителів до суміжних професій — зокрема у сфері соціального догляду чи обслуговування (Таблиця 1.26).

Таблиця 1.26

Розподіл респондентів за групами змінюваних професій

Варіант відповіді	Кількість (осіб)	Частка
Бізнес, менеджмент, фінанси, економіка	7	14,9%
Громадське харчування	2	4,3%
ІТ, інженерія, технології	4	8,5%
Креатив, мистецтво, дизайн, реклама	3	6,4%
Медицина, догляд, соціальна сфера	5	10,6%
Освіта, виховання, психологія	8	17,0%
Робітничі спеціальності, виробництво	3	6,4%
Торгівля, маркетинг, комунікації	2	4,3%
(пусто)	13	27,7%

Окрему групу складають робітничі професії й технічні фахівці — електрики, оператори виробництва, пакувальники, кухарі, інженери та інші. Зміни цих професій притаманні респондентам з Німеччини, Польщі, Данії та Італії, що відповідає структурі попиту на робочу силу в



цих країнах. Поряд із цим виявлено приклади переорієнтації на висококваліфіковану зайнятість: бухгалтери, фахівці з менеджменту, туризму, маркетингу, ІКТ та тендерної документації. Декілька респондентів зазначили нові для себе креативні професії — артист, дизайнер, фотограф, що вказує на поступове розширення присутності українців у культурних і креативних секторах країн перебування.

Географічний розподіл показує, що найбільша кількість осіб, які змінили професію, проживають у Німеччині, Італії та Польщі, тому що саме в цих країнах найкраще розвинені програми зайнятості для мігрантів, що створює умови для професійної перекваліфікації. Водночас у Данії (3 особи) спостерігається приклад зміни професійного спрямування у сфері громадського харчування, тоді як в Іспанії та Нідерландах переважає перехід до професій бізнес- або офісного спрямування (Рис. 1.25).

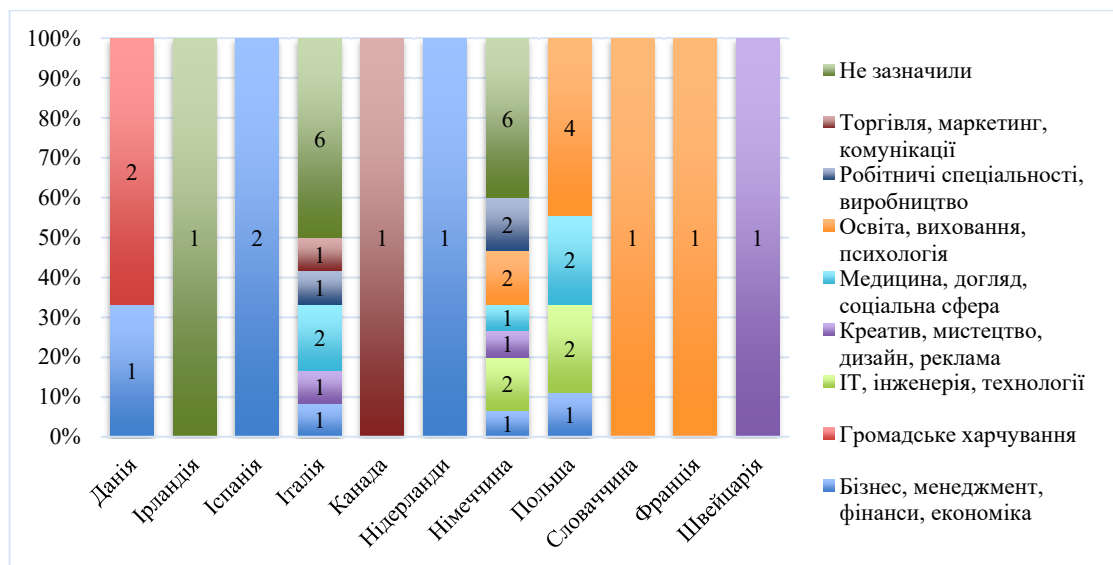


Рис. 1.25 Географічний розподіл респондентів за групами змінюваних професій



SKILLS 4 JUSTICE



Funded by
the European Union



MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE
INSTITUTE
OF EDUCATIONAL ANALYTICS
State Scientific Institution

Зміна професії, зафіксована серед респондентів, свідчить про високу адаптаційну мобільність українців, їхню здатність пристосовуватися до потреб локальних ринків праці та готовність опановувати нові ролі. Часто така трансформація супроводжується вертикальною або горизонтальною мобільністю — від інтелектуальних до прикладних професій або навпаки.

Таким чином, можна стверджувати, що трудова міграція українців у період війни стала не лише вимушеним кроком, а й потужним чинником професійної перебудови та перекваліфікації. Цей досвід має значну цінність у контексті подальшої реінтеграції фахівців в український ринок праці після їхнього повернення, адже поєднує знання кількох систем праці — національної та європейської — і формує нову якість трудового потенціалу української спільноти.

Розподіл респондентів за типом найму на роботу

Серед опитаних 56 осіб (65,1%) працюють за строковими, випробувальними або безстроковими договорами. Це свідчить про високий рівень легалізації української робочої сили в країнах ЄС, де офіційне оформлення праці є необхідною умовою соціального захисту, доступу до медичного страхування та інших правових гарантій. Зазвичай такі договори укладаються у приватному секторі — промисловості, сфері послуг, будівництві, логістиці та догляді за людьми. Водночас 17 респондентів (19,8%) повідомили, що працюють без офіційного договору. Це характерно для працівників, зайнятих у неформальному секторі — на сезонних роботах, домашньому обслуговуванні, сільському господарстві або сфері догляду.



Таблиця 1. 27

Розподіл респондентів за типом найму на роботу

Варіант відповіді	Кількість (осіб)	Частка
Строковий (повна чи неповна зайнятість)//випробувальний термін/безстроковий (повна чи неповна зайнятість)	56	65,1%
Без договору	17	19,8%
Сезонний/періодичний/нестабільний/тим-часовий договір (наприклад, робота протягом туристичного сезону, сезонні сільськогосподарські роботи, робота за викликом)	7	8,1%
Самозайнята, працюю сама на себе	3	3,5%
Я не працюю	3	3,5%

Така форма зайнятості, хоча й забезпечує тимчасовий дохід, позбавляє працівників соціальних гарантій та створює ризики експлуатації. Найбільша кількість таких випадків зафіксована в Італії (4 особи) та Німеччині (7 осіб), що відображає реалії тіньового сегмента європейського ринку праці, де українці часто виступають як низькооплачувана, але надійна робоча сила.

Ще 7 осіб (8,1%) працюють за сезонними, періодичними або тимчасовими договорами. Цей тип зайнятості характерний для туристичної галузі, сільського господарства, харчової промисловості та сфери логістики. Він дозволяє українцям швидко адаптуватися до нових умов, але не забезпечує довготривалої стабільності. Такі договори найбільш поширені в Іспанії (2 особи), Італії (3 особи) та Німеччині (2 особи).

Самозайнятими є 3 респонденти (3,5%), які працюють на себе або ведуть власну справу. Це переважно фахівці у сфері послуг, ІКТ чи



ремісництва, які змогли створити власний бізнес або надавати послуги незалежно від роботодавців (Таблиця 1.27).

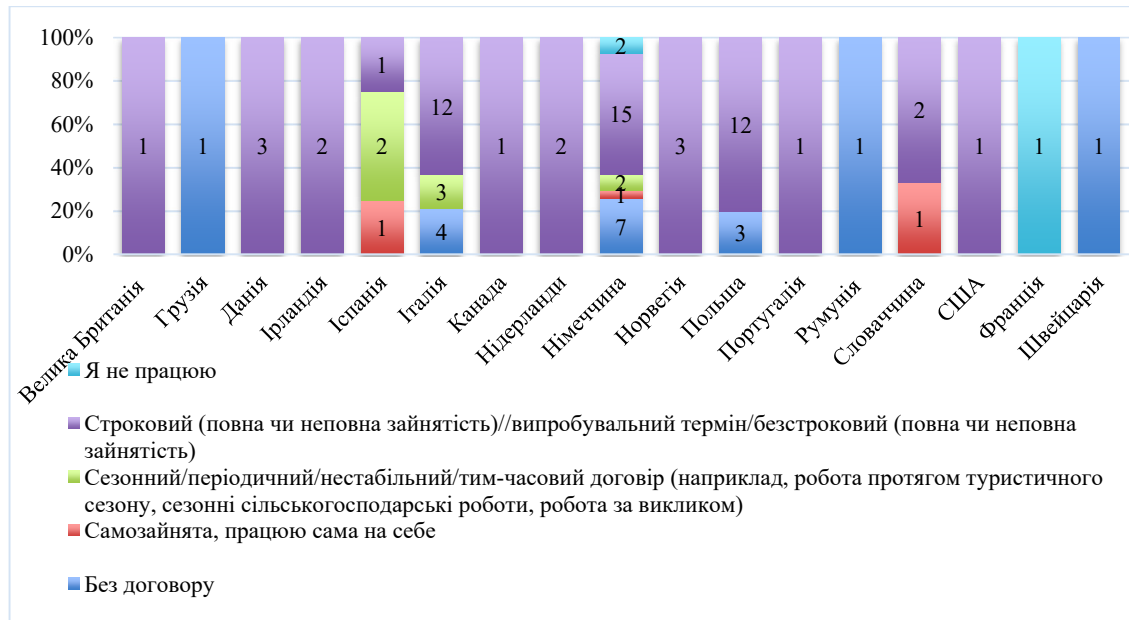


Рис. 1.26 Розподіл респондентів за типом найму на роботу у розрізі країн прибуття

Розподіл відповідей за країнами перебування підтверджує загальні тенденції. Найбільша частка офіційно працевлаштованих українських мігрантів зафіксована у Німеччині (15 осіб зі строковими або безстроковими договорами), Польщі (12 осіб) та Італії (12 осіб). Водночас частка працівників без договорів також найбільша саме в цих країнах — через одночасну наявність легального та неформального секторів зайнятості. У країнах Північної Європи (Данія, Норвегія, Нідерланди) усі опитані мають офіційні трудові угоди, що відображає високий рівень дотримання трудового законодавства (Рис. 1.26).



SKILLS 4 JUSTICE



Funded by
the European Union



MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE
INSTITUTE
OF EDUCATIONAL ANALYTICS
State Scientific Institution

Отримані відповіді дозволяють зробити декілька висновків. По-перше, українці загалом демонструють високий рівень легалізації праці, що свідчить про успішну адаптацію до правових норм приймаючих країн. По-друге, наявність майже п'ятої частини респондентів без договорів підтверджує існування тіньового сегмента зайнятості, який потребує регулювання та посилення контролю за правами працівників. По-третє, поширення тимчасових контрактів свідчить про гнучкий характер міграційної зайнятості, що дає змогу українцям швидко реагувати на економічні зміни, але не гарантує стабільності.

Таким чином, структура трудових договорів українських мігрантів відображає перехідний етап між тимчасовою мобільністю та довготривалою інтеграцією. Українські працівники поступово переходять від неформальної до легальної зайнятості, набувають правового захисту й трудової стабільності, що є важливим показником їхньої соціально-економічної адаптації у країнах Європи та потенціалом для повернення в Україну з новими професійними й організаційними навичками та компетентностями.

Розподіл зайнятих опитаних за режимом праці

Результати опитування свідчать про те, що більшість українців, які нині працюють за кордоном, мають повну зайнятість, що є показником їхньої професійної стабільності та високого рівня інтеграції до ринків праці країн перебування. Водночас значна частина опитаних працює на умовах неповного робочого дня, що часто пов'язано з особливостями статусу, сімейними обставинами або специфікою зайнятості у певних галузях.



Із 83 осіб, які на момент опитування мали роботу, 52 респонденти (62,7%) повідомили, що працюють повний робочий день, тоді як 31 особа (37,3%) — неповний. Такий розподіл відображає загальноєвропейську тенденцію до поєднання стабільної повної зайнятості з гнучкими формами праці, що особливо актуально для українських мігрантів, які пристосовуються до нових соціально-економічних умов.

Повна зайнятість переважає у більшості країн, зокрема в Німеччині (13 осіб із 25 опитаних), Італії (10 із 19), Польщі (11 із 15) та Норвегії (усі 3 респонденти). Це країни, де українські працівники здебільшого залучені у стабільні сектори економіки — промисловість, будівництво, логістику, догляд за людьми та сферу обслуговування. Повна зайнятість у цих випадках свідчить не лише про офіційне працевлаштування, а й про економічну інтеграцію, коли працівник є повноправним учасником трудових відносин і має доступ до соціальних гарантій.

Таблиця 1. 28

Розподіл зайнятих опитаних за режимом праці

Варіант відповіді	Кількість (осіб)	Частка
Повний робочий день	54	62,8%
Неповний робочий день	32	37,2%

Неповна зайнятість характерна більш ніж для третини зайнятих опитаних (31 особа). Найвищі показники зафіксовано в Німеччині (12 осіб), Італії (9 осіб) та Польщі (4 особи). Такі випадки пояснюються кількома чинниками. По-перше, частина українців свідомо обирає гнучкий графік через необхідність поєднувати роботу з доглядом за дітьми або навчанням. По-друге, у багатьох випадках неповна зайнятість



є вимушеною — зумовленою обмеженнями за статусом проживання або труднощами з визнанням професійної кваліфікації. По-третє, у певних галузях (догляд, прибирання, сезонні послуги) така форма є типовою і для місцевих працівників.

Цікаво, що в деяких країнах, зокрема в Іспанії та Данії, спостерігається майже рівний розподіл між повною та неповною зайнятістю (по двоє осіб у кожній категорії). Це свідчить про те, що українці активно використовують можливості для часткової роботи, характерні для європейських ринків праці з високою гнучкістю графіка роботи.

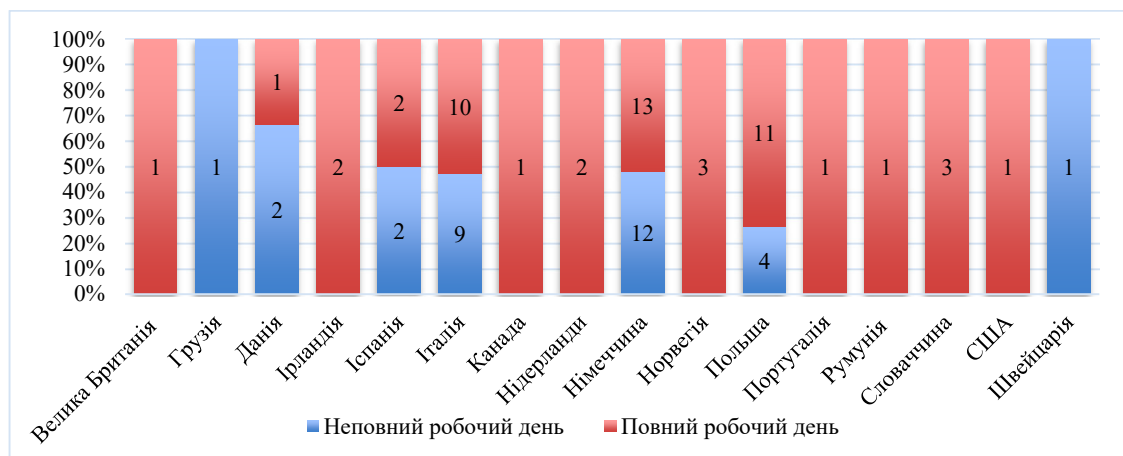


Рис. 1.27 Розподіл зайнятих опитаних за режимом праці за країнами їхнього перебування

Водночас у країнах із більш жорсткою трудовою політикою, таких як Норвегія чи Нідерланди, усі опитані працюють повний робочий день, що вказує на більш суворе дотримання ними стандартів зайнятості цих країн.

Аналіз отриманих відповідей дозволяє зробити кілька висновків. По-перше, повна зайнятість є основною формою праці українців за



кордоном, що свідчить про їхню професійну відповідальність, працездатність і затребуваність на ринку праці. По-друге, неповна зайнятість не є ознакою маргіналізації, а радше виявом гнучкості, що дозволяє українцям поєднувати роботу, родинні обов'язки та особистісний розвиток. По-третє, співіснування обох моделей праці — повної та часткової — формує адаптивну структуру української трудової міграції, яка відповідає європейським тенденціям постіндустріальної економіки.

Отже, більшість українців за кордоном уже досягли стійкої професійної інтеграції, працюючи повний день та маючи стабільні соціально-трудові відносини. Водночас помітна й частка тих, хто працює неповний день, демонструючи прагнення до балансу між роботою, сімейним життям і самореалізацією. Така гнучкість і висока адаптивність українських працівників є їхньою конкурентною перевагою на європейських ринках праці та підтверджує їхню здатність ефективно інтегруватися до соціально-економічного середовища приймаючих країн.

Розподіл зайнятих респондентів за тривалістю робочого тижня

Результати опитування показали, що переважна більшість українських працівників за кордоном має стандартний робочий тиждень тривалістю від 20 до 40 годин, що відповідає типовим європейським трудовим нормам. Водночас частина опитаних або працює понаднормово, або має скорочений робочий час, що свідчить про гнучкість української робочої сили та адаптацію до різних економічних умов і моделей зайнятості.



Із 83 зайнятих опитаних 53 особи (63,9%) повідомили, що працюють у межах 20–40 годин на тиждень. Це найпоширеніший формат праці, характерний для офіційно працевлаштованих осіб у сфері промисловості, обслуговування, будівництва, торгівлі та догляду. Така частка демонструє стабільність зайнятості та підтверджує високий рівень легалізації українських працівників у країнах перебування.

18 осіб (21,7%) працюють менше 20 годин на тиждень. Ця категорія охоплює як студентів або осіб із частковою зайнятістю, так і працівників, які свідомо обрали гнучкий графік через родинні обставини або навчання.

Таблиця 1.29

Розподіл зайнятих респондентів за тривалістю робочого тижня

Варіант відповіді	Кількість (осіб)	Частка
20–40 годин	53	63,9%
до 20 годин	18	21,7%
Понад 40 годин	12	14,4%

Така форма роботи особливо поширена серед жінок та осіб, що поєднують працю із сімейними обов'язками. Найбільше таких респондентів зафіксовано в Німеччині (9 осіб), Італії (5 осіб) та Польщі (2 особи).

12 респондентів (14,4%) повідомили, що працюють понад 40 годин на тиждень, тобто мають перевищення стандартної тривалості робочого часу. Це свідчить про високий рівень навантаження і часто пов'язане з роботою у фізично складних або сезонних режимах праці, зокрема в сільському господарстві, будівництві, логістиці чи догляді.



Перевищення норми робочого часу може також свідчити про прагнення до більшого заробітку або про брак робочої сили у відповідних секторах.

Географічний розподіл відповідей респондентів за країнами перебування свідчить, що найбільше осіб із повною зайнятістю працює у Німеччині (14 осіб), Італії (10) та Польщі (11). Водночас саме в цих країнах також спостерігаються випадки надмірного робочого навантаження, коли працівники працюють понад 40 годин. Така ситуація характерна для мігрантів, які погоджуються на понаднормову роботу задля збільшення заробітку. У країнах Північної Європи (Данія, Норвегія) робочий тиждень чітко відповідає офіційним нормам, а перевищення ліміту практично не спостерігається.

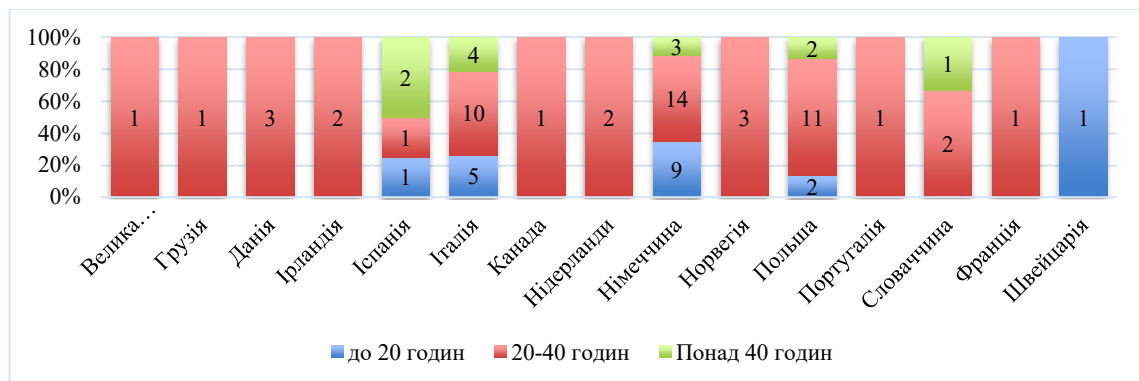


Рис. 1.28 Географічний розподіл зайнятих респондентів за тривалістю робочого тижня

Аналіз отриманих відповідей свідчить про те, що форми зайнятості та режими праці українців за кордоном носять збалансований характер: переважає нормований робочий графік, тоді як часткові або понаднормові форми праці мають другорядне значення. Такий розподіл



демонструє високу адаптацію українських працівників до трудових стандартів країн ЄС.

Отже, переважна більшість українців за кордоном інтегрувалися у стабільну систему працевлаштування з типовим робочим тижнем тривалістю 20–40 годин. Частина працівників, які мають скорочений графік роботи, засвідчують наявність гнучких моделей праці, що дозволяють поєднувати їм роботу з родинними або освітніми обов’язками. Ті ж, хто працює понаднормово, демонструють готовність до більш інтенсивного навантаження та прагнення до економічної самостійності. У цілому така ситуація підтверджує високу трудову дисципліну, адаптивність і професійну мотивацію українських працівників, які впевнено інтегруються в європейські ринки праці, зберігаючи при цьому гнучкість і конкурентоспроможність.

Наявність у працюючих респондентів додаткової роботи

Опитування за цим питанням показало, що більшість українців, які працюють за кордоном, отримують оплату за додаткову роботу, що свідчить про належну регламентацію трудових відносин і поступову інтеграцію українців до європейських стандартів праці. Проте частина з них, попри виконання понаднормових обов’язків, не отримує належної компенсації, що відображає нерівномірність у дотриманні трудових прав між країнами та секторами зайнятості.

Із усіх опитаних половина (44 особи, 51,2%) зазначила, що їхня додаткова робота оплачується роботодавцем. Це свідчить про переважання офіційного характеру трудових відносин і наявність контрактних зобов’язань, які передбачають компенсацію за понаднормову працю. Така ситуація характерна насамперед для країн із



високим рівнем регулювання праці та соціальної відповідальності роботодавців — Німеччини (16 осіб із 27), Італії (10 із 19) та Польщі (8 із 15). Це свідчить про включення українських працівників до формальних систем контролю за робочим часом, де понаднормова робота не лише фіксується, а й фінансово винагороджується.

Водночас 7 осіб (8,1%) повідомили, що понаднормова робота не оплачується, що свідчить про наявність випадків експлуатаційного характеру праці або про неформальні домовленості між працівником і роботодавцем. Найчастіше такі ситуації трапляються в Італії (3 особи) та Німеччині (2 особи), тобто навіть у країнах, де існують чіткі правові механізми захисту працівників.

Таблиця 1.30

Наявність у працюючих респондентів додаткової роботи

Варіант відповіді	Кількість (осіб)	Частка
так	44	51,2%
Не застосовується	35	40,7%
Ні	7	8,1%

Це може бути наслідком того, що українці нерідко погоджуються на додаткові навантаження без офіційного оформлення, сприймаючи їх як засіб зміцнення довіри з боку роботодавця або можливість збільшити загальний дохід неформальним шляхом.

Крім того, 35 респондентів (40,7%) обрали варіант «не застосовується», що означає відсутність у них додаткових робочих годин або другорядних обов’язків. Ця частка охоплює переважно тих, хто має чітко визначений графік роботи або виконує свої функції в межах стандартного робочого часу. Такі відповіді переважають у



країнах із суворим дотриманням трудових норм — Норвегії, Данії, Нідерландах та Канаді (Таблиця 1.30).

Аналіз географічного розподілу відповідей респондентів показує, що найвищий рівень компенсації понаднормової праці спостерігається у Німеччині, де понад 60,0% респондентів мають оплачувану додаткову роботу. Високі показники також зафіксовано в Італії та Польщі, де значна частка українців зайнята у виробничих і сервісних галузях економіки із чітким обліком робочого часу.

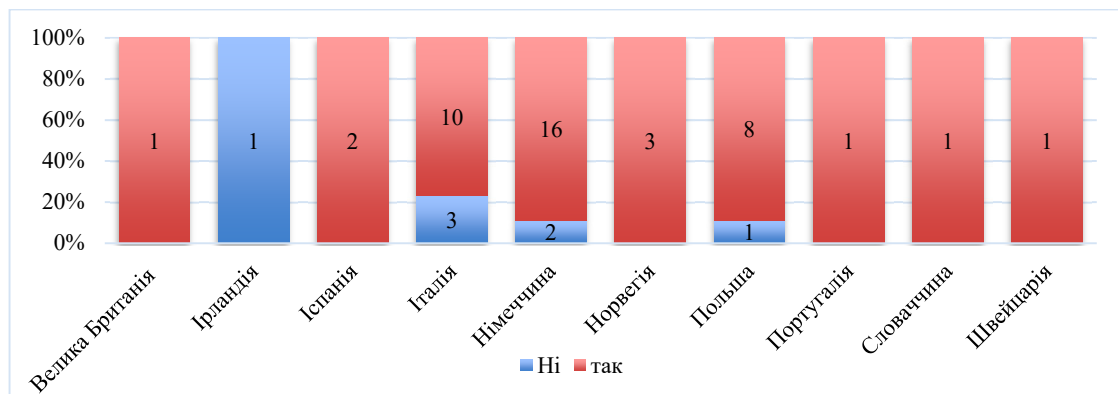


Рис. 1.29 Географічний розподіл респондентів за наявністю у працюючих респондентів додаткової роботи

Водночас у країнах із більш неформальним ринком праці, таких як Іспанія чи Румунія, компенсація за додаткову роботу зустрічається рідше (Рис. 1.29).

Отримані результати свідчать про кілька тенденцій. По-перше, українські працівники поступово переходять у сферу формалізованих трудових відносин, де дотримуються базові принципи оплати праці, включно з компенсацією за понаднормову роботу. По-друге, понад третина респондентів працює без додаткових навантажень, що вказує на



чітке дотримання трудових стандартів. По-третє, існування незначної частки неоплачуваної праці свідчить про необхідність посилення інституційного захисту прав трудових мігрантів, особливо в неформальних секторах економіки.

Узагальнюючи, можна відмітити те, що українські працівники за кордоном демонструють високий рівень трудової етики й відповідальності, тоді як більшість роботодавців визнають і належно оплачують їхні зусилля. Водночас збереження окремих випадків неоплачуваної додаткової праці свідчить про потребу у подальшому посиленні трудових гарантій, інформуванні мігрантів про їхні права та розширенні можливостей для офіційного оформлення робочих відносин. Це сприятиме підвищенню соціальної стабільності українців за кордоном і зміцненню їхнього професійного статусу на міжнародному ринку праці.

Розподіл підприємств (установ, закладів, організацій), де працюють респонденти, за чисельністю працівників

Результати опитування за цим питанням свідчать, що українські працівники за кордоном зайняті в на підприємствах різного масштабу, серед яких домінує середній і малий бізнес, що є типовим для структури європейського ринку праці. Така розподілена структура зайнятості свідчить про гнучку адаптацію українців до різних організаційних форм праці — від самозайнятості до роботи у великих корпораціях.

Із 83 респондентів, які на момент опитування мали роботу, 31 особа (37,3%) працює у компаніях із чисельністю персоналу від 10 до 250 осіб. Це підприємства середнього розміру — переважно фірми у сфері виробництва, послуг, будівництва, логістики, догляду чи харчової



промисловості. Така форма зайнятості є найпоширенішою серед українців, адже саме середній бізнес забезпечує стабільність трудових відносин, можливість гнучкого графіка та поступової професійної інтеграції. Найбільше працівників на підприємствах середнього бізнесу зафіксовано в Польщі (8 осіб), Німеччині (7 осіб) та Італії (6 осіб).

19 респондентів (22,9%) працюють у великих компаніях, де чисельність персоналу перевищує 250 осіб.

Таблиця 1.31

Розподіл підприємств (установ, закладів, організацій), де працюють респонденти, за чисельністю працівників

Варіант відповіді	Кількість (осіб)	Частка
10–250	31	38,4%
Більше 250	19	23,3%
Самозайнятість/працюю один/-на.	17	19,8%
1–10	16	18,6%

Це свідчить про залучення українців до великих європейських і міжнародних корпорацій, які функціонують у сферах промисловості, транспорту, медицини, освіти, готельного бізнесу чи сфери послуг. Найвища частка таких працівників спостерігається в Італії (5 осіб), Німеччині (5 осіб) та Польщі (3 особи). Робота у великих структурах вимагає належного рівня мовної компетентності, підтвердженої кваліфікації та досвіду, що вказує на відносно високий рівень професійної інтеграції частини українців.

Ще 16 осіб (19,3%) зазначили, що працюють у малих підприємствах із чисельністю від 1 до 10 працівників. Такі компанії характерні для локальних сервісних галузей — дрібного ремонту, торгівлі, доглядових



послуг, гастрономії чи приватного транспорту. Найбільше таких працівників — в Італії (5 осіб), Німеччині (6) та Польщі (3). Цей сегмент часто забезпечує українцям перше робоче місце за кордоном, особливо у випадках, коли рівень володіння мовою або правовий статус ще не дозволяє претендувати на престижні чи певні посади у великих структурах.

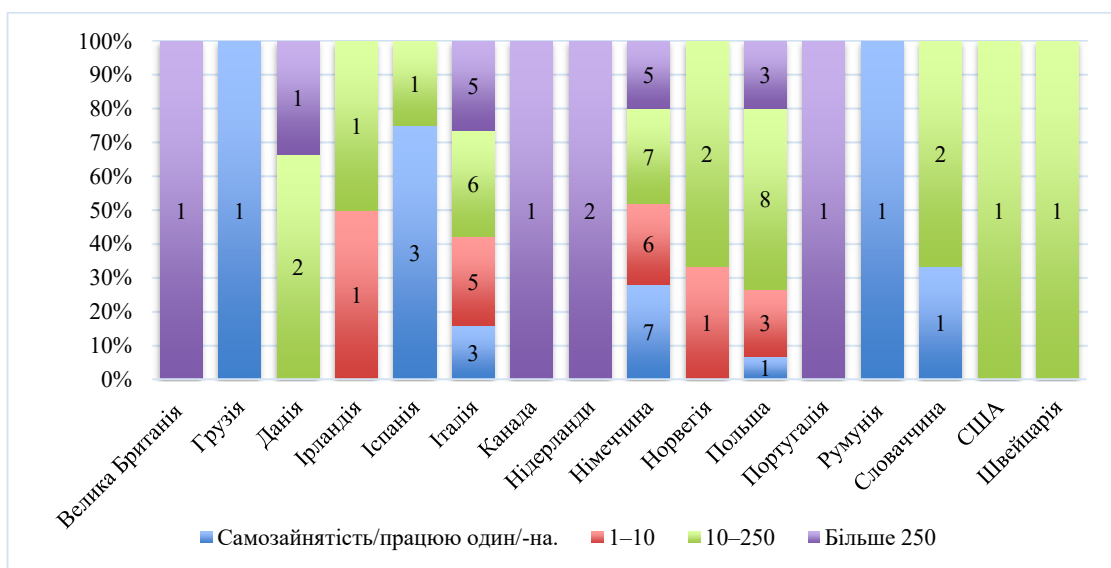


Рис. 1.30 Географічний розподіл підприємств (установ, закладів, організацій), де працюють респонденти, за чисельністю працівників

17 респондентів (20,5%) повідомили, що вони самозайняті або працюють індивідуально. Цей показник відображає зростання тенденції до індивідуального підприємництва серед українців, які відкривають власні невеликі бізнеси або надають послуги приватно — у сфері догляду, дизайну, ІКТ, ремонту, перекладу чи освіти. Найбільше самозайнятих зафіксовано в Німеччині (7 осіб) та Італії (3 особи). Це



свідчить про поступовий перехід українців від статусу найманого працівника до економічної самостійності (Таблиця 1.31).

Аналіз географічних тенденцій показує, що в країнах Центральної та Західної Європи — таких як Німеччина, Італія та Польща — українці представлені у всіх сегментах ринку праці, від малого бізнесу до великих корпорацій. У країнах Північної Європи (Данія, Норвегія, Нідерланди) переважає зайнятість у середніх та великих компаніях, що зумовлено високою формалізацією трудових відносин. Водночас у країнах із більш гнучким ринком праці, таких як Іспанія чи Італія, частіше зустрічаються малі підприємства та самозайнятість (Рис. 1.30).

Загалом отримані дані свідчать, що українці успішно інтегруються у різні організаційні структури, демонструючи високий рівень гнучкості та здатності адаптуватися до різних форматів праці. Поєднання значної частки самозайнятих і працівників середнього бізнесу показує, що українська трудова міграція поступово набуває ознак сталого економічного укорінення. Українці не лише працюють у найманому секторі, а й створюють власні економічні ніші, що сприяє розвитку місцевих економік і водночас формує соціально-професійний потенціал для майбутнього повернення та відбудови України.

Розподіл респондентів за періодом/часом знаходження першої роботи у країні перебування

Переважає більшість опитаних українців — 75 осіб (87,2%) — знайшли перше місце роботи вже після прибуття до країни проживання, тоді як лише 11 респондентів (12,8%) мали домовленість про працевлаштування заздалегідь, ще до виїзду з України. Такий розподіл відображає реальну картину трудової міграції українців, де більшість



вимушених (втікачів від війни) або економічних мігрантів шукають роботу безпосередньо після прибуття, орієнтуючись на локальні можливості, рекомендації знайомих чи підтримку українських громад.

Найвищу частку тих, хто знайшов роботу вже після прибуття, зафіксовано в Італії (усі 19 опитаних), Німеччині (22 з 27) та Польщі (13 з 15). Ці країни є традиційними центрами трудової міграції українців, і їхні ринки праці мають значну кількість вакансій, доступних навіть без попереднього працевлаштування. Пошук роботи на місці часто пов'язаний із простішими процедурами прийому, гнучкістю ринку праці та наявністю українських посередницьких мереж, які допомагають знайти роботу без бюрократичних затримок (Таблиця 1.32).

Таблиця 1.32

Розподіл респондентів за періодом/часом знаходження першої роботи у країні перебування

Варіант відповіді	Кількість (осіб)	Частка
Після прибуття до цієї країни	75	87,2%
Перед прибуттям до цієї країни	11	12,8%

Водночас 11 респондентів (12,8%) повідомили, що знайшли першу роботу ще до прибуття — тобто мали попередню домовленість або офіційне запрошення від роботодавця. Це свідчить про наявність організованих форм трудової міграції, характерних переважно для кваліфікованих фахівців або тих, хто виїжджав у межах програм працевлаштування. Найбільше таких випадків зафіксовано в Німеччині (5 осіб), Іспанії (3 особи) та Польщі (2 особи).



У країнах із більш жорсткими процедурами візового контролю та легалізації — зокрема у Данії, Норвегії, Канаді, Франції та Швейцарії — усі респонденти шукали роботу вже після прибуття. Це пояснюється тим, що в цих державах іноземці, особливо громадяни України, часто отримують дозвіл на роботу лише після набуття статусу тимчасового захисту або проживання (Рис. 1.31).

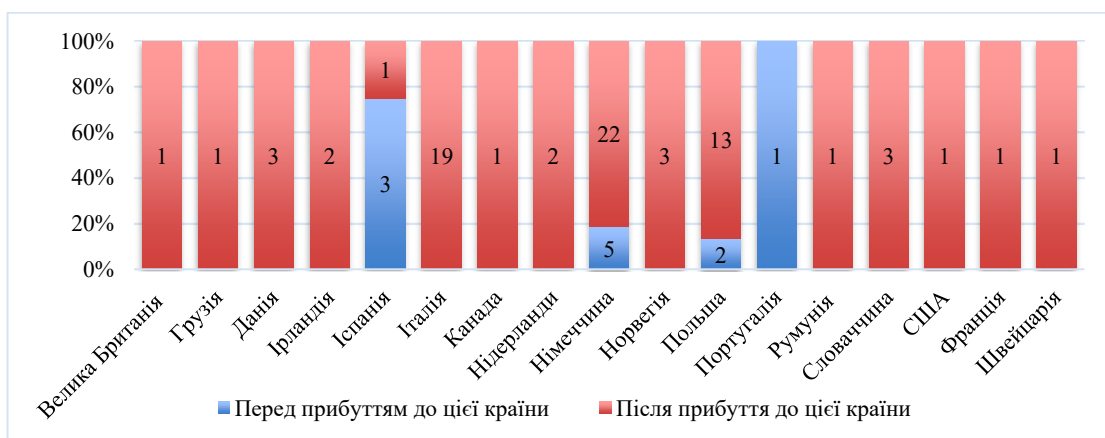


Рис. 1.31 Географічний розподіл респондентів за періодом/часом знаходження першої роботи у країні перебування

Аналіз цих відповідей респондентів дозволяє зробити декілька висновків. По-перше, спонтанний тип працевлаштування переважає серед українських трудових мігрантів, що свідчить про їхню гнучкість і здатність швидко адаптуватися до нових соціально-економічних умов. По-друге, відносно невелика частка осіб, які знайшли роботу до виїзду, свідчить про обмежену інституційну підтримку трудової міграції та про домінування неформальних каналів працевлаштування. По-третє, така ситуація показує, що більшість українців спираються на власні зусилля,



SKILLS 4 JUSTICE



Funded by
the European Union



MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE
INSTITUTE
OF EDUCATIONAL ANALYTICS
State Scientific Institution

мережеві зв'язки або допомогу діаспори, що підтверджує їхню високу адаптаційну спроможність.

Отже, більшість українців інтегруються в ринок праці країни перебування без попередніх контрактів, демонструючи ініціативність і самостійність у пошуку роботи. Ця тенденція водночас вказує на потенціал українських працівників до швидкого професійного пристосування, але й на потребу у створенні офіційних програм працевлаштування, які могли б зменшити ризики неформальної зайнятості та підвищити рівень соціального захисту мігрантів.

Пошук та отримання респондентами першої роботи в країні перебування

Результати відповідей на це питання показали, що переважна більшість українців, які нині працюють за кордоном, знайшли своє перше місце роботи завдяки особистим контактам, знайомим або родинним зв'язкам. Цей показник свідчить про ключову роль неформальних соціальних мереж у працевлаштуванні українців за межами країни та одночасно відображає обмеженість офіційних каналів трудової міграції.

Із усіх опитаних 39 осіб (45,3%) зазначили, що знайшли роботу через знайомих. Цей спосіб є найбільш поширеним, адже українські мігранти часто спираються на вже наявні діаспорні мережі, друзів або родичів, які допомагають знайти вакансії, надати рекомендації чи посприяти у контакті з роботодавцем. Найбільше таких випадків зафіксовано в Італії (16 осіб), Німеччині (11 осіб) та Польщі (5 осіб) — країнах, де сформувалися потужні українські громади та діють неформальні системи взаємодопомоги.



Другим за поширеністю шляхом пошуку роботи було самостійне звернення до роботодавців — 15 осіб (17,4%) повідомили, що знайшли роботу саме так.

Таблиця 1.33

Розподіл опитаних за шляхами пошуку та отримання першої роботи в країні перебування

Варіант відповіді	Кількість (осіб)	Частка
Знайомі	39	45,3%
Звернення до роботодавців напряду	15	17,4%
Оголошення про вакансії	13	15,1%
Запрошення компанії	6	7,0%
Відкрив(-ла) власний бізнес.	5	5,8%
Неурядові організації	2	2,3%
Офіційне бюро працевлаштування	2	2,3%
Приватна компанія з працевлаштування	2	2,3%
Без відповіді	2	2,3%

Це свідчить про ініціативність українських працівників, їхню готовність до самостійного пошуку можливостей і вміння орієнтуватися на місцевих ринках праці. Найчастіше цей спосіб застосовувався в Німеччині (6 осіб) та Польщі (4 особи), тобто в країнах із відкритими ринками праці та розвинуеною системою публічних вакансій.

Оголошення про вакансії стали джерелом працевлаштування для 13 респондентів (15,1%). Це свідчить про поступову інтеграцію українців у формальні механізми пошуку роботи, зокрема через офіційні сайти, біржі праці, соціальні мережі або локальні інформаційні ресурси. Найбільше таких випадків зафіксовано у Польщі (5 осіб) і Німеччині (3



SKILLS 4 JUSTICE



Funded by
the European Union



MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE
INSTITUTE
OF EDUCATIONAL ANALYTICS
State Scientific Institution

особи), де іноземцям доступні численні онлайн-платформи з публікаціями вакансій.

Ще 6 осіб (7,0%) отримали роботу через офіційне запрошення компанії, що свідчить про існування організованих форм працевлаштування. Найчастіше це висококваліфіковані фахівці або працівники, запрошені в межах міжнародних програм найму — такі випадки траплялися у Німеччині (3 особи), Італії, Нідерландах та Португалії.

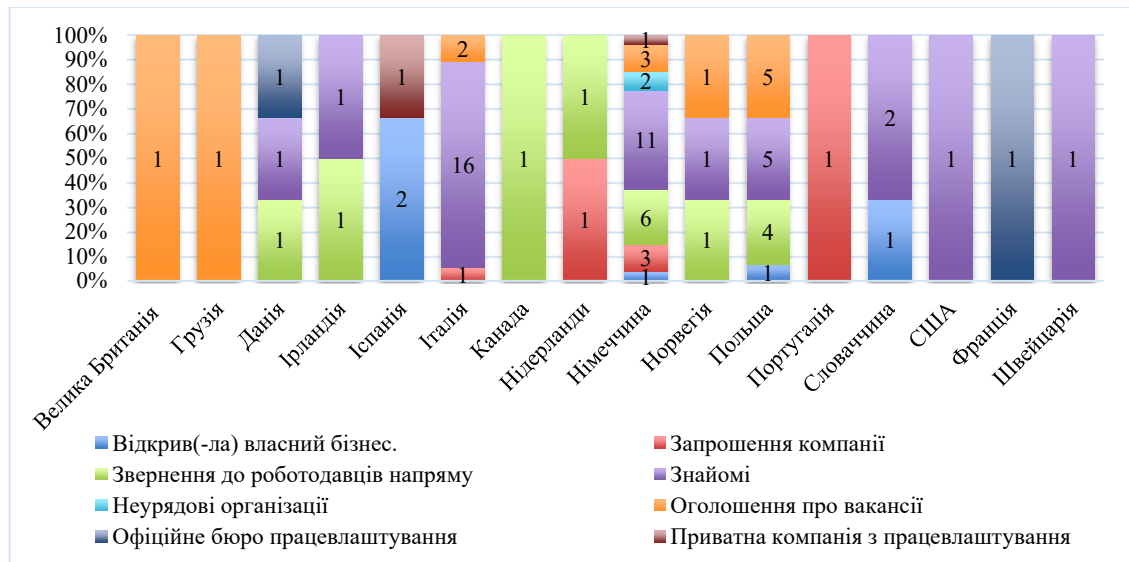


Рис. 1.32 Географічний розподіл опитаних за шляхами пошуку та отримання першої роботи в країні перебування

Власний бізнес відкрили 5 респондентів (5,8%), здебільшого у Польщі, Німеччині та Іспанії. Це свідчить про зростання самозайнятості серед українців і перехід частини трудових мігрантів від найманої праці до підприємництва. Такі випадки є показником високої адаптації та фінансової стабільності.



Неурядові організації стали джерелом роботи для 2 осіб (2,3%), ще 2 респонденти (2,3%) зверталися до офіційних бюро або приватних компаній з працевлаштування. Ці дані свідчать, що формальні інституції працевлаштування залишаються другорядними порівняно з неформальними каналами (Таблиця 1.33).

Географічний розподіл відповідей на це питання підтверджує, що українці активно використовують ті канали працевлаштування, які є найефективнішими в конкретному соціальному середовищі. В Італії та Німеччині переважають родинні або знайомі мережі, у Польщі — поєднання самостійного пошуку та офіційних оголошень, у північних країнах — пряме звернення до роботодавців. Це свідчить про адаптивну поведінку українців, які швидко пристосовуються до правил і можливостей різних ринків праці (Рис. 1.32).

Узагальнюючи викладене вище, можна зробити декілька висновків. По-перше, українці за кордоном демонструють високу соціальну активність і взаємну підтримку, що допомагає їм знаходити роботу без офіційних посередників. По-друге, неформальні канали працевлаштування залишаються ключовими, особливо для новоприбулих і тих, хто не володіє мовою країни перебування на достатньому рівні. По-третє, спостерігається тенденція до зростання ролі офіційних механізмів пошуку роботи, що свідчить про поступову професіоналізацію української трудової міграції.

Таким чином, основним механізмом працевлаштування українців за кордоном є соціальний капітал — довіра, взаємодопомога і підтримка громади. Водночас із розширенням мовної компетентності, легалізацією статусу і накопиченням досвіду, українці все активніше використовують



офіційні й цифрові канали пошуку роботи, що свідчить про їхню глибоку інтеграцію у європейський економічний простір.

Загальний рівень задоволення респондентів поточною роботою

Результати опитування респондентів за цим блоком питань свідчать, що переважна більшість українців, які нині працюють за кордоном, задоволені своєю поточною роботою, а рівень професійного та емоційного комфорту серед опитаних є відносно високим. Загалом отримані анкетні дані демонструють тенденцію до позитивного сприйняття трудового досвіду, попри наявність окремих проблемних аспектів, пов'язаних із соціальною адаптацією, мовним бар'єром чи умовами праці.

Із 83 зайнятих респондентів 39 осіб (47,0%) заявили, що задоволені своєю роботою, а ще 13 осіб (15,7%) зазначили, що дуже задоволені. Разом ці дві категорії становлять майже дві третини опитаних (62,7%), що свідчить про високий рівень трудової інтеграції українців у країнах перебування. Такі результати відображають не лише фінансову стабільність, але й почуття впевненості у власних силах, взаємоповагу з роботодавцями та комфортне професійне середовище.

Водночас 20 осіб (24,1%) обрали нейтральну позицію — «ані задоволений, ані незадоволений». Ця група охоплює тих, хто, ймовірно, має стабільну роботу, але стикається з певними труднощами: нестабільною оплатою, складним графіком, недостатнім знанням мови чи обмеженими перспективами кар'єрного росту.

Негативне ставлення до роботи продемонструвала менша частка опитаних: 9 осіб (10,8%) заявили, що незадоволені, а 2 особи (2,4%) — що дуже незадоволені (Таблиця 1.34). Основними причинами такого



невдоволення, як показують аналогічні дослідження, можуть бути низька заробітна плата, надмірне навантаження, дискримінація або труднощі у спілкуванні з роботодавцями.

Таблиця 1.34

Розподіл респондентів за загальним рівнем задоволення поточною роботою

Варіант відповіді	Кількість (осіб)	Частка
Задоволений	39	47,0%
Ані задоволений, ані незадоволений	20	24,1%
Дуже задоволений	13	15,7%
Незадоволений	9	10,8%
Дуже незадоволений	2	2,4%

Географічний розподіл цієї оцінки демонструє певні закономірності. Найвищий рівень задоволення зафіксовано серед українців, які працюють у Польщі (11 задоволених із 15), Німеччині (10 задоволених із 25) та Італії (8 задоволених із 19). Такі показники можна пояснити тривалим досвідом проживання українців у цих країнах, наявністю усталених діаспор і відносно стабільним правовим статусом працівників. Високий рівень задоволення також відзначено в країнах Північної Європи — зокрема в Норвегії, де всі троє опитаних відповіли позитивно.

Натомість найбільше випадків невдоволення роботою спостерігається у Німеччині (6 осіб) та Італії (2 особи), що частково пов'язано з високими вимогами до продуктивності та інтенсивності праці, робочими навантаженнями або стресовими умовами роботи у виробничих секторах.



SKILLS 4 JUSTICE



Funded by
the European Union



MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE
INSTITUTE
OF EDUCATIONAL ANALYTICS
State Scientific Institution

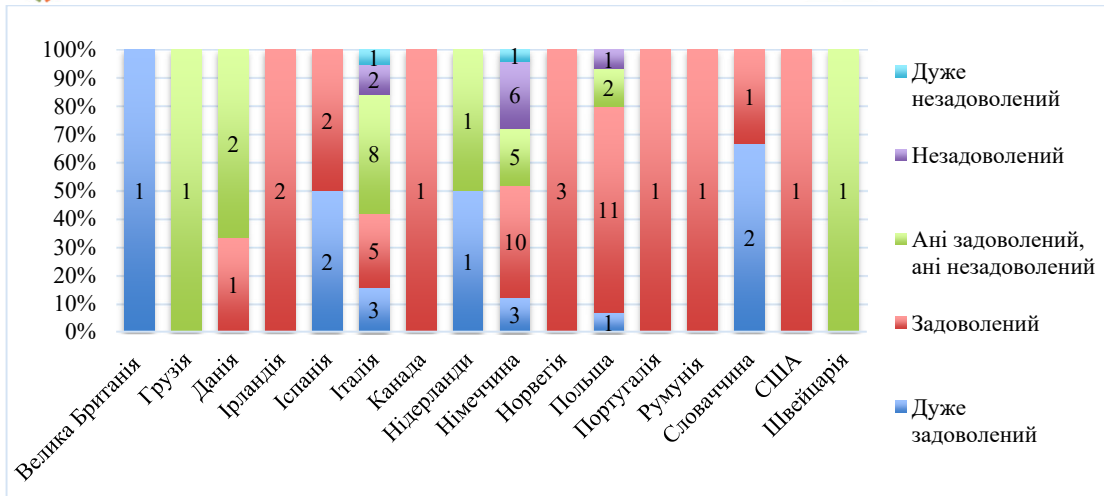


Рис.1.33 Географічний розподіл респондентів за загальним рівнем задоволення поточною роботою

Отримані результати оцінювання свідчать про кілька ключових тенденцій. По-перше, українські працівники загалом успішно інтегрувалися в трудове середовище європейських країн, що виявляється у високих оціночних показниках їхнього задоволення роботою. По-друге, позитивне ставлення до роботи часто формується на основі поєднання матеріальної стабільності та соціальної підтримки, яку українці отримують у громадах і колективах. По-третє, навіть у випадках нейтрального або негативного ставлення, домінує прагматичний підхід — більшість українців сприймають роботу за кордоном як засіб забезпечення родини та інвестицію у власне майбутнє.

Отже, рівень задоволеності українських працівників за кордоном можна оцінити як високий і стабільний. Переважна більшість відчуває себе впевнено в нових професійних умовах, що свідчить про успішну адаптацію до європейських стандартів праці. При цьому навіть незначна частка невдоволених респондентів підтверджує, що основні проблеми



носять не системний, а ситуативний характер. Таким чином, українці демонструють не лише високу працездатність, а й психологічну стійкість, мотивацію та здатність до професійної самореалізації у складних умовах трудової міграції.

ВИСНОВКИ ДО ЧАСТИНИ I

Отримані результати анкетування за цим блоком питань дозволяють виокремити основні тенденції, що характеризують соціально-демографічний портрет українських громадян, які перебувають за кордоном, а також їхні мотиви міграції та орієнтації щодо повернення на Батьківщину.

Переважна більшість респондентів — це особи працездатного віку, серед яких найбільша частка припадає на вікові групи 35–44 та 45–54 роки, що разом становлять понад дві третини опитаних. Такий розподіл свідчить про домінування міграції економічно активного населення, здатного інтегруватися у виробничі, освітні та соціальні процеси країн перебування. Молодша категорія (до 34 років) представлена меншою кількістю респондентів, що може бути наслідком як освітніх, так і сімейних факторів.

Більшість учасників мають родини з однією дитиною або двома дітьми, що вказує на поширеність сімейної міграції та орієнтацію на триваліший період проживання за межами України. Значна частина проживає разом із двома або трьома іншими членами родини, що може відображати процес поступової адаптації сімейних спільнот у новому середовищі, але також — збереження тісних родинних зв'язків і взаємної підтримки.



SKILLS 4 JUSTICE



Funded by
the European Union



MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE
INSTITUTE
OF EDUCATIONAL ANALYTICS
State Scientific Institution

Показово, що понад половина респондентів час від часу повертаються в Україну, а частина з них навіть працює дистанційно або частково в українських підприємствах (установах, закладах та організаціях). Це свідчить про змішаний формат трудової мобільності, коли громадяни поєднують економічну активність у двох країнах, зберігаючи професійні й соціальні зв'язки з Батьківщиною.

Основними мотиваційними чинниками міграції залишаються пошук безпеки, стабільності та економічних можливостей. Однак результати анкетування також показують, що певна частина українців прагне повернутися на Батьківщину після завершення війни, за умови відновлення безпечного середовища, наявності житла та можливості працевлаштування за спеціальністю. При цьому майже 80% опитаних підтримують ідею створення державної програми підтримки репатріації, що передбачала б фінансові, освітні й соціальні механізми адаптації.

Цікаво, що більшість респондентів схильні вважати, що пріоритет у державній допомозі мають отримувати громадяни, які найбільше постраждали від війни, що засвідчує високий рівень соціальної солідарності серед українців за кордоном.

Отже, міграційна поведінка українців у межах цього дослідження характеризується поєднанням раціональних економічних мотивів із глибокими патріотичними та соціальними орієнтирами. Більшість учасників прагнуть повернення за умови стабілізації ситуації в Україні, що відкриває перспективи повернення людського капіталу після завершення воєнних дій.

ЧАСТИНА II: УМІННЯ, НАВИЧКИ, КВАЛІФІКАЦІЯ ТА ЇХ ВІДПОВІДНІСТЬ ВИМОГАМ РОБОТОДАВЦІВ ТА/ЧИ ЧИННИХ СТАНДАРТІВ КРАЇНИ ПЕРЕБУВАННЯ

Отримання навичок

Володіння респондентами мовою країни перебування

Із усіх респондентів 29 осіб (33,7%) заявили, що повністю погоджуються із твердженням, що добре володіють мовою країни проживання, а ще 25 осіб (29,1%) погодилися частково. Таким чином, майже дві третини опитаних (62,8%) відчують упевненість у своїх мовних навичках. Це означає, що більшість українців успішно подолали первинний мовний бар'єр, що є ключовою умовою ефективної соціальної інтеграції та професійної реалізації в країні перебування.

Водночас 11 осіб (12,8%) зайняли нейтральну позицію, зазначивши, що «ані погоджуються, ані не погоджуються» з таким твердженням. Це може свідчити про проміжний рівень володіння мовою, достатній для побутових потреб, але недостатній для професійної діяльності або повноцінної участі в суспільному житті.

Таблиця 2.1

Володіння респондентами мовою країни перебування

Варіанти відповіді стосовно того, що вони достатньо володіють мовою країни перебування	Кількість (осіб)	Частка
Повністю погоджуюся	29	33,7%
Погоджуюся	25	29,1%
Не погоджуюся	19	22,1%
Ані погоджуюся, ані не погоджуюся	11	12,8%
Зовсім не погоджуюся	2	2,3%



Близько 19 респондентів (22,1%) не погодилися з твердженням про достатній рівень знання мови, а ще 2 особи (2,3%) зовсім не погодилися. Тобто майже чверть опитаних відчувають значні труднощі з мовною комунікацією, що може створювати для них бар'єри при працевлаштуванні, отриманні послуг або соціальній взаємодії (Таблиця 2.1).

Найвищий рівень мовної впевненості спостерігається в Італії (10 повністю згодних, 2 частково), Польщі (5 повністю та 5 частково згодних) та Німеччині (3 повністю та 11 частково згодних). Це країни, де українці проживають у великих діаспорах, активно користуються місцевими освітніми/навчальними програмами і мають постійні контакти з місцевими роботодавцями. У країнах із меншою українською спільнотою — як-от Португалія, Румунія чи Швейцарія — частка осіб із низьким рівнем володіння мовою вища, що пояснюється меншою доступністю мовних курсів і обмеженим середовищем для спілкування (Рис. 2.1).

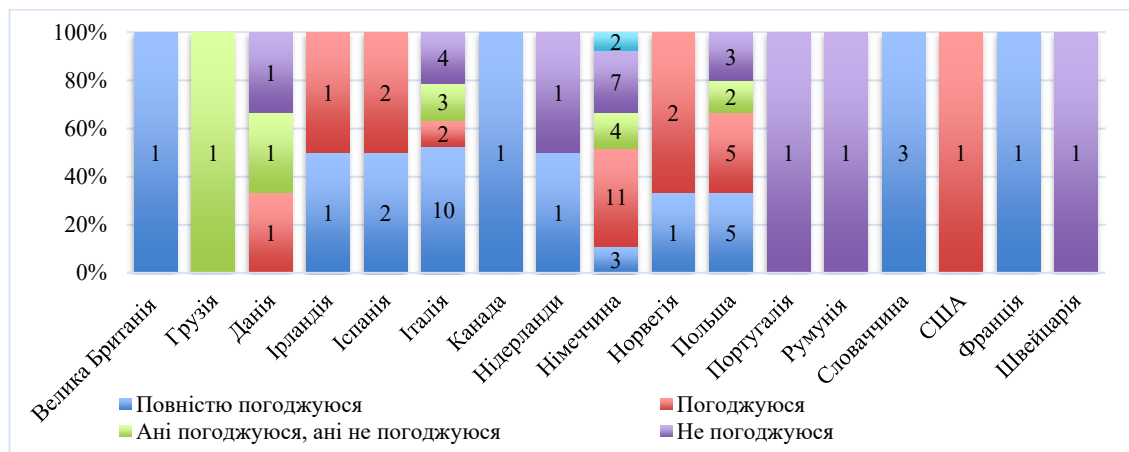


Рис. 2.1. Географічний розподіл респондентів за рівнем володіння мовою країни перебування



Показово, що навіть серед тих, хто не погодився із твердженням про достатній рівень володіння мовою, більшість все одно інтегрована в трудову діяльність, що свідчить про комунікативну адаптивність — здатність компенсувати мовні прогалини невербальними або професійними навичками.

Узагальнюючи викладене вище, можна стверджувати той факт, що мовна інтеграція українців за кордоном відбувається успішно, хоча залишається нерівномірною залежно від країни перебування, віку, професії та часу мешкання. Важливо, що мовна компетентність біженців від війни виступає ключовим чинником підвищення їхньої конкурентоспроможності на ринку праці, полегшує соціальну інтеграцію та сприяє формуванню позитивного іміджу української діаспори.

Рівень спілкування респондентами мовою країни перебування при виконанні посадових/робочих обов'язків

28 осіб (32,6%) повністю погодилися з твердженням, що можуть спілкуватися з місцевими на роботі на належному рівні, а ще 32 респонденти (37,2%) висловили часткову згоду. Сукупно 60 осіб (69,8%) демонструють достатню мовну компетентність для ефективного виконання професійних завдань і взаємодії з колегами та керівництвом. Цей показник підтверджує, що для більшості українців мовні навички не становлять суттєвої перешкоди в роботі.

Водночас 11 респондентів (12,8%) зайняли нейтральну позицію — вони вважають, що володіють мовою на базовому рівні, достатньому



для розуміння побутових ситуацій, але не завжди для професійної комунікації.

Таблиця 2.2.

Рівень спілкування респондентами мовою країни перебування при виконанні посадових/робочих обов'язків

Варіанти відповіді щодо спілкування респондентами мовою країни перебування при виконанні посадових обов'язків	Кількість (осіб)	Частка
Погоджуюся	32	37,2%
Повністю погоджуюся	28	32,6%
Не погоджуюся	13	15,1%
Ані погоджуюся, ані не погоджуюся	11	12,8%
Зовсім не погоджуюся	2	2,3%

Ще 13 осіб (15,1%) не погодилися з твердженням, а 2 особи (2,3%) зовсім не погодилися. Загалом 17,4% опитаних визнають, що мають певні/значні труднощі з мовою у робочому середовищі (Таблиця 2.2). Це може бути пов'язано з коротким періодом перебування за кордоном, відсутністю системного навчання або роботою у колективах, де українська чи російська мови використовуються як допоміжні.

Найвищий рівень впевненості у професійній мовній комунікації зафіксовано в Італії (15 повністю або частково згодних), Німеччині (13) та Польщі (12). Це країни, де українці мають більш тривалий трудовий досвід праці, активно відвідують мовні курси та частіше стикаються з необхідністю щоденного контакту з місцевим населенням. Також високі показники мовної інтеграції продемонстрували респонденти з Норвегії,



Іспанії та Данії, де всі учасники опитування оцінили свій рівень знань як задовільний або добрий.

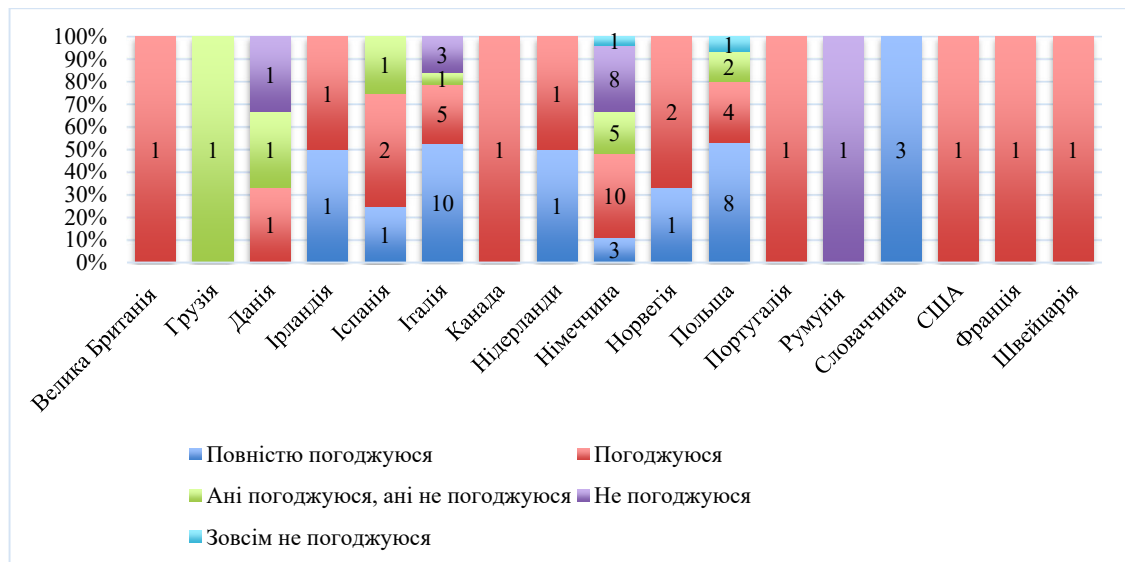


Рис. 2.2 Географічний розподіл рівня спілкування респондентами мовою країни перебування при виконанні посадових/робочих обов'язків

З іншого боку, найбільше труднощів із мовною адаптацією спостерігається в Німеччині (8 осіб, які не погоджуються) та Італії (3 особи) (Рис. 2.2). Це може бути пов'язано з різним рівнем освітнього фону мігрантів, специфікою місцевих діалектів або роботою в багатонаціональних колективах, де мовна комунікація ускладнена.

Отримані результати дозволяють зробити декілька важливих висновків. По-перше, мовна компетентність українських працівників за кордоном загалом є високою, що свідчить про їхню адаптивність, наполегливість і готовність до інтеграції. По-друге, навіть серед тих, хто не повністю володіє мовою, більшість успішно працює, спираючись на



практичне навчання у процесі виконання професійних обов'язків. По-третє, проблема мовної бар'єрності має вибіркового характеру і поступово зменшується зі збільшенням терміну перебування за кордоном.

Можливість відвідувати опитаними місцеві мовні курси

52 особи (60,5%) повністю погодилися з твердженням, що можуть за потреби відвідувати місцеві мовні курси, а ще 24 респонденти (27,9%) погодилися частково. Разом це 76 осіб (88,4%), тобто переважна більшість опитаних українців підтверджують наявність доступних можливостей для вивчення мови. Такий результат свідчить про розвинену систему освітньої/мовної підтримки в більшості країн ЄС та поза його межами, де для українських громадян відкриті безкоштовні або субсидовані мовні навчальні короткотермінові програми.

6 осіб (7,0%) обрали нейтральну позицію, зазначивши, що не знають про таку можливість або не користувалися відповідними курсами, а 4 респонденти (4,7%) не погодилися з твердженням (троє «не погоджуюся» і один «зовсім не погоджуюся») (Таблиця 2.3). Це свідчить про те, що зовсім незначна частина українців не має доступу до мовного навчання, що може бути зумовлено проживанням у невеликих населених пунктах, відсутністю інформації або обмеженням часу через роботу. Ще однією із причин такої ситуації може виступати й низька їхня мотивація до вивчення мови країни перебування, наприклад, через заплановане короткотермінове проживання, пов'язане з переміщенням до іншої, більш "привабливої" країни.



Таблиця 2.3

Розподіл опитаних за можливістю відвідувати місцеві мовні курси

Варіанти відповіді на питання щодо можливості відвідувати місцеві мовні курси	Кількість (осіб)	Частка
Повністю погоджуюся	52	60,5%
Погоджуюся	24	27,9%
Ані погоджуюся, ані не погоджуюся	6	7,0%
Не погоджуюся	3	3,5%
Зовсім не погоджуюся	1	1,2%

Найвищий рівень доступності мовних курсів зафіксовано в Німеччині (25 осіб погодилися або повністю погодилися), Італії (16 осіб) і Польщі (14 осіб). Саме ці країни мають найбільш розгалужену інфраструктуру інтеграційних програм, де вивчення мови часто є обов'язковим елементом соціальної підтримки для біженців і трудових мігрантів. У Німеччині, зокрема, діють державні інтеграційні курси (Integrationskurse), а в Польщі українцям часто пропонуються курси при університетах, громадських центрах чи підприємствах їхніх роботодавців.

У країнах Північної Європи — Данії, Норвегії та Нідерландах — ситуація також позитивна: всі респонденти підтвердили наявність можливості вивчення мови, що свідчить про високу якість державних програм для мігрантів. Водночас у менш розвинених напрямках української міграції, таких як Грузія чи Португалія, рівень доступу нижчий, що пояснюється обмеженою кількістю освітніх ініціатив або їх низькою популярністю серед трудових мігрантів.

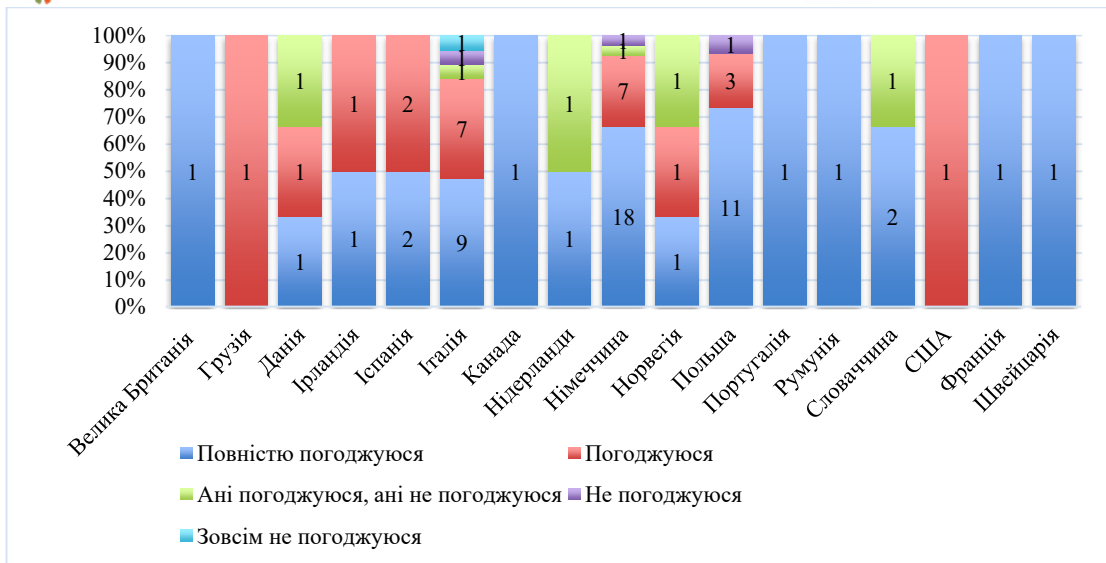


Рис. 2.3 Географічний розподіл опитаних за можливістю відвідувати місцеві мовні курси

Важливо також зазначити, що в деяких країнах (зокрема в Італії та Німеччині) мовні курси є не лише формою навчання, а й інструментом соціалізації, який допомагає українцям отримувати нові контакти, знайомства, орієнтуватися в культурному просторі та легше інтегруватися у місцеві громади (Рис. 2.3).

Загалом, результати свідчать про високу доступність і затребуваність мовних курсів серед українців за кордоном. Можливість безкоштовного або пільгового навчання сприяє швидшій адаптації, підвищенню кваліфікації та конкурентоспроможності на ринку праці.

Доступність респондентів до навчальних курсів, необхідних для роботи

Третина опитаних (30 осіб, 34,9%) повністю погодилися з твердженням, що вони можуть за потреби вступити на навчальні курси, необхідні для роботи. Ще 34 респонденти (39,5%) погодилися з цим



частково. Таким чином, три чверті опитаних (74,4%) визнають наявність можливостей для професійного навчання/зростання або перепідготовки. Такий високий показник свідчить про ефективність державних і місцевих програм у країнах Європи, які сприяють розвитку професійних компетенцій трудових мігрантів в цілому, та українських біженців, зокрема.

Таблиця 2.4.

Рівень доступності респондентів до навчальних курсів, необхідних для роботи

Варіанти відповіді щодо доступності респондентів до профільних навчальних курсів	Кількість (осіб)	Частка
Погоджуюся	34	39,5%
Повністю погоджуюся	30	34,9%
Ані погоджуюся, ані не погоджуюся	10	11,6%
Не погоджуюся	9	10,5%
Зовсім не погоджуюся	3	3,5%

10 респондентів (11,6%) зайняли нейтральну позицію, можливо через відсутність особистого досвіду участі в подібних програмах, або через нестачу інформації про них. 9 осіб (10,5%) не погодилися із твердженням, а 3 особи (3,5%) зовсім не погодилися, вказуючи на те, що доступ до навчання залишається обмеженим у деяких країнах або їх регіонах (Таблиця 2.4).

Географічний аналіз показує, що найвищий рівень доступності професійного навчання спостерігається в Німеччині (24 особи погодилися або повністю погодилися), Італії (14 осіб) та Польщі (7 осіб). Ці країни мають розвинену систему післядипломної освіти, професійних



шкіл та інтеграційних програм для мігрантів, що фінансуються державою або місцевими органами влади. У Німеччині, наприклад, функціонують програми перекваліфікації через Volkshochschule та спеціалізовані Berufsschule, у Польщі — професійні курси при воєводських службах зайнятості, а в Італії — регіональні програми навчання у співпраці з підприємствами.

Високий рівень доступу до освітніх можливостей також спостерігається в Іспанії, Норвегії та Данії, де всі респонденти підтвердили наявність можливості навчатися. Це характерно для соціально орієнтованих держав, де освіта розглядається як важлива частина інтеграційної політики. Натомість у таких країнах, як Португалія та Швейцарія, зафіксовано окремі випадки відсутності доступу або труднощів із навчанням, що може бути пов'язано з високою вартістю курсів чи браком інформації для іноземців (Рис. 2.4).

Отримані результати дозволяють зробити низку висновків. По-перше, українці демонструють високий рівень освітньої активності та готовності до професійного розвитку навіть у складних умовах міграції.

По-друге, країни ЄС створюють достатньо сприятливе освітнє середовище, що дозволяє мігрантам підвищувати кваліфікацію і здобувати нові компетенції відповідно до вимог ринку праці. По-третє, наявність невеликої частки тих, хто не має доступу до курсів, підкреслює потребу у посиленні інформаційної підтримки та розширенні мовних програм, які відкривають шлях до професійного навчання.

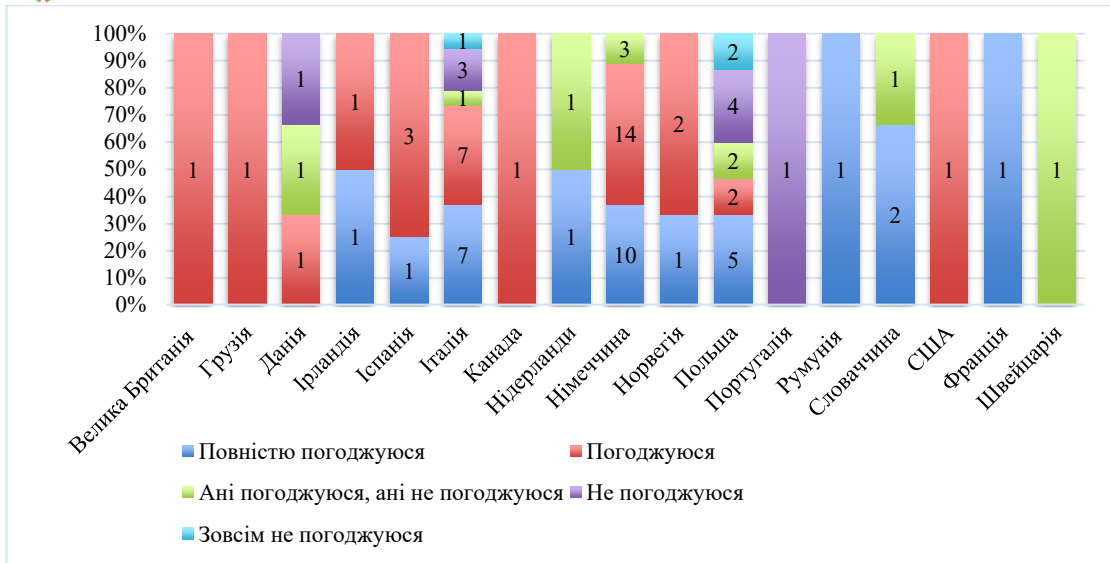


Рис. 2.4 Географічний розподіл рівня доступності респондентів до навчальних курсів, необхідних для роботи

Потреба у респондентів проходження постійного навчання для використання технологічних нововведень

Тільки 12 респондентів (14,0%) повністю погодилися з твердженням, що їхня робота потребує постійного навчання для використання нових технологій, а ще 22 респонденти (25,6%) погодилися частково. Тобто більш ніж третина опитаних (34 особи, 39,5%) активно залучена або готова до процесів безперервного професійного вдосконалення. Таким чином, кожен третій український працівників за кордоном зайнятий у сферах, де відбуваються технологічні зміни — промисловість, логістика, охорона здоров'я, ІКТ та частково сфера послуг.

Водночас 28 респондентів (32,6%) зайняли нейтральну позицію, тобто вони визнають важливість технологічних інновацій, але, ймовірно, їхня теперішня трудова діяльність не потребує

безпосереднього навчання чи роботи з новими технологіями. Така позиція є типовою для працівників сфер, що базуються на ручній праці, догляді, будівництві або обслуговуванні, де зміни відбуваються досить поступово, якщо відбуваються взагалі.

Таблиця 2.5

Розподіл респондентів за потребою проходження постійного навчання для використання технологічних нововведень

Варіанти відповідей щодо потреби у респондентів проходження постійного навчання для використання технологічних нововведень	Кількість (осіб)	Частка
Ані погоджуюся, ані не погоджуюся	28	32,6%
Погоджуюся	22	25,6%
Не погоджуюся	14	16,3%
Повністю погоджуюся	12	14,0%
Зовсім не погоджуюся	10	11,6%

Ще 14 осіб (16,3%) не погодилися із цим твердженням, а 10 (11,6%) зовсім не погодилися, тобто разом понад чверть опитаних (27,9%) не вважають свою роботу технологічно складною або такою, що потребує постійного навчання. Це може свідчити про сегментацію українських працівників на дві основні групи — тих, хто інтегрований у сучасні технологічні процеси, і тих, хто залучений до традиційних, менш динамічних сфер праці (Таблиця 2.5).

Найбільшу кількість позитивних відповідей зафіксовано в Німеччині (10 осіб погодилися або повністю погодилися), Італії (7 осіб) та Польщі (6 осіб). Це країни з активним впровадженням цифрових



SKILLS 4 JUSTICE



Funded by
the European Union



MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE
INSTITUTE
OF EDUCATIONAL ANALYTICS
State Scientific Institution

технологій у виробництво, транспорт і послуги, де від працівників очікується регулярне оновлення знань і навичок. Зокрема, у Німеччині значна частина українців працює у промисловості та сфері логістики, де, окрім іншого, впроваджуються автоматизовані системи обліку, контролю та безпеки.

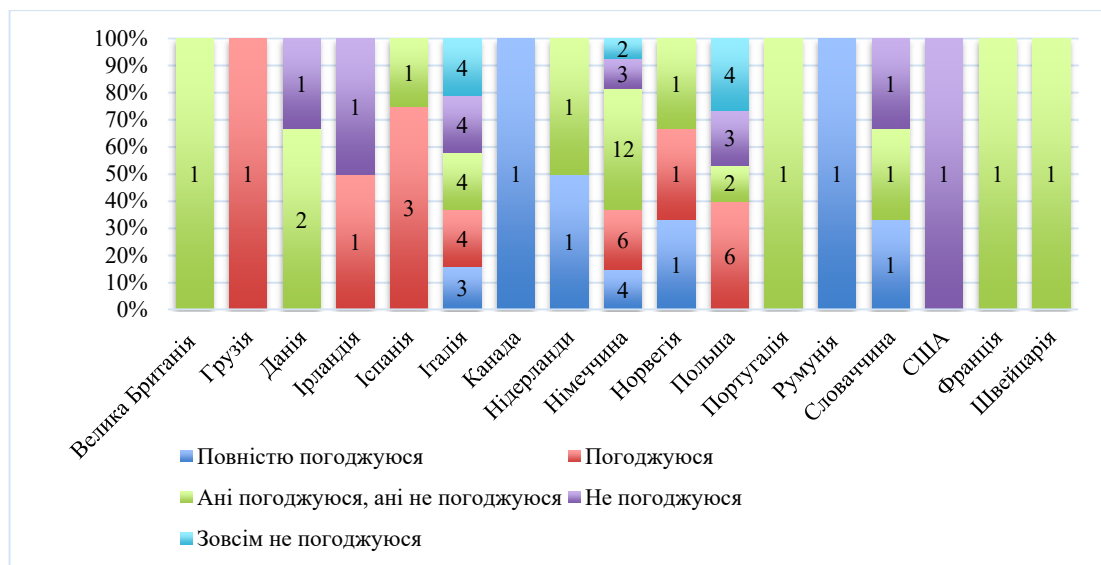


Рис. 2.5 Географічний розподіл потреби респондентів у проходження постійного навчання для використання технологічних нововведень

Високий рівень усвідомлення потреби в навчанні також спостерігається серед респондентів із Норвегії, Іспанії та Данії, де поєднання сучасних технологій і високих стандартів праці стимулює постійне професійне вдосконалення.

Натомість у Польщі та Італії спостерігається також значна частка тих, хто не погодився або зовсім не погодився з цим твердженням (відповідно 7 і 8 осіб). Це свідчить про те, що навіть у технологічно



SKILLS 4 JUSTICE



Funded by
the European Union



MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE
INSTITUTE
OF EDUCATIONAL ANALYTICS
State Scientific Institution

розвинених країнах українці часто працюють у низькотехнологічних галузях, де вимоги до цифрових або технічних компетенцій є мінімальними (Рис. 2.5).

Загалом, розподіл відповідей демонструє тенденцію до поступового зростання ролі технологічної грамотності серед українських трудових мігрантів. Молодші фахівці та ті, хто працює у великих компаніях, частіше визнають необхідність навчання, тоді як особи, зайняті у фізичних або побутових видах робіт з переважанням ручної чи монотонної праці, сприймають інновації як факультативний аспект своєї діяльності.

Таким чином, можна зробити декілька висновків. По-перше, українці за кордоном демонструють готовність до технологічної адаптації, що є передумовою їхньої конкурентоспроможності на міжнародному ринку праці. По-друге, розвинена інфраструктура навчальних програм у більшості країн ЄС створює умови для безперервного підвищення кваліфікації. По-третє, потреба в системній підтримці та інформаційному забезпеченні залишається актуальною для тих, хто працює у менш технологічних секторах економіки.

Можливість отримання респондентами професійної підготовки на робочому місці

Лише 16 опитаних (18,6%) повністю погодилися з твердженням, що за потреби вони можуть отримати професійну підготовку на робочому місці, тоді як 33 респонденти (38,4%) погодилися з цим частково. Таким чином 57,0% зайнятих респондентів фактично залучені до формальних або неформальних процесів навчання у своїх компаніях. Це свідчить, що більш ніж половина українських працівників мають доступ до



внутрішньої системи професійного розвитку — від наставництва та інструктажів до короткотермінових тренінгів чи практичних курсів.

22 респонденти (25,6%) зайняли нейтральну позицію, що може свідчити про відсутність таких можливостей у їхній сфері діяльності або про недостатню інформованість щодо політики роботодавця у цьому питанні. Ця група, ймовірно, охоплює працівників низькооплачуваних або сезонних робіт, де підвищення кваліфікації не є частиною виробничого процесу.

Таблиця 2.6

Розподіл опитаних за можливістю отримання професійної підготовки на робочому місці

Варіанти відповіді можливості отримання професійної підготовки на робочому місці	Кількість (осіб)	Частка
Погоджуюся	33	38,4%
Ані погоджуюся, ані не погоджуюся	22	25,6%
Повністю погоджуюся	16	18,6%
Не погоджуюся	8	9,3%
Зовсім не погоджуюся	7	8,1%

Водночас 8 осіб (9,3%) не погодилися і 7 осіб (8,1%) зовсім не погодилися з твердженням, що мають доступ до навчання на роботі. Тобто близько 17,4% опитаних залишаються поза системою професійної підготовки (Таблиця 2.6). Це свідчить про існування певного сегменту українських трудових мігрантів, які працюють у неформальному секторі або у компаніях, де кадровий розвиток не є пріоритетом.

Найвищі показники доступу до навчання на робочому місці зафіксовано в Італії (13 осіб погодилися або повністю погодилися),



Німеччині (13 осіб) та Польщі (8 осіб). Це країни з усталеними практиками наставництва, інструктажів та безперервної освіти на виробництві. У Німеччині, зокрема, система Weiterbildung (професійне вдосконалення) є обов'язковою частиною трудової культури, що дозволяє працівникам регулярно оновлювати свої знання та навички.

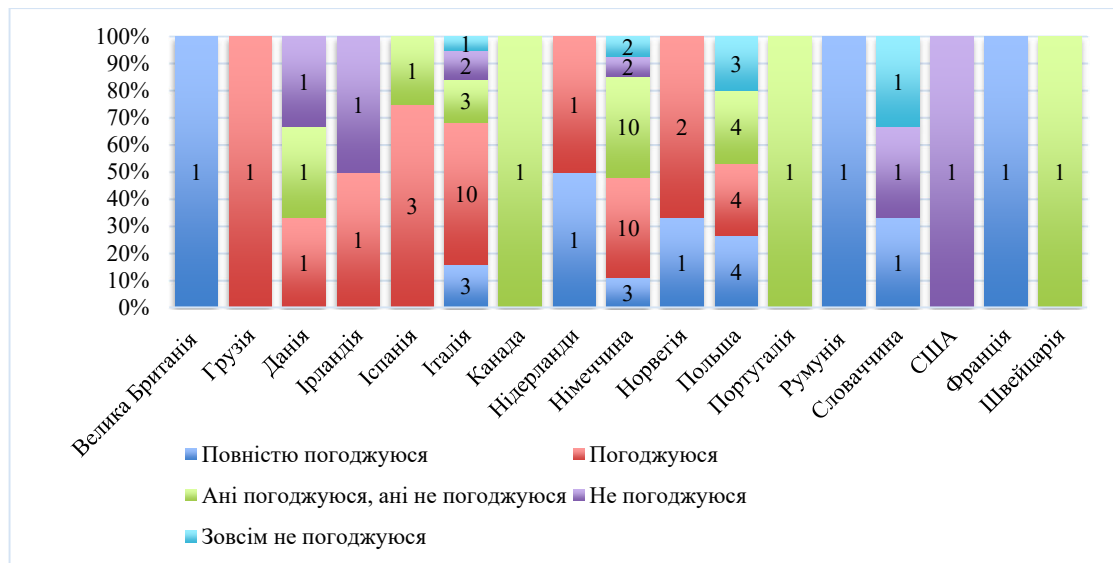


Рис. 2.6 Розподіл респондентів за можливістю отримання и професійної підготовки на робочому місці в розрізі країн їхнього перебування

Високі показники також спостерігаються в Іспанії та Норвегії, де всі респонденти повідомили про можливість отримання підготовки, тоді як у Португалії, США та Швейцарії такі випадки поодинокі. Це може бути пов'язано із сектором зайнятості — у країнах Південної Європи більшість українців працюють у сфері послуг, де навчання на робочому місці часто проводиться неформально (Рис. 2.6).



Загальна тенденція свідчить, що українці не лише працюють у різних галузях/секторах економіки, але й активно залучаються до різноманітних форм та систем професійного розвитку. Отримання навчання на робочому місці сприяє підвищенню кваліфікації, покращенню мовної адаптації та підвищенню продуктивності праці.

Отже, можна зробити такі узагальнені висновки:

1. Більшість українських працівників (понад половину) мають реальний доступ до професійного навчання в країнах перебування, що підвищує їхню конкурентоспроможність.
2. Чверть респондентів залишаються поза системою професійного розвитку, що свідчить про нерівномірність доступу залежно від країни, сектора економіки чи форми працевлаштування.
3. Системна підтримка та інтеграційні програми з боку приймаючих держав створюють сприятливі умови для довготривалої адаптації українців і зменшують ризик їхньої маргіналізації на ринку праці.

Таким чином, українські трудові мігранти не лише активно включаються у робочий процес, а й стають учасниками освітніх/навчальних і кваліфікаційних практик на робочому місці, що сприяє їхній інтеграції, кар'єрному зростанню та набуттю досвіду, який може бути корисним після можливого повернення в Україну.

Інформування респондентів підприємствами (установами, закладами, організаціями), в яких вони працюють, щодо доступних можливостей подальшого навчання та планування кар'єри

10 респондентів (11,6%) повністю погодилися, що підприємство, в якому вони працюють, інформує їх про можливості навчання чи



кар'єрного зростання, а ще 21 особа (24,4%) погодилася частково. Таким чином, третина опитаних (31 особа, 36,0%) має певний рівень доступу до внутрішніх програм підвищення кваліфікації, навчальних курсів або кар'єрних консультацій.

31 респондент (36,0%) обрав нейтральну позицію — «ані погоджуюся, ані не погоджуюся» з цим твердженням. Це може означати, що відповідні програми в компаніях формально існують, але працівники не користуються ними або не отримують достатньої інформації про їх наявність. Також це може бути ознакою того, що певна частка опитаних українців зайнята у слабо формалізованих секторах, де кадрова політика обмежується лише базовим управлінням трудовим процесом.

Таблиця 2.7

Розподіл респондентів за інформуванням підприємствами, де вони працюють, щодо доступних можливостей подальшого навчання та планування кар'єри

Варіанти відповіді щодо доступних можливостей у респондентів до подальшого навчання та планування кар'єри	Кількість (осіб)	Частка
Ані погоджуюся, ані не погоджуюся	31	36,0%
Погоджуюся	21	24,4%
Зовсім не погоджуюся	12	14,0%
Не погоджуюся	12	14,0%
Повністю погоджуюся	10	11,6%

Водночас по 12 респондентів (по 14,0%) не погодилися чи зовсім не погодилися з цим твердженням, тобто чверть опитаних (28,0%) чітко заявила про те, що їхні роботодавці не надають інформації про



можливості навчання або розвитку (Т). Це свідчить про відсутність системної політики підвищення кваліфікації у низці компаній, особливо у тих, що функціонують у сфері фізичної/ручної праці, догляду, сільського господарства чи сезонного обслуговування.

Географічний розподіл респондентів за відповідями на поставлене питання показує, що найкраща ситуація з інформуванням про професійні можливості спостерігається в Німеччині (9 осіб погодилися або повністю погодилися), Італії (9 осіб) та Польщі (5 осіб). Ці країни мають розвинені корпоративні системи навчання, де роботодавці активно залучають працівників до внутрішніх програм розвитку. У Німеччині, зокрема, компанії часто пропонують співробітникам короткотермінові курси, сертифікації чи наставництво.

Водночас у країнах Північної Європи — Норвегії, Данії та Нідерландах — рівень поінформованості також є порівняно високим, тоді як у Португалії, Франції, Румунії та Швейцарії респонденти здебільшого повідомляють про відсутність подібних ініціатив (Рис. 2.7). Це свідчить про те, що рівень корпоративної культури та інвестицій у людський капітал значною мірою залежить від галузі та сфери зайнятості та економічного контексту.

Загальні тенденції вказують на те, що українці, які зайняті у великих європейських компаніях, мають значно вищі можливості для навчання та кар'єрного планування, ніж ті, хто працює у малому бізнесі чи у сфері фізичної/ручної праці.

Проте навіть за умов обмеженої участі роботодавців, багато українців самостійно інвестують у власний розвиток, беручи участь у мовних курсах або в професійному онлайн-навчанні.

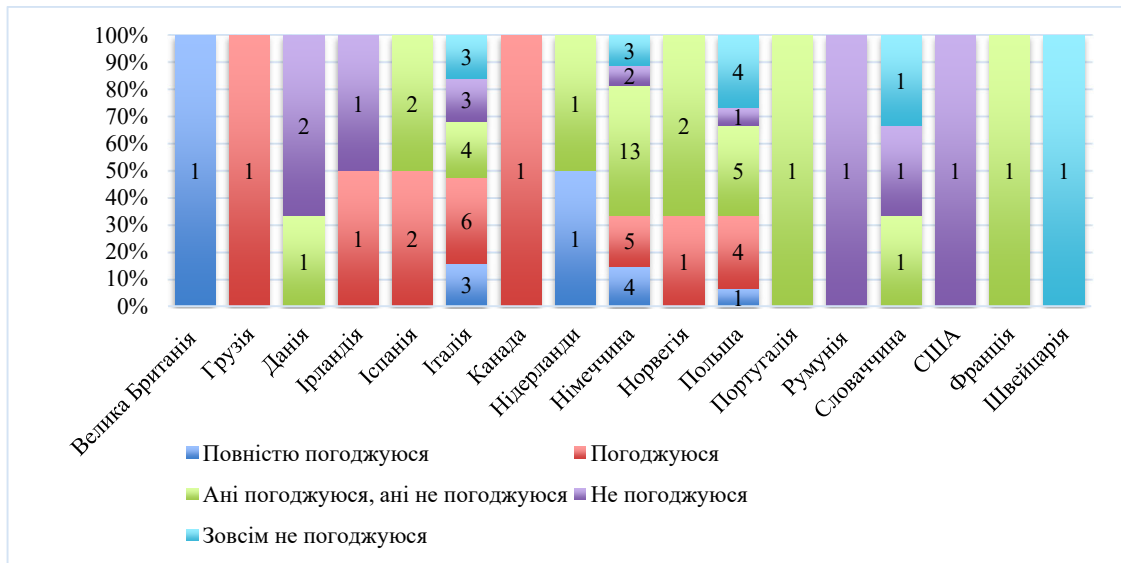


Рис. 2.7 Географічний розподіл респондентів щодо інформування підприємствами, де вони працюють, щодо доступних можливостей подальшого навчання та планування кар'єри

Таким чином, результати відповідей на це питання засвідчують, що інституційна підтримка кар'єрного розвитку українців за кордоном тільки формується, але поступово посилюється. При цьому існує чітка тенденція до розширення можливостей неформального навчання на робочому місці та підвищення ролі роботодавців у забезпеченні професійного зростання трудових мігрантів.

Мотивація респондентів до відкриття власного бізнесу в країні перебування

17 осіб (19,8%) повністю погодилися з твердженням, що хотіли б відкрити власну справу за сприятливих умов, а ще 22 респонденти (25,6%) погодилися з цим частково. Тобто майже половина опитаних українців демонструють потенційний інтерес до власної підприємницької діяльності. Такий показник є доволі високим і свідчить



про те, що українці не обмежуються лише найманою працею, а й розглядають можливості самозайнятості або створення власного бізнесу як шляху до особистої суспільно-матеріальної стабільності та професійної самореалізації.

23 респонденти (26,7%) зайняли нейтральну позицію — «ані погоджуюся, ані не погоджуюся» з цим твердженням. Це може означати, що для них відкриття власного бізнесу наразі не є пріоритетом, але така можливість не відкидається у майбутньому. Ймовірно, ці люди оцінюють бізнес як ризиковану або складну сферу, що вимагає часу, матеріальних ресурсів і знання законодавства.

8 осіб (9,3%) не погодилися з цим твердженням, а ще 16 респондентів (18,6%) категорично не погодилися з ним. Таким чином, чверть опитаних (27,9%) не розглядає підприємництво як реалістичний або бажаний варіант їхнього саморозвитку (Таблиця 2.8). Найчастіше це пов'язано із задоволеністю поточним місцем роботи, відсутністю досвіду ведення бізнесу або високими бар'єрами входу до підприємницької діяльності для іноземців та високими ризиками її здійснення.

Географічний розподіл відповідей респондентів на це питання демонструє досить виразні тенденції.

Найвищий рівень підприємницької готовності спостерігається в Німеччині (11 осіб погодилися або повністю погодилися), Італії (9 осіб) та Польщі (7 осіб). Ці країни мають розвинене середовище для малого бізнесу, доступні програми фінансової підтримки мігрантів і сприятливі умови для реєстрації підприємницької діяльності. Наприклад, у Польщі українці часто відкривають кав'ярні, магазини, логістичні компанії або



косметичні салони, тоді як у Німеччині — ІКТ-стартапи, клінінгові чи транспортні фірми.

Таблиця 2.8

Мотивація респондентів до відкриття власного бізнесу в країні перебування

Варіанти відповіді на питання щодо мотивація до відкриття власного бізнесу в країні перебування	Кількість (осіб)	Частка
Ані погоджуюся, ані не погоджуюся	23	26,7%
Погоджуюся	22	25,6%
Повністю погоджуюся	17	19,8%
Зовсім не погоджуюся	16	18,6%
Не погоджуюся	8	9,3%

У країнах Північної Європи — Норвегії, Данії, Нідерландах — рівень зацікавленості підприємництвом є помірним, що можна пояснити високими податковими ставками та складними регуляторними процедурами для іноземців. У Португалії, Канаді та США опитані також продемонстрували позитивне ставлення, але їхня кількість є незначною через малу вибірку.

Натомість найвищий рівень скепсису щодо відкриття власного бізнесу зафіксовано серед респондентів із Італії (7 осіб не погодилися або зовсім не погодилися) та Німеччини (8 осіб) (Рис. 2.8). Це, ймовірно, пояснюється складною системою оподаткування, високими початковими витратами та необхідністю глибокого знання правових аспектів господарської діяльності.

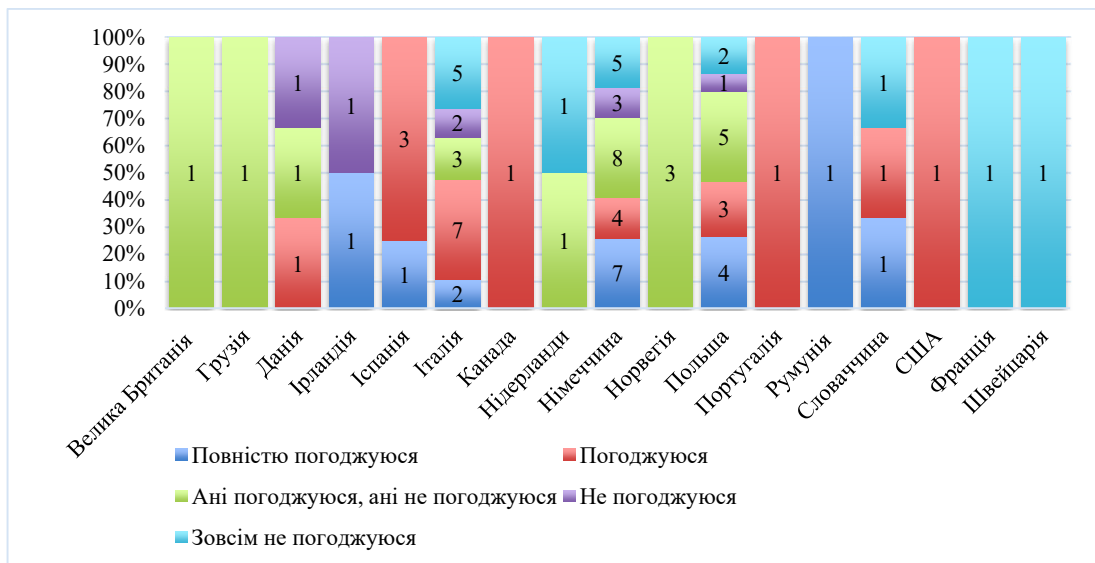


Рис. 2.8 Розподіл респондентів до відкриття власного бізнесу в розрізі країн перебування

Отримані результати дозволяють зробити декілька важливих висновків:

- українці за кордоном мають високий підприємницький потенціал, який може бути реалізований за наявності сприятливого інституційного середовища;
- мотивація до відкриття бізнесу переважно пов'язана з бажанням незалежності, стабільності та самореалізації, а не лише з економічними чинниками;
- адміністративні бар'єри, мовні труднощі та брак стартового капіталу залишаються головними перешкодами на шляху реалізації підприємницьких намірів.



Інформація про наявність серед респондентів тих, хто приїхав до країни перебування, щоб підвищити свій професійний рівень

Тільки 4 особи (4,7%) повністю погодилися, що приїхали до країни перебування саме з метою професійного навчання та зростання, а ще 14 осіб (16,3%) погодилися з цим частково. Така, хоч і невелика частка, свідчить про усвідомлення українцями важливості інвестицій у власний людський капітал та прагнення реалізувати себе в новому середовищі.

14 респондентів (16,3%) зайняли нейтральну позицію — «ані погоджуюся, ані не погоджуюся» з цим твердженням. Це свідчить про те, що для цієї групи підвищення професійного рівня не було безпосередньою метою виїзду, але могло стати побічним результатом їхньої роботи за кордоном. Для них професійне зростання радше є наслідком трудового досвіду, ніж свідомим вибором.

Водночас 22 особи (25,6%) не погодилися, а 32 респонденти (37,2%) зовсім не погодилися із твердженням, що приїхали для підвищення кваліфікації. Таким чином, майже дві третини українських респондентів чітко дали зрозуміти, що головним мотивом їхньої міграції була саме втеча від війни та/чи її наслідків, а не кар'єрне зростання.

Здатність респондентів використовувати уміння, навички та знання, отримані на роботі в країні перебування, після повернення на Батьківщину

З цим, вкрай важливим для відновлення України питанням, 23 особи (26,7%) повністю погодилися, а ще 22 респонденти (25,6%) погодилися частково. Тобто половина (52,3%) опитаних демонструє впевненість у практичній застосовності отриманого трудового та професійного досвіду. Цей індикатор є показовим, адже свідчить про



високу самооцінку професійного зростання українців, їхнє розуміння міжнародних/європейських стандартів праці/кваліфікацій та готовність до подальшого професійного розвитку на Батьківщині.

21 респондент (24,4%) обрав нейтральну позицію — «ані погоджуюся, ані не погоджуюся» з цим твердженням. Такий результат може, наприклад, означати невпевненість у можливостях застосування здобутих знань через різницю у технологічних, організаційних чи культурних стандартах праці між Україною та країною перебування. Частина опитаних могла також оцінювати перспективу повернення як невизначену або малоймовірну, що вплинуло на такі тримані відповіді.

Водночас 10 осіб (11,6%) не погодилися, а ще 10 респондентів (11,6%) зовсім не погодилися з цим твердженням, тобто приблизно чверть опитаних (23,2%) не вбачають можливостей ефективного використання свого закордонного досвіду в українських умовах (Таблиця 2.9). Найчастіше це пов'язано з галузевими відмінностями в їхній зайнятості — зокрема, у сфері виробництва, обслуговування або догляду, де технологічна база України суттєво відстає від стандартів країн ЄС, а відповідно — набуті навички можуть бути менш затребуваними.

Географічний розподіл відповідей демонструє, що найвищу впевненість у застосуванні професійних навичок після повернення висловили респонденти з Італії (11 осіб погодилися або повністю погодилися), Німеччини (12 осіб) та Польщі (6 осіб). У цих країнах українці працюють у різних секторах — від промисловості та логістики до доглядових послуг, будівництва й освіти — і, відповідно, набувають досвіду, який може бути адаптований до українських реалій.



Таблиця 2.9

Здатність респондентів використовувати уміння, навички та знання, отримані на роботі в країні перебування, після повернення на Батьківщину

Варіанти відповіді на питання щодо мотивації респондентів використовувати уміння, навички та знання, отримані на роботі в країні перебування, після повернення на Батьківщину	Кількість (осіб)	Частка
Повністю погоджуюся	23	26,7%
Погоджуюся	22	25,6%
Ані погоджуюся, ані не погоджуюся	21	24,4%
Зовсім не погоджуюся	10	11,6%
Не погоджуюся	10	11,6%

У країнах Північної Європи (Данія, Норвегія, Нідерланди) переважають помірно позитивні або нейтральні оцінки. Це пояснюється тим, що українці в цих країнах часто залучені до технологічно складних видів діяльності, однак сам процес перенесення таких практик в український контекст може бути утрудненим через нестачу відповідної інфраструктури або законодавчих механізмів.

Показовим є й те, що навіть серед тих, хто не планує повернення, переважає усвідомлення вартості та важливості здобутого нового трудового/професійного досвіду. Робота у міжнародному середовищі сприяє розвитку міжкультурної комунікації, навичок управління, планування, командної роботи, дотримання стандартів якості — тобто



компетенцій, які є універсальними й можуть бути використані у будь-якій країні.

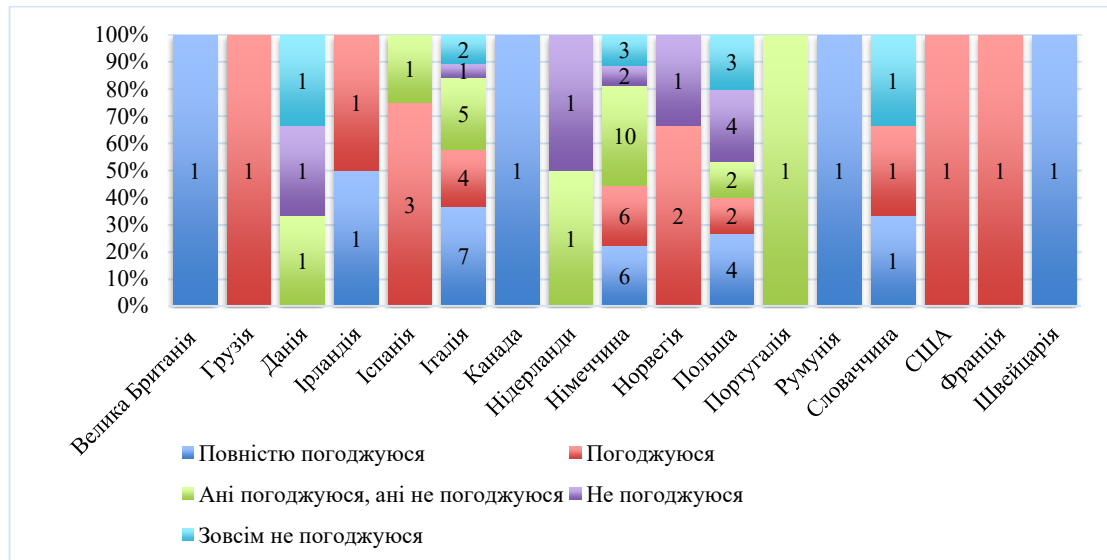


Рис. 2.9 Географічний розподіл мотивації респондентів до використання ними умінь, навичок та знань, отриманих в країні перебування, після повернення на Батьківщину

Таким чином, можна зробити декілька узагальнених висновків:

- Понад половина українців (52,3%) вважають, що їхній професійний досвід за кордоном має практичну цінність для подальшої роботи в Україні.

- Цей результат демонструє наявність потужного людського ресурсу та потенціалу, який може стати основою для відбудови українського ринку праці після війни за умови повернення значної частки мігрантів на Батьківщину.

- Ключовим викликом залишається створення умов для повернення мігрантів, зокрема через спрощення процедур визнання/верифікації зарубіжного досвіду, сертифікації професійних кваліфікацій та підтримку самозайнятості.



- Водночас слід очікувати, що навіть ті, хто залишиться за кордоном, сприятимуть транснаціональному обміну знаннями та навичками, зміцнюючи таким чином зв'язки між українською та європейською економіками.

Відповідність/невідповідність навичок

Відповідність отриманої опитаними в Україні освіти вимогам їхньої поточної роботи в країні перебування

Тільки 11 осіб (12,8%) повністю погодилися з твердженням, що їхня поточна робота відповідає здобутій освіті в Україні, а 21 особа (24,4%) — частково погодилася. Отже, більш як третина опитаних (37,2%) працює у сфері, суміжній або відповідній їхній попередній освіті. Це свідчить, що значуща частина українських трудових мігрантів зберігає свій попередній професійний профіль/досвід або хоча б частково використовує попередні знання й навички у новому контексті.

18 осіб (20,9%) зайняли нейтральну позицію за цим твердженням. Їх можна позиціонувати як групу працівників, що виконують роботу, яка частково відповідає отриманій освіті, але не є її прямим/безпосереднім продовженням. Часто-густо це працівники, котрі застосовують «м'які» навички — комунікацію, аналітику, організацію процесів, цифрові, "зелені" та мовні навички — у новій галузі, відмінній від тієї, за якою вони вдома здобули освіту.

Водночас 12 респондентів (14,0%) не погодилися, а 24 особи (27,9%) — зовсім не погодилися з цим твердженням. Таким чином, 41,9%) опитаних зазначили, що теперішня професійна діяльність не відповідає їхньому освітньому рівню або спеціалізації (Таблиця 2.10). Це чітко вказує на досить суттєву в Європі проблему професійної



невідповідності (deskilling), коли висококваліфіковані фахівці-мігранти змушені працювати на позиціях, які зовсім не потребують їхніх знань чи досвіду.

Найвищий рівень відповідності між отриманою освітою на Батьківщині та зайнятістю в країні перебування зафіксовано в Іспанії, Італії, Німеччині та Польщі. У Німеччині, наприклад, 10 осіб (37,0% від місцевої вибірки) повністю або частково погодилися, що працюють за фахом. Це пояснюється високою структурованістю ринку праці та наявністю програм визнання кваліфікацій. Подібна ситуація спостерігається й в Італії (5 осіб погодилися або повністю погодилися), де українці часто працюють у сферах, що передбачають використання професійних навичок (догляд, освіта, сфера послуг).

Таблиця 2.10

Розподіл респондентів за відповідністю отриманої в Україні освіти вимогам поточної роботи в країні перебування

Варіанти відповіді респондентів щодо відповідності отриманої в Україні освіти вимогам поточної роботи в країні перебування	Кількість (осіб)	Частка
Зовсім не погоджуюся	24	27,9%
Погоджуюся	21	24,4%
Ані погоджуюся, ані не погоджуюся	18	20,9%
Не погоджуюся	12	14,0%
Повністю погоджуюся	11	12,8%

Однак саме в цих же країнах спостерігається й найбільша частка тих, хто зовсім не погоджується з цим твердженням: в Італії — 7 осіб



(36,8% місцевої групи), у Німеччині — 8 осіб (29,6%), у Польщі — 7 осіб (46,7%).

Такий контраст демонструє поляризацію національних ринків праці: одні українці знаходять роботу за фахом, а багато інших змушені опускатися на нижчий кваліфікаційний рівень.

У країнах Північної Європи (Данія, Норвегія, Нідерланди) ситуація є стабільно негативною або нейтральною. Тут високі вимоги до сертифікації дипломів, складні мовні бар'єри та бюрократичні процедури не дозволяють українцям швидко підтвердити освіту (Рис. 2.10).

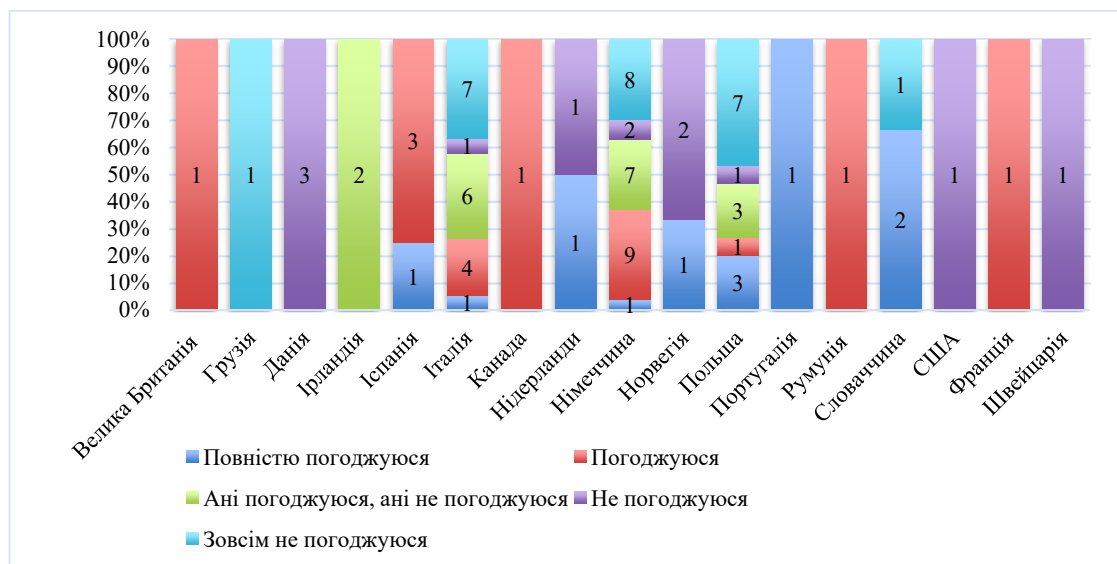


Рис. 2.10 Розподіл респондентів за відповідністю отриманої в Україні освіти вимогам поточної роботи за країнами перебування

Загалом, структура відповідей відображає професійно-структурну деформацію української трудової міграції. Значна частина кваліфікованих працівників виконує менш складні роботи, що не відповідають їхньому рівню освіти та попередньому професійному досвіду. Це, у свою чергу, призводить до тимчасового зниження



ефективності використання людського капіталу, але водночас створює умови для накопичення нового — практичного трудового/професійного, міжкультурного та організаційного досвіду.

Достатність у респондентів умінь, навичок та знань, щоб виконувати свою роботу

32 особи (37,2%) повністю погодилися з твердженням, що мають достатньо знань, умінь і навичок для виконання своєї роботи, а ще 33 респонденти (38,4%) погодилися з цим частково. Таким чином, три чверті опитаних (75,6%) демонструють упевненість у своїй професійній спроможності. Цей результат свідчить, що більшість українців добре адаптувалися до трудових вимог країн перебування, незалежно від рівня складності та характеру виконуваних робочих завдань чи сфери зайнятості.

15 осіб (17,4%) зайняли за цим питанням нейтральну позицію — «ані погоджуюся, ані не погоджуюся». Така відповідь може означати, що респонденти ще перебувають у процесі адаптації, або ж працюють на посадах, де їхній професійний потенціал не використовується повною мірою. Часто це пов'язано з тим, що українські працівники виконують роботу нижчого рівня кваліфікації, але при цьому зберігають усвідомлення своєї наявної професійної кваліфікації.

Негативні відповіді становлять незначну частку. Лише 3 особи (3,5%) не погодилися, а ще 3 респонденти (3,5%) зовсім не погодилися з цим твердженням. Загалом 6 осіб (7,0%) відчують брак професійних навичок чи знань для виконання своїх обов'язків (Таблиця 2.11). Це може бути пов'язано з професійними/галузевими відмінностями,



мовними бар'єрами або відсутністю досвіду роботи в новому виробничому середовищі та/чи колективі.

Таблиця 2.11

Рівень достатності у респондентів умінь, навичок та знань для того, щоб виконувати свою роботу

Варіанти відповіді опитаними на питання щодо достатності у них умінь, навичок та знань для того, щоб виконувати свою роботу	Кількість (осіб)	Частка
Погоджуюся	33	38,4%
Повністю погоджуюся	32	37,2%
Ані погоджуюся, ані не погоджуюся	15	17,4%
Зовсім не погоджуюся	3	3,5%
Не погоджуюся	3	3,5%

Географічний аналіз показує, що найвищий рівень упевненості у своїх професійних навичках мають українці, які працюють у Німеччині, Італії, Польщі та Іспанії. Так, наприклад, у Німеччині 20 осіб (74,1%) повністю або частково погодилися, що мають достатньо навичок для виконання роботи, що свідчить про їхню успішну адаптацію до високих професійних та кваліфікаційних вимог/ стандартів, характерних для німецького ринку праці.

В Італії аналогічну впевненість висловили 15 осіб (78,9%), у Польщі — 12 (80%), а в Іспанії — усі 4 опитані (100,0%).

Ці результати демонструють, що українці швидко інтегруються в європейське трудове середовище навіть за умови відмінностей у стандартах праці, технологічних вимогах і мовних особливостях.



У країнах Північної Європи (Данія, Норвегія, Нідерланди) також переважають позитивні оцінки. Наприклад, у Данії всі троє респондентів заявили про високий або достатній рівень навичок, хоча один із них частково сумнівається у власній професійній готовності.

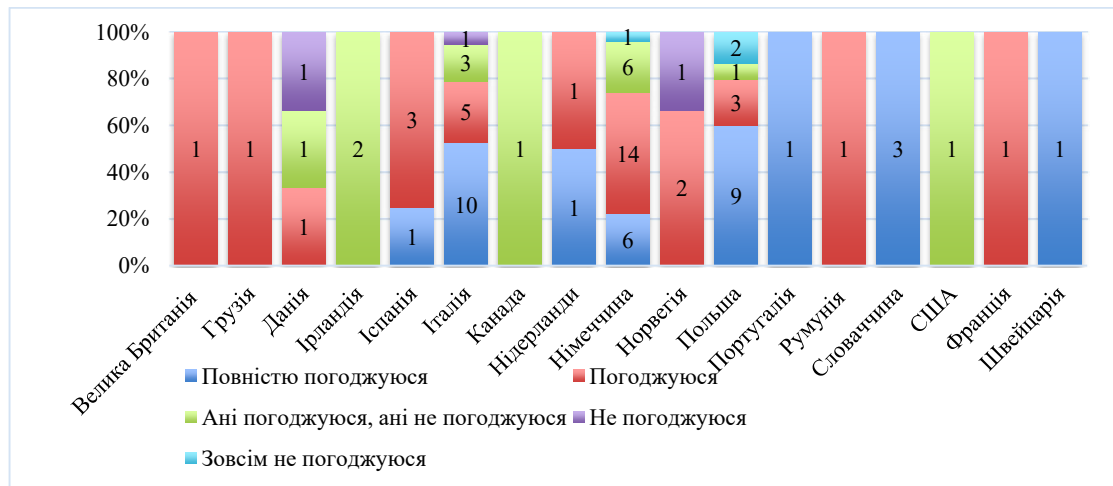


Рис. 2.11 Географічний розподіл рівня достатності у респондентів умінь, навичок та знань для того, щоб виконувати свою роботу, за країнами їхнього перебування

Це підтверджує те, що навіть у країнах із суворими стандартами та високими вимогами до працівників українці демонструють добру професійну підготовку.

У свою чергу, невпевненість або часткову невідповідність власних навичок найчастіше відзначали респонденти з Польщі (2 особи), Німеччини (1 особа) та Данії (1 особа) (Рис. 2.11). Це може бути пов'язано із залученням українців до робіт, що вимагають спеціальних сертифікацій чи підтвердження кваліфікацій, або з виконанням фізичної/ручної праці, де ключову роль відіграє не освіта, а виробниче середовище.



Таким чином, отримані результати опитування за цим питанням свідчать про досить високий рівень професійної самодостатності українських трудових мігрантів. Незважаючи на складні умови, більшість із них зберігає впевненість у наявних, перш за все, професійних компетентностях, що є важливою передумовою їхньої інтеграції до ринку праці країн перебування та потенційного внеску у відбудову економіки України після їхнього повернення.

Потреба у додатковому професійному навчанні

Тільки 5 осіб (5,8%) повністю погодилися з твердженням, що їм необхідне додаткове навчання, а ще 17 респондентів (19,8%) погодилися з цим частково. Таким чином, кожен четвертий зайнятий респондент об'єктивно визнає потребу в підвищенні кваліфікації або набутті нових знань, умінь та навичок. Це може свідчити про прагнення до професійного розвитку, готовність інвестувати у власні компетенції та розуміння динаміки сучасного ринку праці.

Найбільша група респондентів — 27 осіб (31,4%) — зайняла нейтральну позицію («ані погоджуюся, ані не погоджуюся»). Це означає, що для третини опитаних питання додаткового навчання не є актуальним у поточний момент, але вони не виключають його важливості в майбутньому. Імовірно, ці працівники задоволені своїм нинішнім рівнем професійної підготовки або працюють на посадах, що не потребують формального та фіксованого роботодавцем підвищення кваліфікації.

Водночас 15 осіб (17,4%) не погодилися, а ще 22 респонденти (25,6%) зовсім не погодилися з таким твердженням. Таким чином, майже половина опитаних (43,0%) вважає, що їхні знання та навички повністю



відповідають вимогам роботодавця і не потребують додаткової підготовки (Таблиця 2.12).

Таблиця 2.12

Розподіл респондентів за потребою у додатковому професійному навчанні

Варіант відповіді	Кількість (осіб)	Частка
Ані погоджуюся, ані не погоджуюся	27	31,4%
Зовсім не погоджуюся	22	25,6%
Погоджуюся	17	19,8%
Не погоджуюся	15	17,4%
Повністю погоджуюся	5	5,8%

Це свідчить про досить високу самооцінку професійної компетентності українців і підтверджує результати попередніх питань, де більшість респондентів заявили про впевненість у власних вміннях.

Найбільшу готовність до додаткового навчання виявили респонденти з Італії (7 осіб погодилися або повністю погодилися) та Німеччини (5 осіб). Це пояснюється тим, що саме в цих країнах українці часто працюють у секторах, де існує потреба в отриманні спеціальних сертифікатів, гарному знанні місцевої мови та дотриманні вимог професійних/кваліфікаційних стандартів — зокрема у сфері догляду, будівництва, логістики та на виробництві.

У Польщі (3 особи погодилися, ще 3 зайняли нейтральну позицію) спостерігається помірний інтерес до додаткового навчання, а 6 осіб (40,0%) вважають його непотрібним, що свідчить про адаптованість до місцевих умов праці.

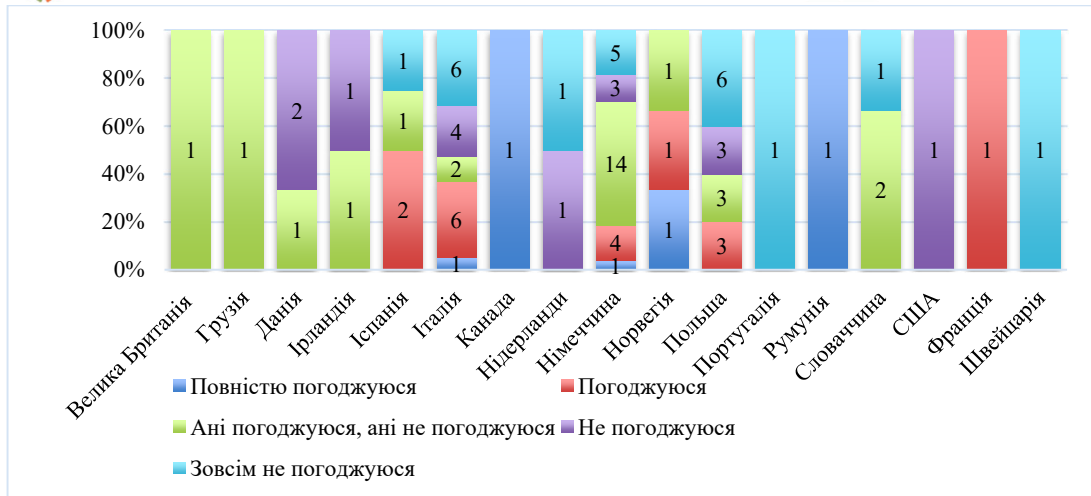


Рис. 2.12 Розподіл респондентів за потребою у додатковому професійному навчанні за країнами перебування

У країнах Північної Європи — Данії, Норвегії, Нідерландах — переважають нейтральні або помірні/негативні відповіді, що свідчить про впевненість працівників у своїх навичках завдяки практичному досвіду, або про меншу потребу в формальній перепідготовці у відповідній сфері зайнятості чи професії (Рис. 2.12).

Узагальнюючи викладене вище, можна виділити декілька тенденцій. По-перше, кожен четвертий українець за кордоном визнає потребу у професійному вдосконаленні, що свідчить про відкритість до навчання та розуміння важливості безперервної освіти. По-друге, понад 40,0% респондентів відчують впевненість у своїх компетентностях, що є ознакою успішної професійної інтеграції. По-третє, третина опитаних займає нейтральну позицію, що вказує на наявність потенційної групи для залучення до освітніх/навчальних програм — за умови створення доступних можливостей для навчання мовою країни перебування.



Можливість використання респондентами наявних знань та навичок у обсязі, необхідному для успішного виконання їхньої поточної роботи в країні перебування

25 опитаних (29,1%) повністю погодилися з твердженням про те, що вони можуть використовувати власні знання та навички у повному обсязі, а ще 28 респондентів (32,6%) погодилися з цим частково. Таким чином, майже дві третини респондентів (61,7%) вважають, що здобуті ними в Україні компетентності знаходять своє практичне застосування у нинішній професійній діяльності. Ця група демонструє високий рівень адаптованості українських мігрантів, упевненості у власній кваліфікації та спроможності інтегрувати результати української професійної школи до нових умов зайнятості.

20 осіб (23,3%) зайняли нейтральну позицію («ані погоджуюся, ані не погоджуюся»). Це може означати, що частина респондентів відчуває часткове використання своїх знань та навичок, наприклад, у випадках, коли робота не пов'язана безпосередньо з фахом, але певні навички («м'які, наскрізні, ключові тощо») все ж знаходять своє застосування.

Таблиця 2.13

Розподіл опитаних за можливістю використання наявних у них знань та навичок у обсязі, необхідному для успішного виконання їхньої поточної роботи в країні перебування

Варіант відповіді	Кількість (осіб)	Частка
Погоджуюся	28	32,6%
Повністю погоджуюся	25	29,1%
Ані погоджуюся, ані не погоджуюся	20	23,3%
Не погоджуюся	7	8,1%
Зовсім не погоджуюся	6	7,0%



Водночас 7 респондентів (8,1%) не погодилися з цим твердженням, а 6 осіб (7,0%) зовсім не погодилися. Отже, кожен сьомий учасник опитування (15,1%) не має змоги повноцінно реалізувати свій кваліфікаційний потенціал (Таблиця 2.13). Це може бути наслідком таких чинників, як бюрократичні бар'єри при визнанні кваліфікацій, обмеження для іноземних працівників, недостатнє знання мови чи специфічні умови зайнятості, що не потребують високої кваліфікації тощо.

Найвищий рівень відчуття професійної самореалізації зафіксовано у Німеччині (18 осіб погодилися або повністю погодилися), Італії (8 осіб), Польщі (9 осіб) та Іспанії (4 особи). Ці країни є ключовими центрами української трудової міграції, де сформувалося стійке середовище для працевлаштування та професійної інтеграції.

У країнах Північної Європи — Данії, Норвегії, Нідерландах — також переважають позитивні оцінки, хоча частка нейтральних відповідей є вищою. Це свідчить як про успішну адаптацію, так і про те, що для частини українців їхній потенціал не розкривається повністю через мовні або адміністративні бар'єри.

Найбільшу кількість незадоволених власною професійною реалізацією зафіксовано в Італії (5 осіб не погодилися або зовсім не погодилися) та Польщі (4 особи) (Рис. 1.13). Ці показники свідчать про часткове невикористання кваліфікаційного потенціалу українських працівників, особливо у сферах, де переважає фізична/ручна праця або обмежений кар'єрний розвиток.

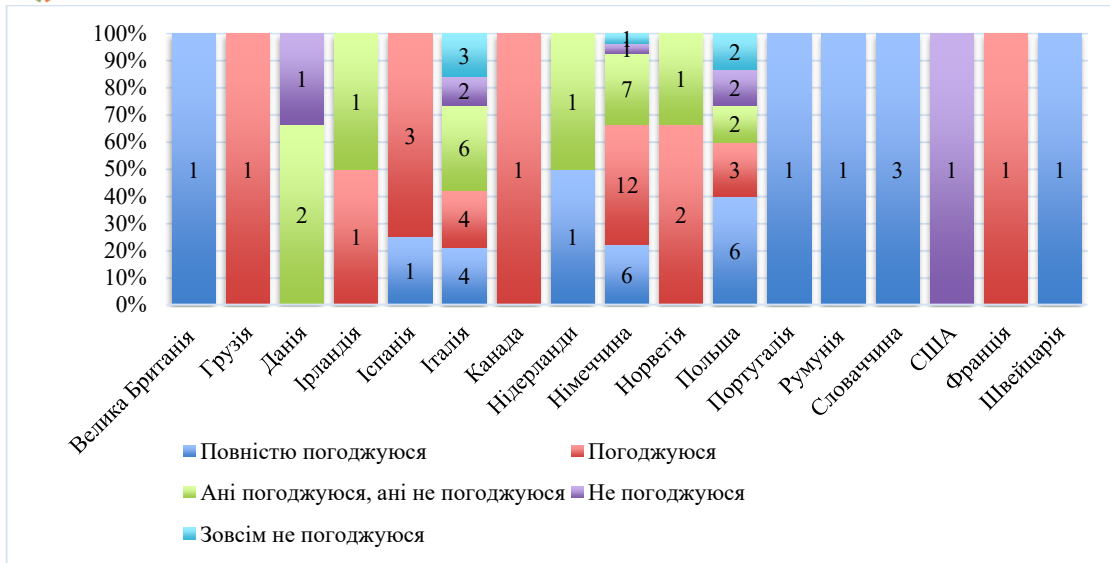


Рис. 2.13 Розподіл респондентів за можливістю використання наявних знань та навичок у повному обсязі, необхідному для успішного виконання їхньої поточної роботи, за країнами перебування

Загалом, більш ніж половина опитаних переконана, що здатна ефективно реалізовувати свої знання в умовах зарубіжного чи міжнародного ринків праці, що є свідченням високого рівня професійної мобільності та адаптаційного потенціалу українців. Водночас приблизно кожен шостий респондент відчуває професійні обмеження, що вказує на потребу в додаткових освітніх і сертифікаційних можливостях.

Виходячи з викладеного можна зробити такі узагальнення:

- 61,7% опитаних відчують, що їхні знання та навички повною мірою реалізуються у професійному середовищі країн перебування;
- 23,3% демонструють нейтральність, що може відображати часткову реалізацію потенціалу або невпевненість у своєму професійному статусі;



— 15,1% не мають змоги повністю використовувати свої компетентності, що свідчить про проблему недовикористання людського капіталу серед українських мігрантів.

Наявність у респондентів роботи, яка потребує більш низького за наявний рівня освіти та кваліфікації

19 опитаних (22,1%) повністю погодилися з тим, що їхня робота потребує нижчого рівня освіти, ніж вони мають, а ще 23 особи (26,7%) погодилися з цим частково. Тобто майже половина респондентів (48,8%) визнає факт зайнятості на посадах та робочих місцях, які не відповідають їхньому рівню кваліфікації. Це підтверджує тенденцію, виявлену у відповідях на попередні питання: висококваліфіковані фахівці часто-густо виконують менш складну або фізичну/ручну роботу через труднощі з визнанням кваліфікації, мовні бар'єри, або ж необхідність швидкого працевлаштування в скрутних умовах вимушеного переселення.

19 респондентів (22,1%) зайняли нейтральну позицію («ані погоджуюся, ані не погоджуюся»). Такий результат свідчить про існування проміжної групи опитаних, в якій освітній рівень частково відповідає умовам їхньої теперішньої зайнятості. Це можуть бути українці за кордоном, що працюють у суміжних сферах або поступово проходять шлях професійної адаптації, наприклад, від початкових посад до більш кваліфікованих.

Водночас 12 осіб (14,0%) не погодилися, а ще 13 (15,1%) зовсім не погодилися з цим твердженням, тобто майже третина опитаних (29,1%) вважає, що їхня нинішня робота відповідає наявній освіті та кваліфікації. Це є свідченням їхньої успішної професійної інтеграції, коли українські



працівники змогли знайти роботу відповідно до своєї кваліфікації або адаптували свої компетентності до нових умов.

Водночас 12 осіб (14,0%) не погодилися, а ще 13 (15,1%) зовсім не погодилися з цим твердженням, тобто майже третина опитаних (29,1%) вважає, що їхня нинішня робота відповідає наявній освіті та кваліфікації (Таблиця 2.14).

Таблиця 2.14

Розподіл респондентів за наявністю роботи, яка потребує більш низького за наявний рівня освіти та кваліфікації

Варіант відповіді	Кількість (осіб)	Частка
Погоджуюся	23	26,7%
Ані погоджуюся, ані не погоджуюся	19	22,1%
Повністю погоджуюся	19	22,1%
Зовсім не погоджуюся	13	15,1%
Не погоджуюся	12	14,0%

Це є свідченням їхньої успішної професійної інтеграції, коли українські працівники змогли знайти роботу відповідно до своєї кваліфікації або адаптували свої компетентності до нових умов.

Найвищий рівень "перекваліфікації вниз"/декваліфікації спостерігається серед українців в Італії (11 осіб погодилися або повністю погодилися, що в них зараз робота нижчого рівня), Німеччині (13 осіб) та Польщі (8 осіб). Саме ці країни приймають найбільшу кількість трудових мігрантів, більшість з яких задіяна у сферах, які не потребують високого рівня освіти та кваліфікації, зокрема в будівництві, логістиці, сфері догляду та послуг.

У Іспанії всі чотири опитані також підтвердили наявність невідповідності між наявною освітою та роботою, що може бути



наслідком специфіки ринку праці, орієнтованого на сезонну чи фізичну працю.

Натомість у країнах Північної Європи (Данія, Норвегія, Нідерланди) ситуація виглядає більш збалансованою: поряд із тими, хто відчуває певну невідповідність, є й ті, хто повністю задоволений своїм професійним статусом (Рис. 2.14).

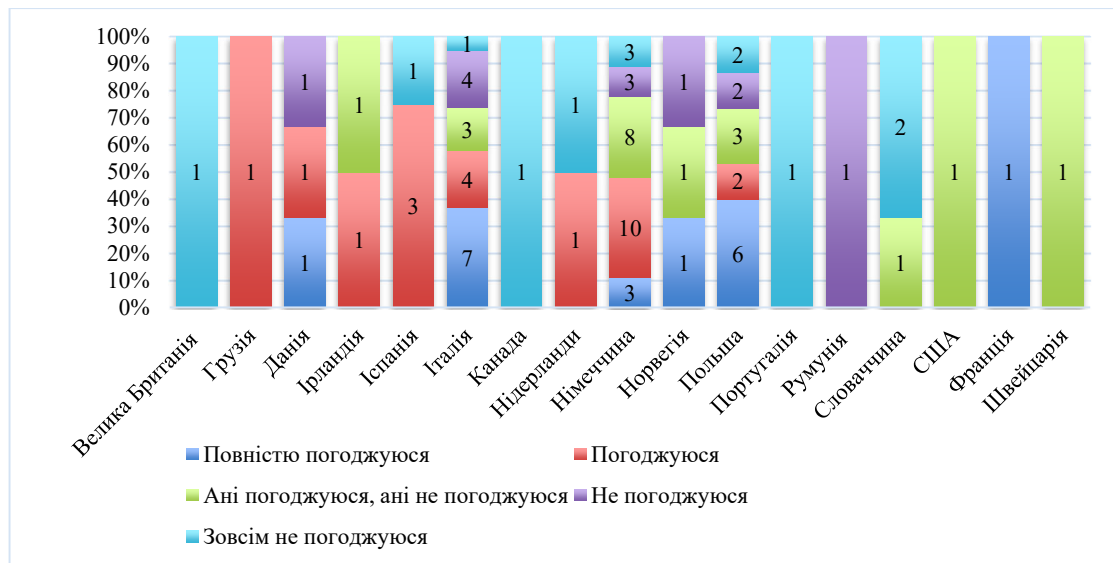


Рис. 2.14 Географічний розподіл респондентів за наявністю роботи, яка потребує більш низького за наявний рівня освіти та кваліфікації

У цілому можна стверджувати, що проблема професійного недовикористання українців за кордоном носить системний характер. Навіть ті, хто має вищу освіту або значний професійний досвід, часто-густо змушені погоджуватися на роботу, що не вимагає їхніх компетентностей як через адміністративні бар'єри, так і через брак верифікації або обмежений доступ до спеціалізованого ринку праці.

Поряд з цим, не слід ігнорувати й позитивні аспекти такого процесу. Досвід роботи навіть на менш кваліфікованих позиціях у розвинених



країнах дає українцям можливість оволодіти сучасними трудовими, професійними/кваліфікаційними стандартами, технологічними практиками, мовою та культурою виробництва, що може бути успішно використано ними після повернення на Батьківщину.

Узагальнюючи результати відповідей за цим питанням, можна зробити декілька ключових висновків:

— Майже половина українських працівників за кордоном (48,8%) визнає, що вимоги до їхньої зайнятості нижчі свого освітнього рівня.

— Це підтверджує розбалансованість між пропозицією кваліфікованої української робочої сили та вузькоспеціалізованим попитом ринків праці європейських країн на робітничі кадри.

— Водночас близько 30,0% респондентів зберігають відповідність наявної кваліфікації, що свідчить про поступову та успішну їхню професійну інтеграцію й зростання частки українців за кордоном, які можуть реалізовувати свої попередні компетентності на практиці.

— Отриманий досвід, навіть у нижчих/простіших сегментах структури та форми зайнятості, має потенціал для формування гнучкого, адаптивного трудового ресурсу, який стане важливою складовою післявоєнного відновлення України.

Таким чином, результати аналізу відповідей за цим питанням підтверджують, що українські мігранти є висококваліфікованими, але не завжди затребуваними за своїм рівнем освіти в кваліфікації працівниками, здатними у майбутньому внести вагомий внесок у модернізацію українського ринку праці.



ВИСНОВКИ ДО ЧАСТИНИ II

Результати опитування засвідчують, що більшість українських громадян за кордоном залишаються економічно активними, прагнучи працевлаштуватися й адаптувати свої професійні навички до вимог нових ринків праці. Загалом понад половина респондентів на цей момент має постійну або тимчасову зайнятість у країнах перебування, тоді як решта перебуває у процесі пошуку роботи, професійної перекваліфікації або тимчасового відпочинку від трудової діяльності через об'єктивні обставини (мова, верифікація компетентностей/кваліфікацій, догляд за дітьми тощо).

Професійна структура опитаних зайнятих українців відзначається високим рівнем диверсифікації. Найбільше їх зафіксовано у сферах освіти, медицини, виробництва, ІКТ та торгівлі, а також у галузях обслуговування та громадського харчування. Ці результати демонструють гнучкість та адаптивність трудового потенціалу українців, їхню здатність пристосовуватися до нових умов і водночас зберігати високий рівень професійної активності.

Значна частка опитаних (понад 40,0%) зазначила, що змінила професію після переїзду, перейшовши у нові сфери діяльності, часто не пов'язані з попередньою освітою чи досвідом роботи в Україні. Це відображає тенденцію до вимушеної трудової мобільності, коли економічні обставини та мовні бар'єри змушують мігрантів приймати доступні вакансії поза межами своєї кваліфікації. Водночас ця адаптація свідчить про високу соціальну стійкість і готовність українців до професійного самовдосконалення.



SKILLS 4 JUSTICE



Funded by
the European Union



MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE
INSTITUTE
OF EDUCATIONAL ANALYTICS
State Scientific Institution

Особливо показовим є те, що певна частка респондентів поєднує роботу за кордоном із дистанційною діяльністю для українських компаній, що свідчить про новий формат транскордонної трудової взаємодії. Такі форми зайнятості створюють підґрунтя для майбутнього “зворотного трансферу” знань, навичок та інноваційного досвіду до вітчизняної економіки після повернення українців додому.

Більшість учасників опитування також зазначають, що вони планують застосовувати нові навички, здобуті в країнах перебування, після повернення додому. Це демонструє високий рівень готовності до професійної реінтеграції та потенціал для розвитку вітчизняного ринку праці шляхом залучення досвіду, отриманого за кордоном.

Умови зайнятості, відносини в колективах та ставлення роботодавців у більшості країн оцінюються респондентами як справедливі та доброзичливі, хоча частина учасників вказує на окремі елементи дискримінації або професійних обмежень через статус мігранта. Такий досвід підкреслює потребу в формуванні системи психологічної, правової та інформаційної підтримки українських працівників за кордоном за безумовної участі профільних інституцій української держави.

Таким чином, результати другої частини дослідження підтверджують, що українська трудова міграція носить переважно адаптаційно-економічний характер, проте зберігає потужний ресурс для інтелектуального та професійного повернення. Здобуті за кордоном знання і навички можуть стати ключовим чинником економічного відновлення України у післявоєнний період.



ЧАСТИНА III: СПРАВЕДЛИВІСТЬ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Справедливість на роботі

Оцінювання респондентами отримуваного доходу від роботи

15 осіб (17,4%) повністю погодилися з твердженням, що їхній трудовий дохід відповідає затраченим зусиллям, а ще 32 респонденти (37,2%) погодилися з цим частково. Це свідчить, що більшість українців за кордоном мають відчуття фінансової справедливості в контексті винагороди за працю, особливо у контексті порівняння з можливостями, які вони мали б в Україні.

Разом з цим, 19 осіб (22,1%) зайняли нейтральну позицію — «ані погоджуюся, ані не погоджуюся». Така частка є показовою: вона може свідчити про амбівалентність у сприйнятті винагородою за працю, коли працівники не повністю задоволені оплатою, але визнають, що вона є стабільною або принаймні вищою, ніж в Україні. Для багатьох українців за кордоном за теперішніх умов стабільний дохід є більш важливим фактором, ніж його абсолютний розмір.

Водночас 15 респондентів (17,4%) не погодилися з твердженням, а ще 5 осіб (5,8%) зовсім не погодилися. Таким чином, кожен п'ятий опитаний (23,2%) відчуває певну фінансову несправедливість або вважає, що рівень оплати не відповідає затраченим зусиллям (Таблиця 3.1).



Це може бути пов'язано з перевантаженням на роботі, відсутністю кар'єрного зростання, низькою оплатою фізичної праці або складними умовами зайнятості.

Таблиця 3.1

Розподіл респондентів за оцінюванням ними отриманого доходу від роботи

Варіанти відповіді респондентів щодо відповідності їхнього трудового доходу затracеним зусиллям та кваліфікації	Кількість (осіб)	Частка
Погоджуюся	32	37,2%
Ані погоджуюся, ані не погоджуюся	19	22,1%
Не погоджуюся	15	17,4%
Повністю погоджуюся	15	17,4%
Зовсім не погоджуюся	5	5,8%

У географічному розрізі найвищий рівень задоволеності доходом зафіксовано серед опитаних українців, які працюють у Німеччині (15 осіб погодилися або повністю погодилися), Італії (8 осіб), Польщі (9 осіб) та Іспанії (3 особи). Це країни, де українці переважно працевлаштовані легально, отримують стабільну заробітну плату і мають соціальні гарантії. Водночас саме у Німеччині (8 осіб не погодилися або зовсім не погодилися) та Італії (5 осіб) зафіксовано найвищий рівень невдоволення оплатою праці. Така амбівалентність свідчить про соціально-економічну поляризацію серед українських мігрантів — частина з них успішно інтегрована у ринок праці, тоді як інші працюють у менш престижних або низькооплачуваних секторах.

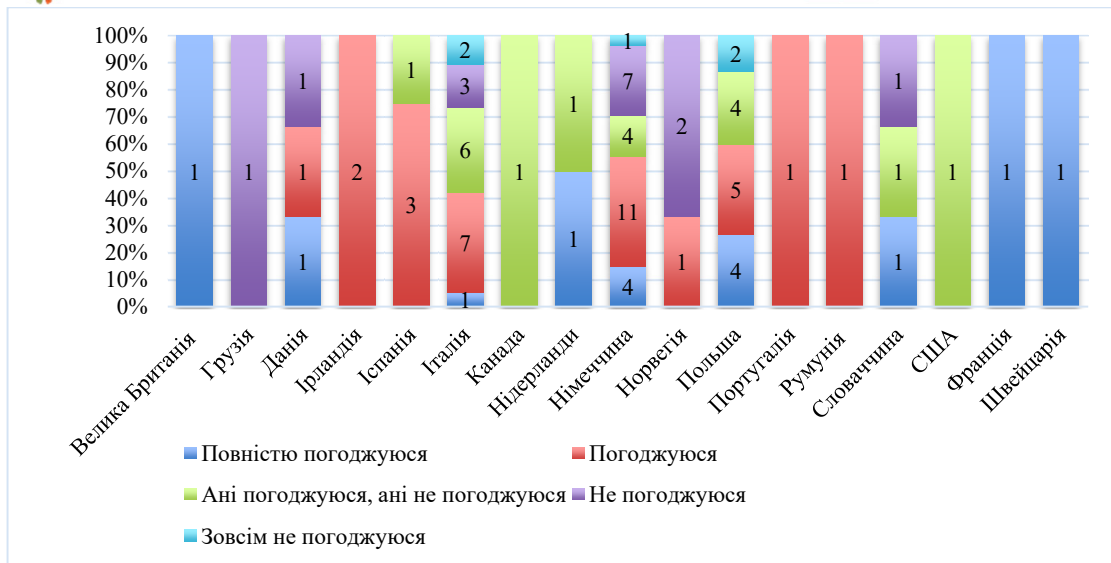


Рис. 3.1 Географічний розподіл респондентів за оцінюванням ними отримуваного доходу від роботи

У країнах Північної Європи — Данії, Норвегії, Нідерландах — респонденти здебільшого задоволені доходом або демонструють помірковану нейтральність (Рис. 3.1). Це пов'язано з високими соціальними стандартами і загальним рівнем життя в цих країнах.

Загалом, отримані результати дозволяють зробити кілька висновків:

По-перше, понад половини українців (54,6%) відчуває справедливість у співвідношенні між своєю працею та винагородою, що є свідченням успішної економічної інтеграції.

По-друге, кожен п'ятий (23,2%) вважає, що його праця недооцінена. Це може бути потенційним джерелом соціального напруження або стимулом до зміни місця роботи.

По-третє, також майже п'ята частина опитаних (22,1%) демонструє нейтральне ставлення, що може свідчити про прагматичне прийняття умов, за яких стабільність важливіша за повну фінансову відповідність.



Таким чином, українці за кордоном загалом оцінюють свій трудовий досвід позитивно з матеріальної точки зору, однак зберігають критичне бачення цінності власної праці. Це вказує на високий рівень професійної самосвідомості і водночас на потенціал для подальшого розвитку, зокрема через підвищення кваліфікації, перехід до більш стабільних форм зайнятості або відкриття власної справи.

Зайнятість респондентів на робочих місцях із шкідливими та небезпечними умовами праці

Тільки 4 особи (4,7%) повністю погодилися, що їхнє робоче місце становить високий ризик для безпеки, а ще 14 респондентів (16,3%) частково з цим погодилися. Таким чином, кожен п'ятий опитаний (21,0%) відчуває себе у небезпечних або потенційно ризикованих умовах праці. Ця група є важливою з точки зору соціального захисту зайнятих українців, оскільки саме ці працівники найчастіше задіяні у будівельній, виробничій, логістичній або сільськогосподарській галузях, де ризик травматизму є об'єктивно вищим. Кидається в очі й досить високий рівень виробничої небезпеки на підприємствах європейських країн.

19 осіб (22,1%) зайняли нейтральну позицію — «ані погоджуюся, ані не погоджуюся». Це може свідчити про те, що частина українців сприймає умови праці як помірно ризиковані, але не небезпечні, або вважає рівень ризику звичним і прийнятним. Для багатьох трудових мігрантів, особливо у професіях з високим рівнем фізичної та/чи ручної праці, “ризик” є частиною виробничої рутини, тому суб'єктивне відчуття небезпеки в таких ситуаціях знижується.

Водночас 17 респондентів (19,8%) не погодилися, а ще 32 особи (37,2%) зовсім не погодилися з таким твердженням.



Таблиця 3.2

Розподіл зайнятості респондентів на робочих місцях із шкідливими та небезпечними умовами праці

Варіанти відповіді опитаних щодо їхньої зайнятості на робочих місцях із шкідливими та небезпечними умовами праці	Кількість (осіб)	Частка
Зовсім не погоджуюся	32	37,2%
Ані погоджуюся, ані не погоджуюся	19	22,1%
Не погоджуюся	17	19,8%
Погоджуюся	14	16,3%
Повністю погоджуюся	4	4,7%

Таким чином, понад половина опитаних (57,0%) вважає свої умови праці безпечними або такими, що не створюють загрози їхньому здоров'ю (Таблиця 3.2). Цей результат свідчить в цілому про високий рівень дотримання стандартів безпеки праці у більшості країн, де перебувають українці, а також про їхню адаптацію до місцевих вимог охорони та безпеки праці.

У географічному розрізі найбільша кількість тих, хто вважає свою роботу ризикованою, зосереджена в Італії (11 осіб погодилися або частково погодилися), Німеччині (8 осіб) та Польщі (3 особи). У цих країнах опитані українці найчастіше зайняті у будівництві, сільському господарстві та на виробництві, де ризик фізичних ушкоджень, виробничих травм чи перевтоми є досить високим.

У Данії, Нідерландах, Норвегії та Іспанії спостерігається помірний рівень занепокоєння щодо безпеки — переважають нейтральні або відносно позитивні відповіді.

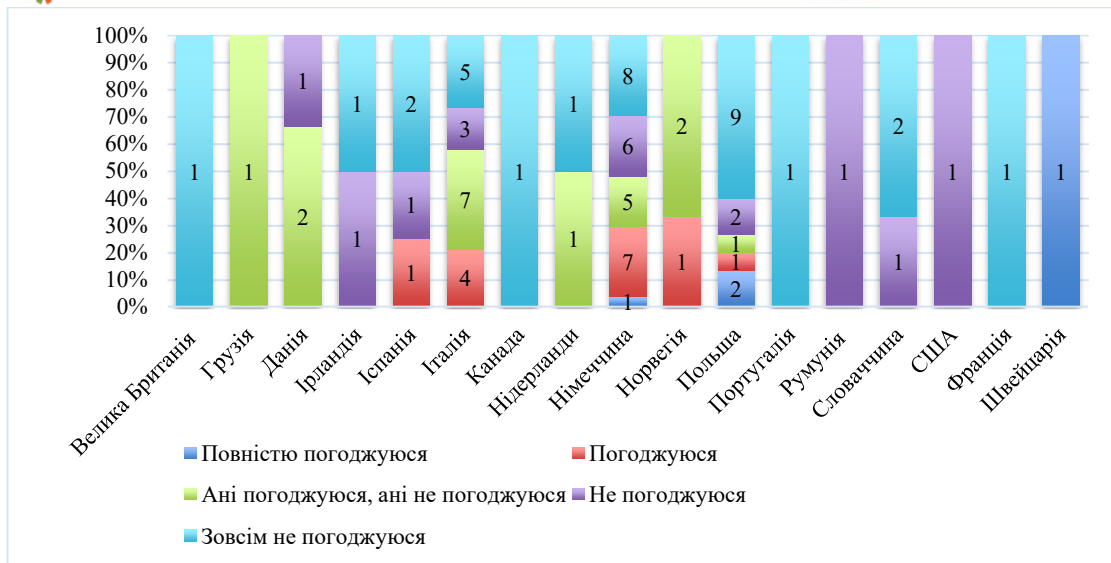


Рис. 3.2. Географічний розподіл зайнятості респондентів на робочих місцях із шкідливими та небезпечними умовами праці

Це пояснюється високими стандартами охорони та безпеки праці, характерними для скандинавських і західноєвропейських країн.

Найбільша частка тих, хто зовсім не погоджується із твердженням про небезпечні умови, зафіксована у Польщі (9 осіб), Німеччині (8 осіб) та Італії (5 осіб), що свідчить про значну диференціацію умов зайнятості та праці за посадами та робочими місцями всередині ринку праці навіть у межах однієї країни: умови залежать не лише від галузі, а й від конкретного роботодавця, типу контракту та статусу працівника (Рис. 3.2).

Отримані результати вказують на те, що понад половина українців відчуває себе у безпечних умовах праці, проте майже кожен п'ятий стикається з факторами ризику або працює в умовах, які вимагають підвищеної уваги до техніки безпеки.

Серед основних висновків виділимо:



1. Українські працівники демонструють високу толерантність до умов праці та виробничих ризиків, що часто є вимушеним компромісом між вибором заробітку чи безпеки праці.

2. Потреба розширення заходів з охорони та безпеки праці, виробничої гігієни та санітарії, інших форм захисту трудових мігрантів у країнах прибуття є очевидною та актуальною — як у країнах перебування (через участь у профспілках, правову підтримку), так і в Україні (через консульські служби, інформаційні кампанії).

3. Підвищення рівня поінформованості про права, страхування від нещасних випадків і можливості навчання з охорони праці сприятиме зниженню ризиків.

Поінформованість респондентів про техніку безпеки та охорону праці на робочому місці

31 особа (36,0%) повністю погодилася з твердженням, що має достатньо інформації щодо безпеки праці на робочому місці, а ще 36 респондентів (41,9%) погодилися з цим частково. Тобто понад три чверті учасників опитування підтвердили, що володіють необхідними знаннями для безпечної роботи. Такий результат демонструє досить високий рівень дотримання стандартів охорони праці у більшості європейських країн, де опитані зайняті українці, та свідчить про ефективну систему інструктажу та навчання працівників на виробництві.

12 респондентів (14,0%) зайняли нейтральну позицію при відповіді на це питання — «ані погоджуюся, ані не погоджуюся». Це може означати, що вони формально проходили інструктаж, але не відчують достатньої впевненості у своїй поінформованості або ж працюють у



середовищі, де правила техніки безпеки не акцентуються. Такий стан часто характерний для тимчасової або неформальної зайнятості, коли офіційне навчання з техніки безпеки є мінімальним або символічним.

Таблиця 3.3

Розподіл респондентів за поінформованістю про техніку безпеки та охорону праці на робочому місці

Варіанти відповідей респондентів щодо поінформованості про техніку безпеки та охорону праці на робочому місці	Кількість (осіб)	Частка
Погоджуюся	36	41,9%
Повністю погоджуюся	31	36,0%
Ані погоджуюся, ані не погоджуюся	12	14,0%
Не погоджуюся	4	4,7%
Зовсім не погоджуюся	3	3,5%

Лише 4 особи (4,7%) не погодилися, а 3 особи (3,5%) зовсім не погодилися з цим твердженням, тобто відчують брак інформації з питань охорони праці (Таблиця 3.3). Це невелика частка опитаних, але вона є досить важливою, бо саме недостатня обізнаність про правила техніки безпеки часто є причиною виробничих травм, особливо серед новоприбулих мігрантів, які ще не повністю адаптувалися до місцевих виробничо-трудових норм часу та праці.

Найвищий рівень відповідної поінформованості продемонстрували респонденти з Польщі (15 осіб погодилися або повністю погодилися), Німеччини (19 осіб) та Італії (13 осіб). У країнах Північної Європи — Данії, Норвегії, Нідерландах. У Іспанії та Ірландії результати відносно позитивні: більшість задоволена рівнем поінформованості, але є



поодинокі випадки, коли працівники відзначають недостатність інструктажу (Рис. 3.3).

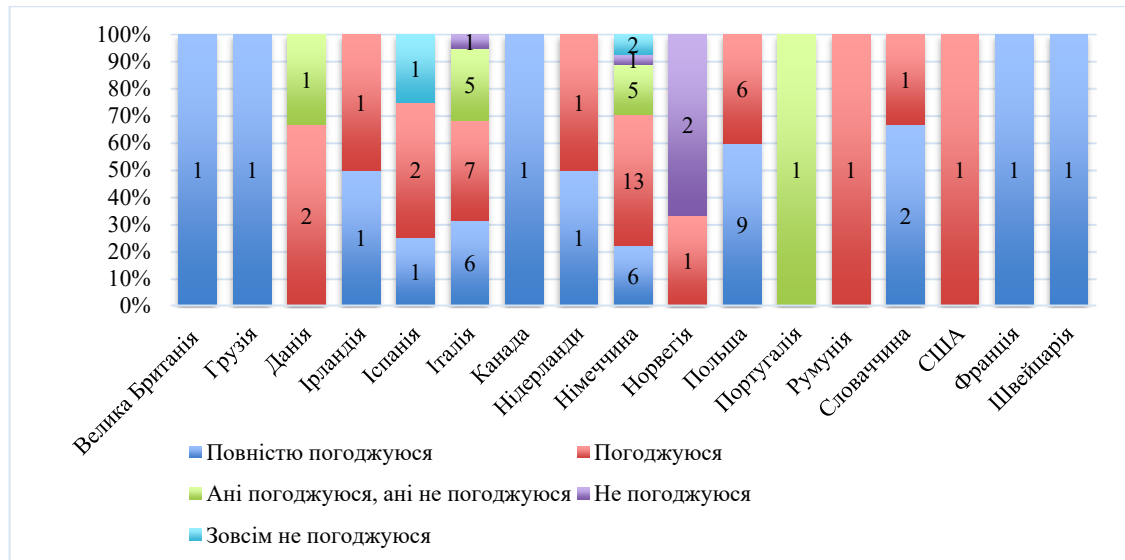


Рис. 3.3. Географічний розподіл респондентів за поінформованістю про техніку безпеки та охорону праці на робочому місці

Таким чином, три чверті опитаних українських працівників за кордоном відчують, що мають достатню інформацію про техніку безпеки, що є ознакою успішної професійної інтеграції в нове трудове середовище. Низький рівень незадоволеності поінформованістю свідчить про ефективність європейських стандартів з трудової безпеки, до яких зайняті українці поступово адаптуються. Наявність нейтральної групи вказує на нагальну потребу в поглибленні роботодавцями роботи з новими мігрантами, які можуть недооцінювати важливість системи охорони праці або мати труднощі з розумінням інструкцій іноземною мовою.



У контексті загальної теми справедливості на роботі цей показник демонструє, що інформаційна захищеність працівників — важлива складова соціально-трудової справедливості. Коли працівник знає свої права, розуміє виробничі ризики і способи їх уникнення, він відчувається більш упевненим, відповідальним й справедливо оціненим роботодавцем.

Позиція респондентів стосовно їхнього гіпотетичного звільнення через статус мігранта

24 особи (27,9%) повністю погодилися з твердженням, що вони не хвилюються через можливе звільнення за ознакою іммігрантського статусу, а ще 26 респондентів (30,2%) погодилися з цим частково. Таким чином, разом 50 осіб (58,1%) відчуваються захищеними на робочому місці й не сприймають свій статус мігранта як загрозу для втрати наявної роботи. Цей показник в цілому свідчить про позитивне ставлення роботодавців до українців і їхню успішну адаптацію до місцевих соціально-трудових стандартів.

21 респондент (24,4%) зайняв нейтральну позицію, зазначивши відповідь — «ані погоджуюся, ані не погоджуюся». Така частка опитаних вказує на наявність прихованого почуття нестабільності: зайняті українці визнають, що формально мають ті ж права, що й місцеві працівники, але можуть відчувати залежність від роботодавця або від бюрократичних нюансів, пов'язаних із дозволами на роботу чи проживання.

Водночас 8 осіб (9,3%) не погодилися, а 7 осіб (8,1%) зовсім не погодилися з таким твердженням.



Таблиця 3.4

Розподіл респондентів за відповідями стосовно їхнього гіпотетичного звільнення через статус мігранта

Варіанти відповіді опитаних на питання про те, що вони не хвилюються через можливе звільнення за ознакою іммігрантського статусу	Кількість (осіб)	Частка
Погоджуюся	26	30,2%
Повністю погоджуюся	24	27,9%
Ані погоджуюся, ані не погоджуюся	21	24,4%
Не погоджуюся	8	9,3%
Зовсім не погоджуюся	7	8,1%

Тобто 17,4% респондентів визнали, що вони побоюються звільнення саме через статус мігранта (Таблиця 3.4). Ця група є особливо вразливою, адже страх втрати роботи може бути пов'язаний із тимчасовими контрактами, неофіційною зайнятістю або мовними бар'єрами, які зменшують можливість самозахисту у трудових конфліктах.

Найвищий рівень упевненості у власній стабільності продемонстрували українці, які працюють у Німеччині (17 осіб погодилися або повністю погодилися), Італії (8 осіб) та Польщі (9 осіб). Це країни з великими українськими громадами, де роботодавці вже мають досвід співпраці з українськими працівниками, що сприяє зменшенню дискримінаційних ризиків.

Водночас у тій самій Італії та Німеччині є й випадки занепокоєння: 6 осіб (разом у двох країнах) не погодилися або зовсім не погодилися з



твердженням, що свідчить про нерівномірність умов праці залежно від регіону, виду діяльності чи правового статусу працівників.

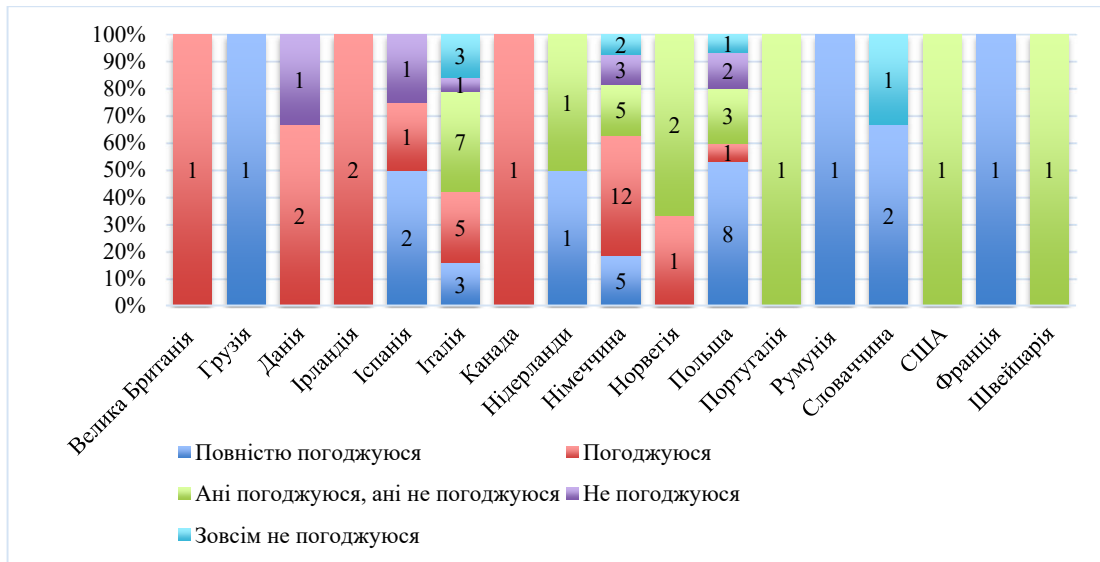


Рис. 3.4 Географічний розподіл респондентів за відповідями стосовно їхнього гіпотетичного звільнення через статус мігранта

У Данії, Іспанії та Норвегії переважають помірно позитивні або нейтральні відповіді — там система трудового права в повній мірі забезпечує захист працівників незалежно від їхнього громадянства.

У Португалії, США, Франції та Швейцарії зустрічаються поодинокі відповіді респондентів, які демонструють нейтральність або обережність у своїх оцінках, що може бути зумовлено невеликим числом опитаних у цих країнах.

Загалом отримані дані дозволяють зробити декілька висновків:

— Більшість українців (58,1%) почуваються захищено та не відчувають загрози звільнення через походження, що є важливим індикатором успішної соціально-професійної інтеграції.



— Майже чверть опитаних (24,4%) демонструють невизначеність, що вказує на нестабільність їхніх трудових позицій або залежність від роботодавця, типову для короткотермінових контрактів чи неформальної зайнятості.

— 17,4% респондентів реально побоюються звільнення через іммігрантський статус — це свідчить про наявність елементів структурної вразливості, коли навіть легально працевлаштовані українці не завжди почуваються рівноправними.

Отже, українські трудові мігранти в цілому демонструють високий рівень впевненості у своїй професійній стабільності, однак частина з них залишається соціально незахищеною через фактори, пов'язані з мовою, легалізацією чи режимами та формами праці.

Розподіл респондентів за повагою до них на роботі

28 респондентів (32,6%) повністю погодилися з твердженням, що їх поважають на роботі, а ще 41 особа (47,7%) частково з цим погодилася. Таким чином, чотири із п'яти опитаних заявляють про повагу до них з боку колег і керівництва. Це надзвичайно позитивний показник, який свідчить про дуже високий рівень соціальної прийнятності українців на ринках праці країн перебування та про те, що вони не лише інтегровані до трудового процесу, а й сприймаються як рівноправні його учасники.

15 респондентів (17,4%) зайняли нейтральну позицію, зупинившись на відповіді — «ані погоджуюся, ані не погоджуюся». Це може вказувати на емоційну дистанцію або культурні бар'єри, коли ці українські мігранти, навіть працюючи у сприятливому середовищі, не завжди мають глибокі соціальні зв'язки з місцевими працівниками. У



таких випадках опитані можуть не відчувати відкритої неповаги, але й не сприймають стосунки як цілком партнерські.

Таблиця 3.5

Розподіл респондентів за повагою до них на роботі

Варіанти відповіді респондентів на питання щодо поваги до них на роботі	Кількість (осіб)	Частка
Погоджуюся	41	47,7%
Повністю погоджуюся	28	32,6%
Ані погоджуюся, ані не погоджуюся	15	17,4%
Не погоджуюся	2	2,3%

Лише 2 особи (2,3%) відповіли, що не погоджуються з твердженням про повагу на роботі (Таблиця 3.5). Така незначна кількість свідчить про низький рівень конфліктності та дискримінації у робочому середовищі, де працюють українці, а також про загалом позитивну постать українських працівників серед роботодавців країн перебування.

Найвищий рівень позитивних відповідей спостерігається у Німеччині (21 особа погодила або повністю погодила), Італії (14 осіб) та Польщі (13 осіб) — трьох країнах, де традиційно зосереджена найбільша частка українських трудових мігрантів. Це свідчить про успішну професійну інтеграцію українців у ринки праці, що давно стали для них звичним середовищем.

У Данії, Іспанії, Ірландії та Нідерландах усі респонденти також переважно повідомили про позитивний свій досвід — у цих країнах діють чіткі стандарти рівного ставлення на роботі та розвинена культура корпоративної етики.

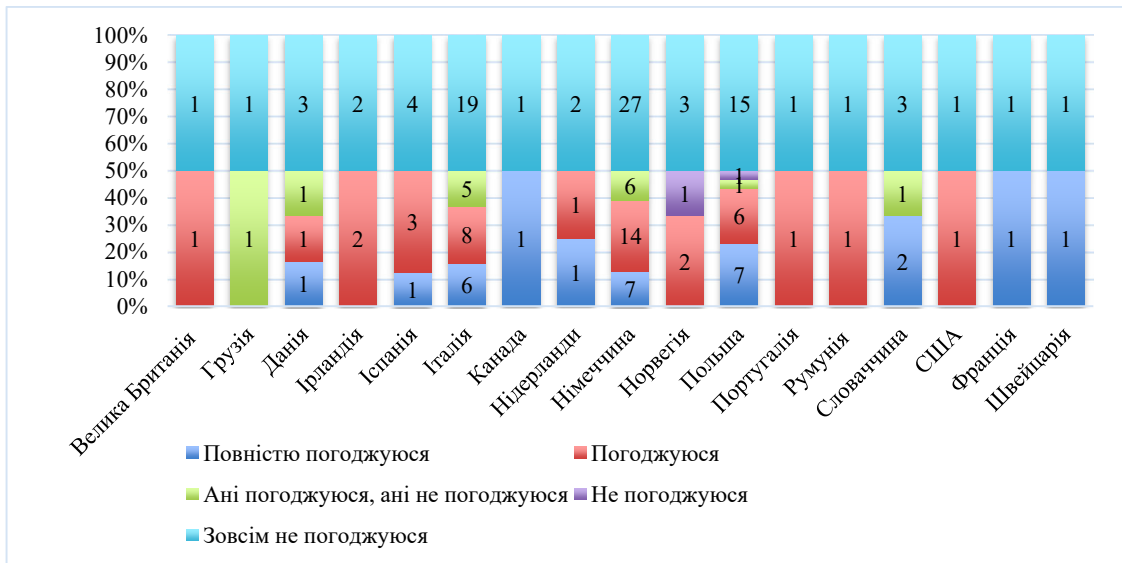


Рис. 3.5 Розподіл респондентів за повагою до них на роботі за країнами перебування

Лише поодинокі випадки часткової незгоди були зафіксовані у Польщі та Норвегії, що може бути пов'язано з індивідуальними ситуаціями, наприклад, відмінностями у ставленні до сезонних працівників чи мовними труднощами.

Узагальнюючи, можна виокремити кілька ключових висновків:

— Рівень відчуття поваги надзвичайно високий (80,3%), що демонструє не лише толерантність суспільств приймаючих країн, а й високу репутацію українських працівників як відповідальних, кваліфікованих і дисциплінованих.

— Нейтральна група опитаних (17,4%) потребує додаткової уваги, адже саме в цій категорії найімовірніше зосереджені особи, які ще не пройшли етап повної соціальної адаптації.



— Відсутність системної дискримінації зафіксована практично в усіх країнах, що підтверджує той факт, що українці переважно зайняті у правовому середовищі з європейськими стандартами соціально-трудових відносин.

Можливість у респондентів вільно висловлювати власну думку щодо умов праці та зайнятості на робочому місці

27 осіб (31,4%) повністю погодилися з твердженням, що вони можуть вільно висловлювати власну думку, а ще 26 респондентів (30,2%) частково з цим погодилися. Таким чином, дві третини опитаних (61,6%) відчують реальну можливість комунікувати з роботодавцем або безпосереднім керівництвом щодо умов праці та зайнятості. Це свідчить про високу якість трудової культури в країнах перебування українських працівників, де прозорість, діалог та участь зайнятих у прийнятті рішень є частиною корпоративних норм.

23 респонденти (26,7%) зайняли нейтральну позицію («ані погоджуюся, ані не погоджуюся»), що може означати пасивну позицію працівників або наявність формальних можливостей для висловлення думки без реального впливу на ситуацію. Такий результат є типовим для великих компаній або виробничих підприємств, де комунікація з керівництвом часто-густо здійснюється через проміжні ланки, а відчуття індивідуальної ваги думки працівника є обмеженим.

Водночас 7 осіб (8,1%) не погодилися, а 3 особи (3,5%) зовсім не погодилися з твердженням, що вони можуть відкрито висловлюватися про умови праці.



Таблиця 3.6

Розподіл респондентів за наявною можливістю вільно висловлювати власну думку щодо умов праці та зайнятості на робочому місці

Варіанти відповідей респондентів на питання щодо наявності вільно висловлювати власну думку щодо умов праці та зайнятості на робочому місці	Кількість (осіб)	Частка
Повністю погоджуюся	27	31,4%
Погоджуюся	26	30,2%
Ані погоджуюся, ані не погоджуюся	23	26,7%
Не погоджуюся	7	8,1%
Зовсім не погоджуюся	3	3,5%

У сукупності ці 10 респондентів (11,6%) фактично відчують відсутність права голосу на своїй роботі (Таблиця 3.6). Така ситуація може бути наслідком ієрархічної організації праці, короткотермінових контрактів або страху мігрантів втрати роботи — особливо серед працівників, які мають тимчасовий захист чи неформальну зайнятість.

Найбільш упевнені у своїй можливості висловлювати думку респонденти з Польщі (12 осіб погодилися або повністю погодилися), Німеччини (12 осіб) та Італії (8 осіб). Це країни, де українці працюють у трудових «діаспорах» і вже мають усталені соціальні мережі підтримки — у тому числі українські профспілкові осередки або консультативні центри для мігрантів.

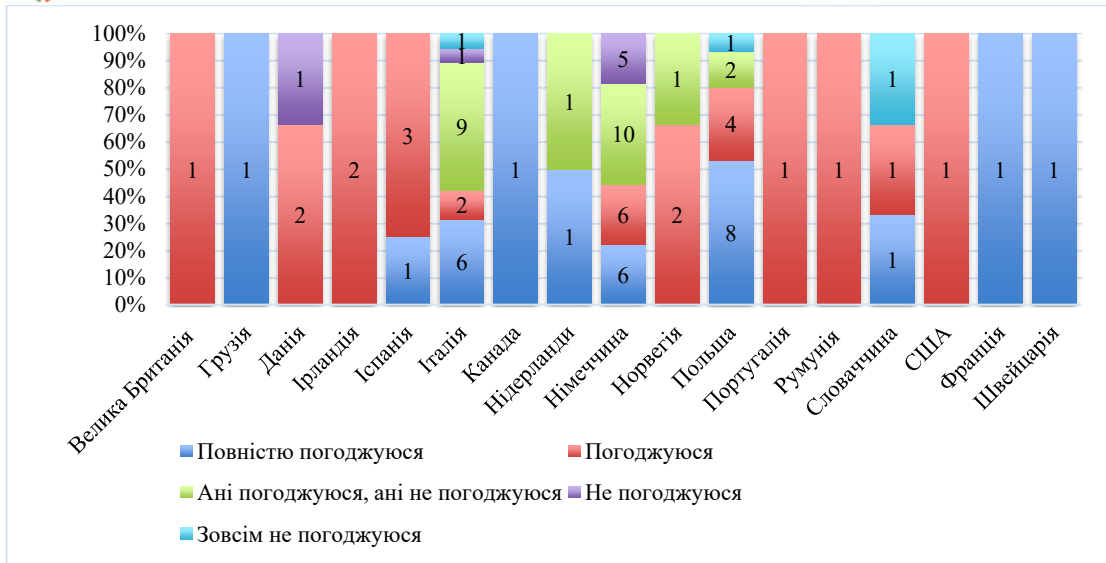


Рис. 3.6 Географічний розподіл респондентів за наявною можливістю вільно висловлювати власну думку щодо умов праці та зайнятості на робочому місці

У Данії, Іспанії, Ірландії та Норвегії спостерігаються також позитивні стверджувальні відповіді: переважна більшість працівників підтверджує відкриту комунікацію з роботодавцем, що характерно для північних і західноєвропейських моделей трудових відносин, де діалог і колективне представництво є нормою.

Найменш упевнена у своїй свободі висловлюватися частина респондентів із Німеччини (5 осіб не погодилися) та Італії (2 особи не погодилися) (Рис. 3.6). Це свідчить про певну сегментацію трудових відносин, коли умови відкритості залежать від сфери професійної діяльності: працівники фізичної праці або у сфері послуг частіше уникають відкритої критики, на відміну від офісних клерків чи працівників із високою кваліфікацією.



Упевненість респондентів у об'єктивності оцінювання результатів їхньої роботи

24 особи (27,9%) повністю погодилися з твердженням, що їхня робота оцінюється об'єктивно, а ще 27 осіб (31,4%) погодилися з цим частково. Таким чином, майже дві третини опитаних (59,3%) загалом вважають, що система оцінювання їхньої праці є чесною, прозорою та неупередженою. Цей позитивний результат підтверджує, що більшість українців зайняті у середовищі, де трудова етика базується на заслугах та результативності, а не на походженні чи соціальному статусі.

Разом із тим, 25 респондентів (29,1%) зайняли нейтральну позицію («ані погоджуюся, ані не погоджуюся»). Це свідчить про певну дистанцію між працівником і керівництвом, коли оцінювання сприймається як формальний процес або коли критерії результативності не є достатньо прозорими. Така ситуація характерна для великих підприємств або тимчасової зайнятості, де індивідуальний внесок більш складно об'єктивно оцінити.

Незначна частина опитаних виявила критичне ставлення до цього питання: 4 особи (4,7%) не погодилися, а 6 осіб (7,0%) зовсім не погодилися з таким твердженням (Таблиця 3.7). Тобто вони вважають, що їхня праця недооцінюється або оцінюється несправедливо.

Ймовірно, це особи, які стикаються з перешкодами у комунікації з керівництвом, бюрократичними обмеженнями або прихованою дискримінацією через статус трудового мігранта.

Між країнами перебування респондентів найвищий рівень задоволеності оцінкою праці у Німеччині (15 осіб погодилися або повністю погодилися), Італії (8 осіб) та Польщі (11 осіб). Це країни, де



українці часто залучені до виробничих або сервісних процесів із чітко визначеними показниками ефективності, що зменшує ризик суб'єктивного оцінювання.

Таблиця 3.7

Розподіл респондентів за впевненістю в об'єктивності оцінювання результатів їхньої роботи

Варіанти відповідей респондентів щодо впевненості в об'єктивності оцінювання результатів їхньої роботи	Кількість (осіб)	Частка
Погоджуюся	27	31,4%
Ані погоджуюся, ані не погоджуюся	25	29,1%
Повністю погоджуюся	24	27,9%
Зовсім не погоджуюся	6	7,0%
Не погоджуюся	4	4,7%

У Данії, Іспанії, Ірландії та Нідерландах переважає позитивне сприйняття, що відображає високий рівень корпоративної культури та етичних стандартів у цих країнах.

Водночас в Італії та Німеччині спостерігаються й поодинокі випадки незгоди (разом 5 осіб), що може пояснюватися професійно-галузевими відмінностями, наприклад, у сільськогосподарському секторі чи у сфері догляду за літніми людьми умови оцінювання часто-густо менш формалізовані (Рис. 3.7).

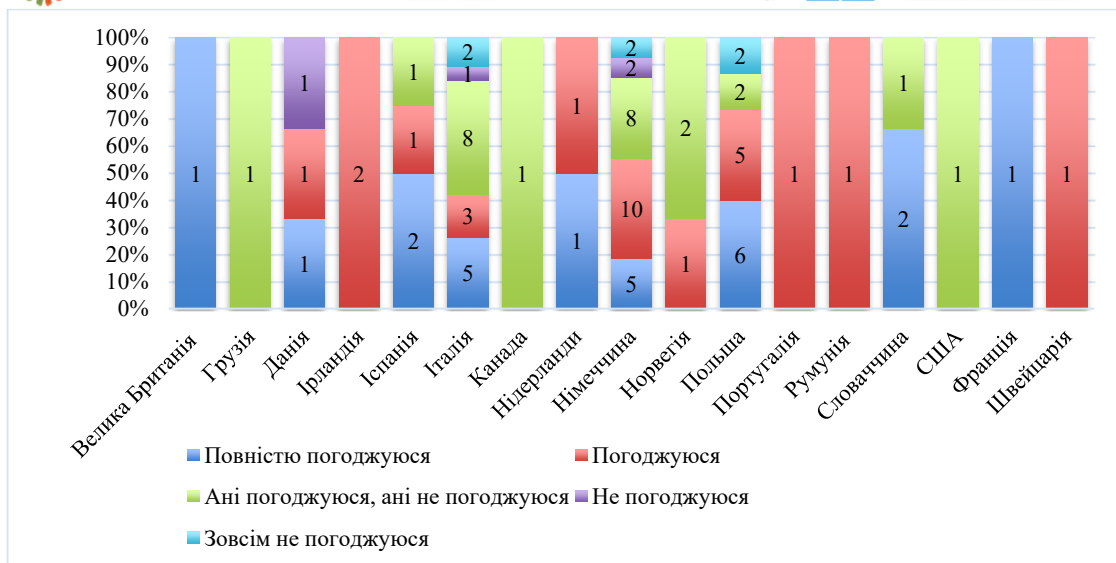


Рис. 3.7 Географічний розподіл респондентів за впевненістю в об'єктивності оцінювання результатів їхньої роботи

Узагальнюючи отримані результати відповідей на це питання, можна зробити декілька висновків:

— Більшість українських працівників за кордоном вважають, що їхня праця оцінюється справедливо, що свідчить про ефективність системи об'єктивного оцінювання результатів праці в європейських країнах.

— Нейтральна позиція майже третини опитаних вказує на потребу більш кращого розумінні критеріїв оцінки, прозорих механізмах винагороди та зворотного зв'язку.

— Кожен десятий працюючий респондентів відчуває на роботі несправедливість або упередженість, що потребує від окремих роботодавців країн перебування посилення трудових гарантій для



іноземних працівників і підвищення міжкультурної компетентності менеджерів у компаніях.

Можливість респондентів присвятити достатньо часу власному життю та родині

24 особи (27,9%) повністю погодилися з твердженням, що вони можуть присвячувати достатньо часу власному життю та родині, а ще 28 осіб (32,6%) погодилися з цим частково. Таким чином, майже дві третини опитаних (60,5%) задоволені співвідношенням між роботою та особистим часом, що свідчить про достатній рівень гнучкості зайнятості в країнах перебування українців.

21 респондент (24,4%) зайняв нейтральну позицію, що може вказувати на коливання між професійною стабільністю та втомою або на непостійність графіка, властиву тимчасовій та/чи сезонній роботі. Для частини мігрантів робота за кордоном пов'язана з необхідністю інтенсивної праці задля забезпечення родини в Україні, що часто обмежує час на особисте життя.

Натомість 10 осіб (11,6%) не погодилися з цим твердженням, а ще 3 особи (3,5%) зовсім не погодилися. Тобто 13 респондентів (15,1%) вважають, що робота забирає надто багато часу, позбавляючи можливості для відпочинку чи спілкування з близькими (Таблиця 3.8). Найчастіше такі відповіді дають мігранти, зайняті у сферах із високим рівнем фізичного та/чи психоемоційного навантаження (зайняті в будівництві, логістиці, сфері догляду або обслуговування).

У розрізі країн перебування у Німеччині (16 осіб погодилися або повністю погодилися), Італії (7 осіб) та Польщі (11 осіб) рівень задоволеності балансом між роботою і приватним життям є найвищим.



Таблиця 3.8

Розподіл респондентів за можливістю присвятити достатньо часу власному життю та родині

Варіанти відповідей щодо можливості респондентів присвятити достатньо часу власному життю та родині	Кількість (осіб)	Частка
Погоджуюся	28	32,6%
Повністю погоджуюся	24	27,9%
Ані погоджуюся, ані не погоджуюся	21	24,4%
Не погоджуюся	10	11,6%
Зовсім не погоджуюся	3	3,5%

У цих країнах опитані українці часто мають офіційне працевлаштування з чітким графіком, що дозволяє планувати особистий час.

У Данії, Іспанії, Ірландії результати також позитивні — більшість опитаних зазначили, що мають достатньо часу для себе.

Водночас у Німеччині (4 особи), Італії (6 осіб) та Норвегії (1 особа) зафіксовані випадки, коли респонденти відчують дефіцит особистого часу, що може бути пов'язано з надмірною інтенсивністю праці або зайнятістю, направленою на отримання кількох джерел доходу (Рис. 3.8).

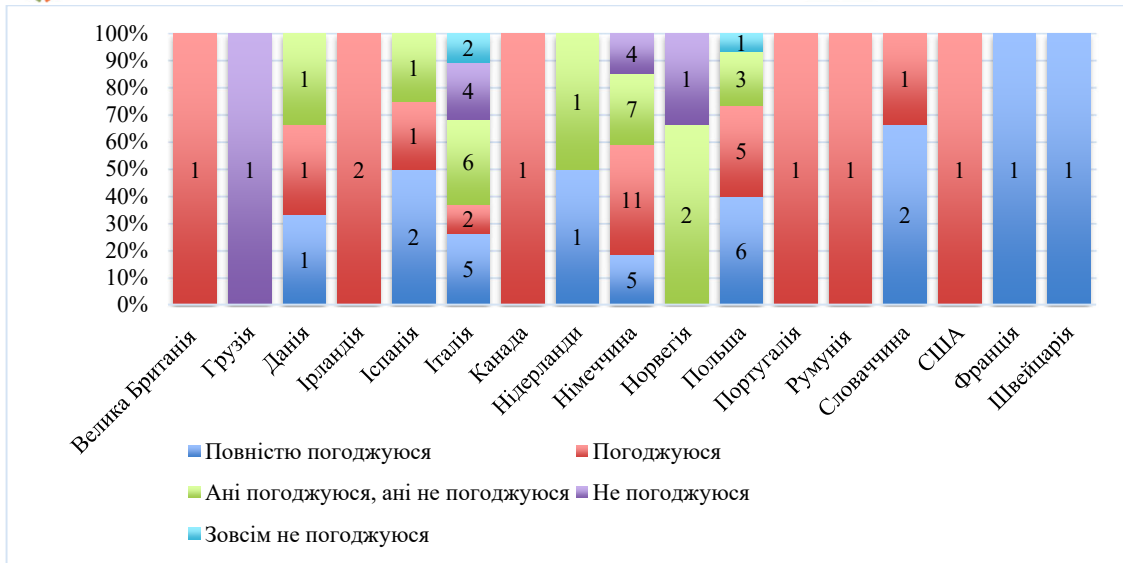


Рис. 3.8 Розподіл респондентів за можливістю присвятити достатньо часу власному життю та родині за країнами перебування.

Узагальнюючи викладене вище, можна виділити кілька ключових висновків:

— Майже дві третини українських працівників за кордоном відчувають, що можуть приділяти достатньо часу особистому життю, що є позитивною ознакою професійної стабільності та соціальної адаптації.

— Кожен четвертий респондент залишається в зоні невизначеності — вони не завжди мають стабільний графік чи можливість планувати відпочинок, що є типовим явищем для трудової міграції.

— кожен сьомий опитаний відчуває дисбаланс між працею та приватним життям, що вимагає уваги як з боку роботодавців, так і в контексті розроблення державних програм підтримки реінтеграції мігрантів, аби уникнути «професійного вигорання» після повернення до України.

Участь у соціальному житті та громадянські права

Розподіл респондентів за рівнем відчуття свободи у місцевій громаді, де вони мешкають

23 особи (26,7%) повністю погодилися з твердженням, що вони почуваються вільними у місцевій громаді, а ще 29 осіб (33,7%) погодилися з цим частково. Отже, майже дві третини респондентів (60,4%) мають високий рівень відчуття свободи й прийняття до суспільства, де вони мешкають. Це підтверджує той факт, що українці здебільшого інтегрувалися у соціальне середовище країн перебування, не стикаючись із системною ізоляцією чи упередженим ставленням.

21 особа (24,4%) зайняла нейтральну позицію — «ані погоджуюся, ані не погоджуюся». Такий результат може свідчити про обережність у самооцінці рівня свободи, що пов'язано з обмеженим колом соціальних контактів або недостатнім знанням мови. Частина українців проживає у культурних «діаспорних бульбашках», де спілкування та громадська активність відбуваються переважно всередині української спільноти, що зменшує взаємодію з місцевим населенням.

Водночас 10 респондентів (11,6%) не погодилися, а 3 особи (3,5%) зовсім не погодилися з твердженням, що почуваються вільними у громаді. Цим вони демонструють відчуття соціальної обмеженості або відчуження. Це може бути пов'язано з їхнім юридичним статусом (тимчасовий захист, невизначене становище на ринку праці), культурними та/чи мовними бар'єрами, побоюванням дискримінації (Таблиця 3.9).



Таблиця 3.9

Розподіл респондентів за рівнем відчуття свободи у місцевій громаді, де вони мешкають

Варіанти відповідей респондентів щодо їхнього відчуття свободи у місцевій громаді, де вони мешкають	Кількість (осіб)	Частка
Погоджуюся	29	33,7%
Повністю погоджуюся	23	26,7%
Ані погоджуюся, ані не погоджуюся	21	24,4%
Не погоджуюся	10	11,6%
Зовсім не погоджуюся	3	3,5%

Серед країн перебування найвищий рівень відчуття свободи зафіксовано в Італії (15 осіб погодилися або повністю погодилися), Німеччині (13 осіб) та Польщі (7 осіб). Це країни, де українці мають великі громади, активну культурну діяльність і численні організації підтримки мігрантів.

У Данії, Іспанії, Ірландії та Норвегії результати відповідей на поставлене питання також переважно позитивні, що свідчить, що там діють інклюзивні політики та місцеві ініціативи інтеграції, спрямовані на залучення іноземців до життя громади.

Водночас у Німеччині (4 особи), Польщі (3 особи) та Італії (2 особи) спостерігається наявність респондентів, які не погоджуються з цим твердженням, що може свідчити про нерівномірність інтеграційних процесів залежно від регіону чи професійного середовища (Рис. 3.9).

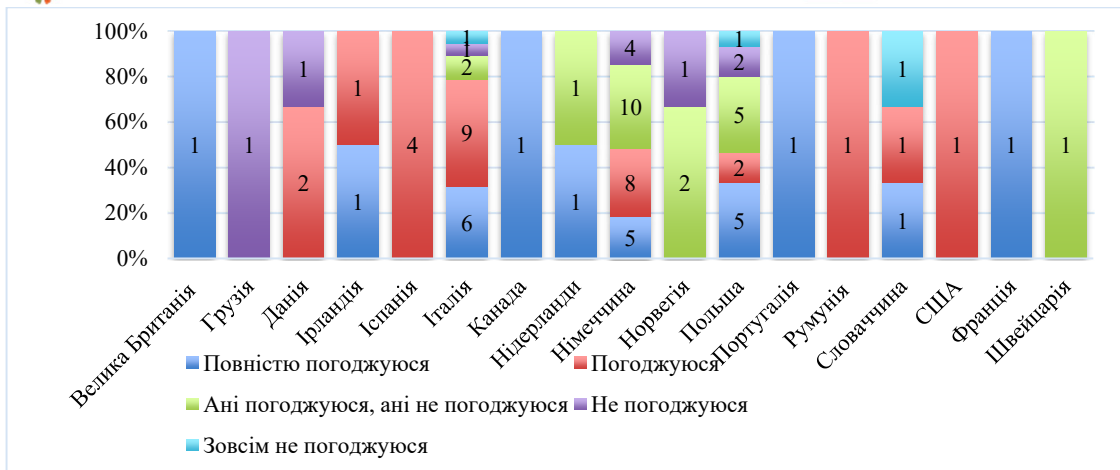


Рис. 3.9 Географічний розподіл респондентів за рівнем відчуття свободи у місцевій громаді, де вони мешкають

Участь респондентів у заходах, організованих українцями за кордоном

17 осіб (19,8%) повністю погодилися з твердженням, що беруть участь у заходах, організованих іншими українцями, а ще 24 респонденти (27,9%) погодилися з цим частково. Тобто майже половина опитаних підтримують участь у житті українських громад за кордоном. Це свідчить про досить високий рівень внутрішньої солідарності, прагнення до культурного самозбереження та національної самоідентифікації.

20 осіб (23,3%) зайняли нейтральну позицію, що може означати обмежену участь або пасивне спостереження за діяльністю українських об'єднань за кордоном без активного власного залучення. Часто це пов'язано з часовими обмеженнями, інтенсивною працею або проживанням у невеликих містах, де таких організацій мало чи просто немає.



Таблиця 3.10

Розподіл опитаних за участю в заходах, організованих українцями за кордоном

Варіанти відповідей респондентів стосовно їхньої участі в заходах, організованих іншими українцями за кордоном	Кількість (осіб)	Частка
Погоджуюся	24	27,9%
Ані погоджуюся, ані не погоджуюся	20	23,3%
Повністю погоджуюся	17	19,8%
Не погоджуюся	16	18,6%
Зовсім не погоджуюся	9	10,5%

Водночас 16 респондентів (18,6%) не погодилися, а 9 осіб (10,5%) зовсім не погодилися з цим твердженням (Таблиця 3.10). Таким чином, майже третина опитаних не беруть участі в українських громадських заходах. Це може пояснюватися прагненням до індивідуальної інтеграції у місцеве суспільство, бажанням дистанціюватися від діаспорного життя або ж елементарною втомою після тривалої роботи.

У географічному розрізі найвищий рівень участі у громадських заходах демонструють українці в Італії (12 осіб погодилися або повністю погодилися), Німеччині (10 осіб) та Польщі (9 осіб). Це країни з найбільшими українськими громадами, де розвинена мережа культурних центрів, церков, освітніх ініціатив і волонтерських об'єднань.

В Іспанії, Ірландії та Данії більшість опитаних також залучені до подібних заходів, що свідчить про інституційну підтримку інтеграційних процесів у цих державах.

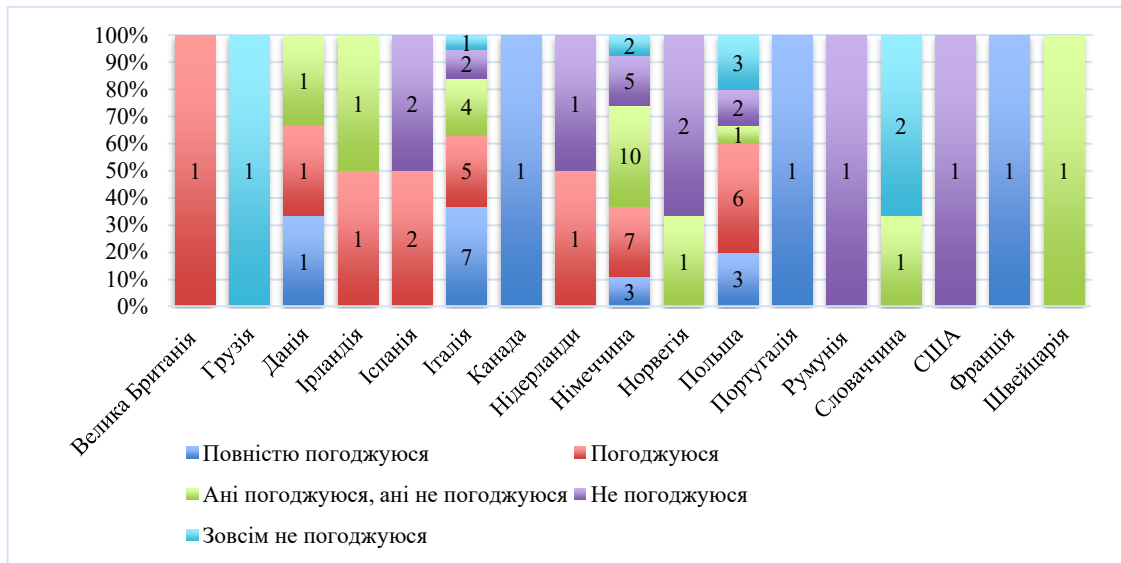


Рис. 3.10 Розподіл опитаних за участю в заходах, організованих українцями за кордоном

Найнижчий рівень такої участі спостерігається у Норвегії, Словаччині та США, де більшість опитаних або не відвідують подібних подій, або не мають до них доступу (Рис. 3.10).

Загалом можна виокремити кілька важливих тенденцій:

— Майже половина українців за кордоном активно підтримують контакти з діаспорними спільнотами, що свідчить про збереження національної ідентичності навіть після тривалого перебування за межами України.

— Близько третини респондентів не залучені до громадської активності, що вказує на індивідуалізацію їхньої соціальної поведінки та орієнтацію на власну професійну інтеграцію.



— Висока активність українців у країнах із великими громадами показує, що розвинена діаспорна інфраструктура сприяє соціальній згуртованості, психологічній підтримці та культурній адаптації.

Участь респондентів у місцевих соціальних і культурних заходах

15 осіб (17,4%) повністю погодилися з твердженням, що вони беруть участь у місцевих заходах, а ще 26 осіб (30,2%) погодилися з цим частково. Таким чином, майже половина опитаних відзначили активну або помірну залученість до культурного життя місцевих громад, у яких вони мешкають. Такий результат демонструє зростання рівня соціальної інтеграції, готовність українців брати участь у спільних заходах і відкритість приймаючих суспільств.

21 респондент (24,4%) зайняв нейтральну позицію, що може вказувати на обмежені можливості або обмеженість часових ресурсів для участі у подібних подіях, особливо серед тих, хто працює понаднормово чи проживає у менших населених пунктах.

Натомість 18 осіб (20,9%) не погодилися з цим твердженням, а 6 (7,0%) — зовсім не погодилися. Отже, чверть опитаних (27,9%) не бере участі у культурному житті місцевих спільнот. Основними причинами цього можуть бути мовний бар'єр, професійна зайнятість, побоювання дискримінації або психологічна дистанція (Таблиця 3.11).

Найвищий географічний рівень участі спостерігається в Італії (13 осіб погодилися або повністю погодилися), Німеччині (9 осіб) та Польщі (7 осіб) — країнах, де українці становлять значну частку міграційного населення і мають розвинену систему громадських організацій та культурних осередків. Водночас у Німеччині (12 осіб), Польщі (6 осіб) і



Норвегії (3 особи) фіксуються також вищі показники невдоволення або відсутності участі, що може бути наслідком професійної замкненості чи соціальної ізоляції внаслідок інтенсивної праці (Рис. 3.11).

Таблиця 3.11

Розподіл респондентів за їхньою участю у місцевих соціальних і культурних заходах

Варіанти відповідей респондентів стосовно їхньої участі у місцевих соціальних і культурних заходах	Кількість (осіб)	Частка
Погоджуюся	26	30,2%
Ані погоджуюся, ані не погоджуюся	21	24,4%
Не погоджуюся	18	20,9%
Повністю погоджуюся	15	17,4%
Зовсім не погоджуюся	6	7,0%

Узагальнюючи отримані результати, можна зробити такі висновки:

- Майже половина українських мігрантів активно долучаються до соціального та культурного життя, що вказує на поступову інтеграцію у місцеві громади.
- Чверть опитаних не залучена до культурної активності, що може свідчити про структурні бар'єри або низький рівень соціального капіталу в окремих країнах перебування.
- Наявність позитивного досвіду участі у заходах свідчить, що українці прагнуть не лише зберігати свою ідентичність, а й активно взаємодіяти з місцевим суспільством, формуючи нові соціальні зв'язки та міжкультурні контакти.
-

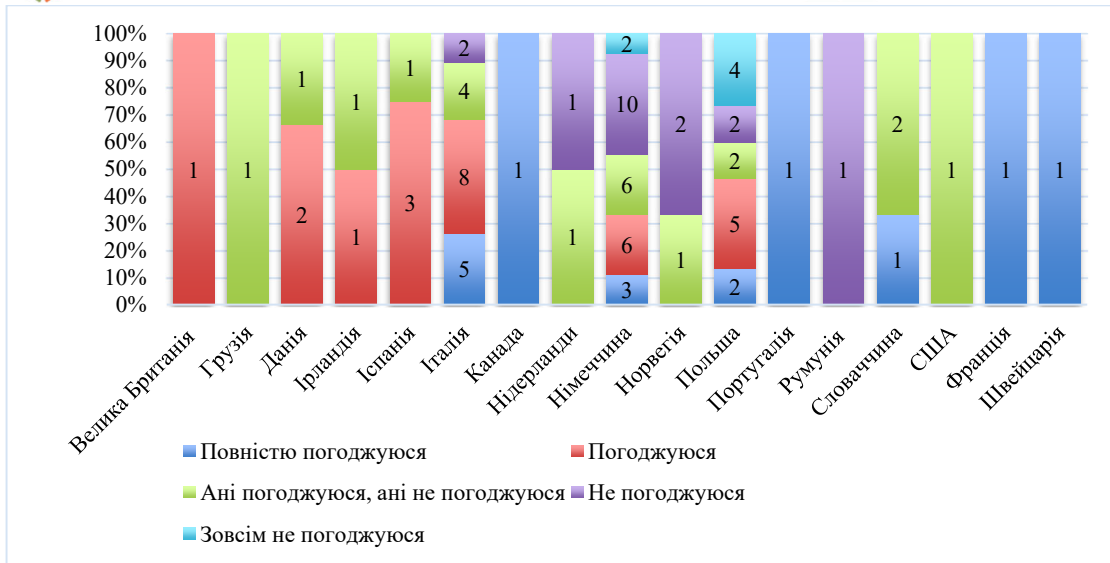


Рис. 3.11 Географічний розподіл респондентів за їхньою участю у місцевих соціальних і культурних заходах

Таким чином, можна констатувати той факт, що українські трудові мігранти поступово інтегруються у культурне середовище приймаючих країн, хоча рівень їхньої залученості залежить від мовних, економічних і соціальних чинників. Подальша підтримка міжкультурних програм і громадських ініціатив може стати важливим чинником поглиблення їхньої участі в суспільному житті країн прибуття.

Участь респондентів у волонтерській діяльності та в роботі благодійних або неприбуткових організацій

18 осіб (20,9%) повністю погодилися з твердженням, що займаються волонтерською діяльністю принаймні раз на місяць, а ще 19 осіб (22,1%) погодилися з цим частково. Таким чином, 37 респондентів (43,0%) регулярно або періодично беруть участь у волонтерських чи благодійних ініціативах. Це свідчить про досить високий рівень громадянської свідомості та соціальної відповідальності українців, навіть в умовах перебування поза межами рідної країни.



12 опитаних (14,0%) зайняли нейтральну позицію, що може вказувати на епізодичну або опосередковану їхню участь у волонтерських заходах, наприклад через пожертви, допомогу онлайн чи одноразові акції.

Таблиця 3.12

Розподіл респондентів за їхньою участю у волонтерській діяльності та в роботі благодійних або неприбуткових організацій

Варіанти відповідей респондентів стосовно їхньої участі у волонтерській діяльності та в роботі благодійних або неприбуткових організацій	Кількість (осіб)	Частка
Не погоджуюся	21	24,4%
Погоджуюся	19	22,1%
Повністю погоджуюся	18	20,9%
Зовсім не погоджуюся	16	18,6%
Ані погоджуюся, ані не погоджуюся	12	14,0%

Водночас 21 особа (24,4%) не погодилася, а 16 осіб (18,6%) зовсім не погодилися з таким твердженням, тобто майже така сама частка, як і тих, хто активно «волонтерить» (Таблиця 3.12). Це демонструє чітку диференціацію українських мігрантів на активну громадянську та пасивну індивідуалістичну групи, для останньої з яких головним пріоритетом залишається професійна або матеріальна стабільність.

Найвищий рівень волонтерської активності серед країн перебування спостерігається у Німеччині (13 осіб погодилися або повністю погодилися), Італії (10 осіб) та Польщі (7 осіб) — країнах, де діють численні українські ініціативи допомоги співгромадянам,



підтримки Збройних сил України та роботи з біженцями. Саме там волонтерство часто-густо стає формою соціальної самоідентифікації та проявом солідарності з українською спільнотою.

У країнах Західної Європи з меншою часткою українських мігрантів, таких як Данія, Іспанія, Ірландія, Норвегія, позитивні результати відповіді також відносно високі: близько третини опитаних залучені до волонтерської діяльності. Це свідчить про те, що українці активно долучаються до місцевих громадських ініціатив, виходячи за межі національних діаспорних структур.

Водночас у таких країнах, як Франція, Швейцарія, США, Румунія, зафіксовано поодинокі випадки волонтерства. Це може бути наслідком меншої чисельності української громади або слабшої інфраструктури неурядових об'єднань (Рис. 1.12).

На основі результатів можна сформулювати кілька узагальнених висновків:

- Майже половина українських мігрантів активно займаються волонтерством, що свідчить про високий рівень їхньої соціальної зрілості та громадянської відповідальності.
- Також майже половина респондентів залишається осторонь від цих активностей, як правило, через зайнятість, обмеження часу чи відсутність організованих форм залучення.
- Волонтерство для українців за кордоном виконує подвійну функцію — воно водночас є засобом самоідентифікації у новому суспільстві та інструментом підтримки Батьківщини.



SKILLS 4 JUSTICE



Funded by
the European Union



MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE
EA INSTITUTE
OF EDUCATIONAL ANALYTICS
State Scientific Institution

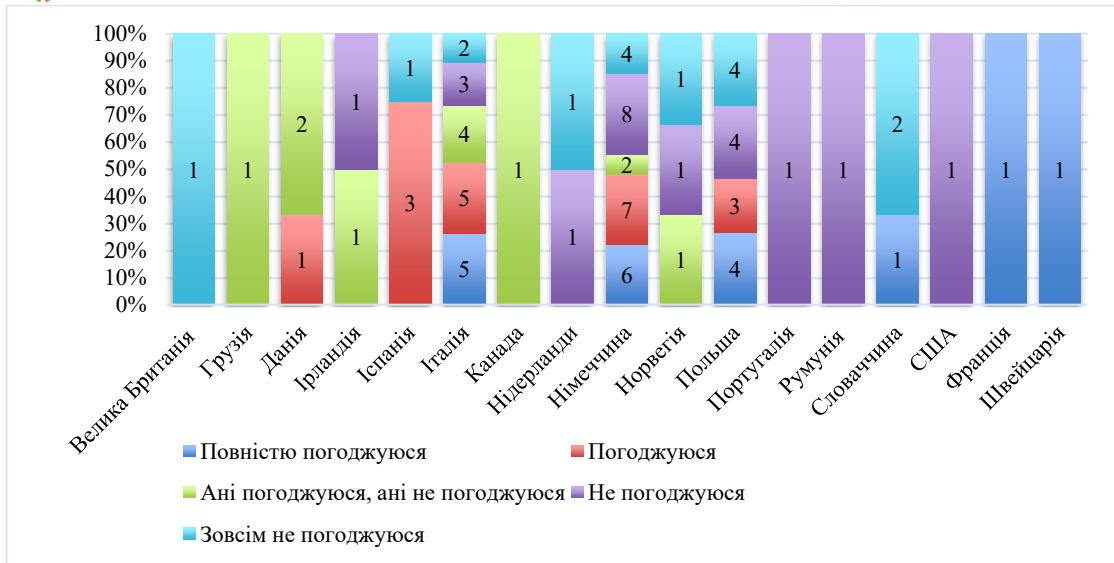


Рис. 3.12 Географічний розподіл респондентів за їхньою участю у волонтерській діяльності та в роботі благодійних або неприбуткових організацій

Загалом, отримані результати засвідчують, що волонтерська діяльність стала важливим елементом соціальної інтеграції та громадянської активності українців за кордоном, зміцнюючи не лише зв'язки між ними, а й позитивний імідж України в очах міжнародної спільноти.

Наявність у респондентів можливостей запросити членів родини переїхати до них для спільного проживання

17 осіб (19,8%) повністю погодилися з тим, що мають таку можливість, ще 22 особи (25,6%) погодилися частково. Таким чином, майже половина респондентів (45,4%) відчують певну стабільність свого становища та здатність ініціювати возз'єднання сім'ї. Це свідчить про те, що досягли достатнього рівня легалізації та соціальної інтеграції, який дозволяє їм думати й про сімейне облаштування.



18 опитаних (20,9%) зайняли нейтральну позицію, що може вказувати на невизначеність у їхньому правовому статусі, тимчасові дозволи на перебування або економічну нестабільність, через які рішення про возз'єднання родини залишається відкритим чи є відтерміновано.

Водночас 16 респондентів (18,6%) не погодилися з цим твердженням, а 13 (15,1%) зовсім не погодилися з ним (Таблиця 3.13). Тобто третина опитаних не мають можливості запросити до себе членів родини. Найімовірніше, це пов'язано з тимчасовим характером їхнього перебування, відсутністю постійного житла чи працевлаштування, достатнього для утримання домогосподарств.

Найвищий рівень можливості возз'єднання за країнами перебування спостерігається в Німеччині (14 осіб погодилися або повністю погодилися), Італії (7 осіб) та Польщі (8 осіб). Ці країни мають чіткі правові механізми для приєднання сімей мігрантів і розвинену інфраструктуру соціальної підтримки. Особливо Німеччина, де українці з тимчасовим захистом можуть легально оформлювати документи для переїзду близьких родичів.

У країнах Західної Європи — таких як Іспанія, Ірландія та Данія — відзначається певний баланс між позитивними і негативними відповідями, що може свідчити про залежність цієї можливості від типу візи або рівня доходів мігрантів.

Найскладніша ситуація спостерігається у Франції, США, Нідерландах і Норвегії, де значна частина респондентів вказали на відсутність можливості возз'єднання родини. Це може бути пов'язано з



більш суворими вимогами до легалізації та матеріального забезпечення сімейних мігрантів (Рис. 3.13).

Таблиця 3.13

Розподіл респондентів за можливостями запросити членів родини переїхати до них для спільного проживання

Варіанти відповідей респондентів стосовно можливостей запросити членів родини переїхати до них для спільного проживання	Кількість (осіб)	Частка
Погоджуюся	22	25,6%
Ані погоджуюся, ані не погоджуюся	18	20,9%
Повністю погоджуюся	17	19,8%
Не погоджуюся	16	18,6%
Зовсім не погоджуюся	13	15,1%

Узагальнюючи результати відповідей на це питання, можна зробити кілька висновків:

- Майже половина українських мігрантів мають реальну можливість возз'єднання з родиною, що свідчить про певну стабілізацію їхнього соціально-економічного становища.

- Третина опитаних такої можливості не має, що відображає нерівність у доступі до соціальних і правових гарантій між країнами ЄС та іншими регіонами.

- Наявність сімейного житла за кордоном є важливим маркером інтеграції, який часто корелює з довготривалою зайнятістю, достатнім рівнем матеріального забезпечення, мовною адаптацією та правовим статусом мігранта.

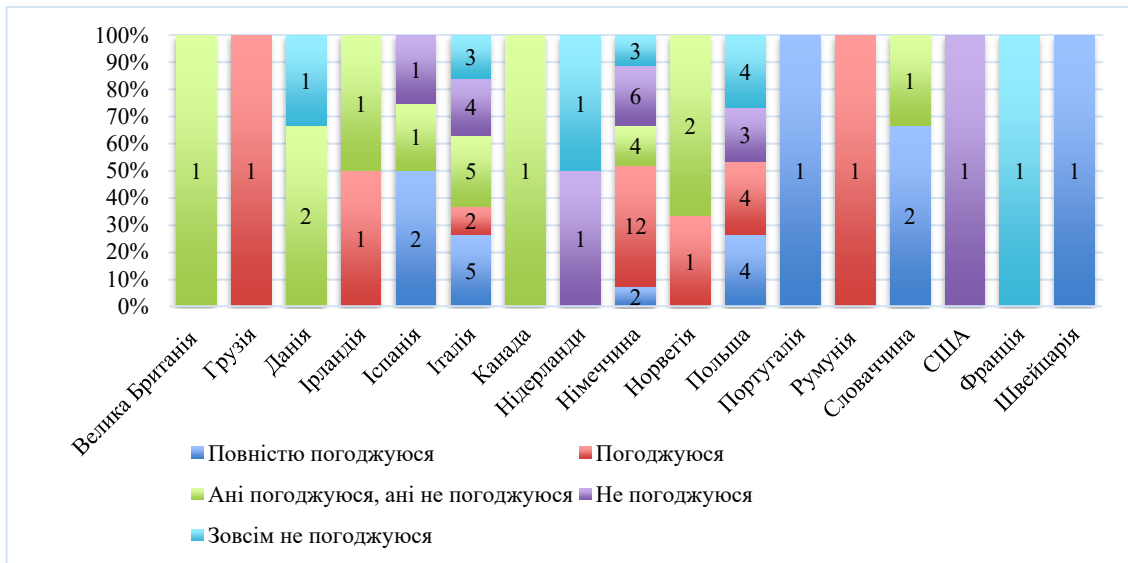


Рис. 3.13 Географічний розподіл респондентів за можливостями запросити членів родини переїхати до них для спільного проживання

Отже, відповіді на це питання показують, що процеси возз'єднання українських сімей у країнах перебування відбуваються поступово, але нерівномірно, і залежать не лише від індивідуальних зусиль мігрантів, а й від державної політики країн Європи щодо тимчасового захисту та міграційної інтеграції.

Доступність батьків-респондентів до отримання відпустки по догляду за дитиною

18 осіб (20,9%) повністю погодилися з тим, що матері та батьки-емігранти можуть брати відпустку по догляду за дитиною, ще 26 осіб (30,2%) погодилися з цим частково. Таким чином, половина респондентів (51,1%) визнає наявність цієї можливості у тій чи іншій формі. Це свідчить про те, що в більшості країн перебування українці



стикаються з правовими гарантіями соціального захисту сімей із дітьми, зокрема, у межах програм тимчасового захисту або трудового законодавства, орієнтованого на рівність прав трудових мігрантів.

34 респонденти (39,5%) зайняли нейтральну позицію, що може свідчити про недостатню обізнаність у місцевому законодавстві, або про ситуації, коли самі опитані не мали потреби у подібній відпустці. Така група невизначеності характерна для осіб із нестабільним трудовим статусом або тих, хто працює в неформальному секторі економіки.

Лише 8 осіб (9,3%) не погодилися або зовсім не погодилися з цим твердженням, що можливо відображає менш системні порушення або обмеження у сфері соціальних прав мігрантів, зокрема в окремих країнах із більш жорстким регулюванням ринку праці (Таблиця 3.14).

Таблиця 3.14

Розподіл респондентів за доступністю батьків-респондентів до отримання відпустки по догляду за дитиною

Варіант відповіді	Кількість (осіб)	Частка
Ані погоджуюся, ані не погоджуюся	34	39,5%
Погоджуюся	26	30,2%
Повністю погоджуюся	18	20,9%
Не погоджуюся	6	7,0%
Зовсім не погоджуюся	2	2,3%

У географічному розрізі найвищий рівень позитивних відповідей зафіксовано в Німеччині (11 осіб погодилися або повністю погодилися), Італії (10 осіб) і Польщі (9 осіб). У цих країнах існують чіткі законодавчі гарантії для батьків, незалежно від громадянства, якщо вони мають офіційне працевлаштування. Зокрема, у Німеччині українці з тимчасовим захистом отримали право на оплачувану Elternzeit



(батьківську відпустку), а в Італії та Польщі діють аналогічні соціальні механізми.

У скандинавських країнах — Данії та Норвегії — респонденти також продемонстрували відносно високу поінформованість і впевненість у своїх правах, що узгоджується із загальною соціальною політикою цих держав, спрямованою на гендерну рівність та підтримку сімей із дітьми.

Натомість у таких країнах, як Франція, США, Швейцарія, Румунія та Португалія, зафіксовано поодинокі позитивні відповіді, що, ймовірно, пояснюється незначною чисельністю українських респондентів або відмінностями у системах соціального страхування, які не завжди поширюються на іноземних громадян (Рис. 3.14).

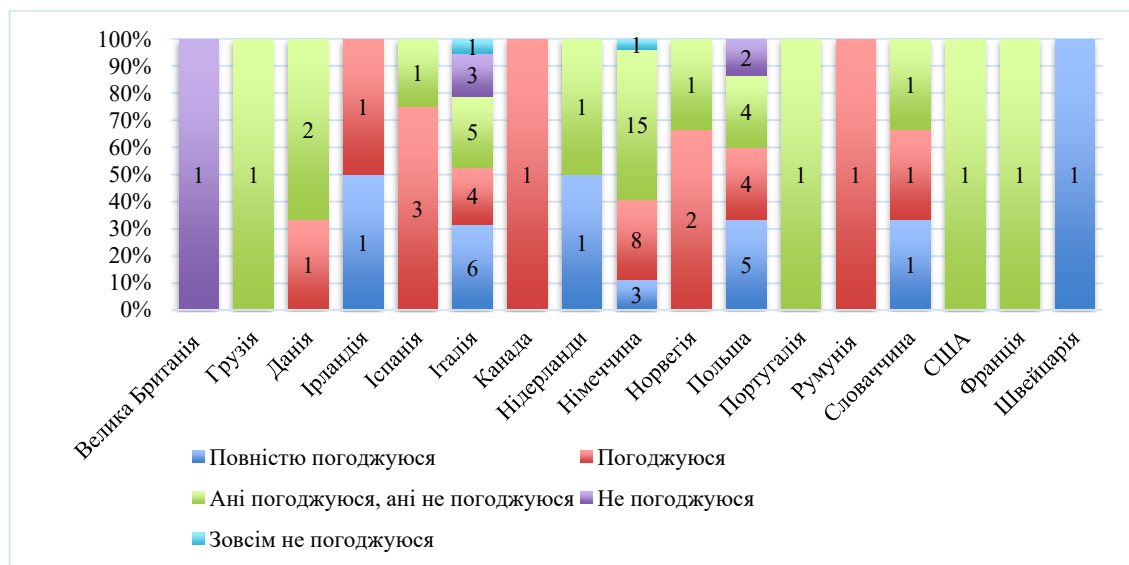


Рис. 3.14 Розподіл респондентів за доступністю батьків-респондентів до отримання відпустки по догляду за дитиною за країнами їхнього перебування



Узагальнюючи отримані відповіді можна зробити декілька висновків:

- Половина українських мігрантів визнають наявність можливості брати відпустку по догляду за дитиною, однак практичне користування цим правом залишається обмеженим через бюрократичні або фінансові чинники.
- Висока частка нейтральних відповідей (понад третина) свідчить про потребу в інформаційній підтримці українських сімей щодо соціальних прав у країнах перебування.
- Позитивні результати в Німеччині, Італії та Польщі вказують на ефективність інтеграційної політики цих країн, тоді як в інших державах українці ще стикаються з труднощами у реалізації сімейних прав.

Доступність дітей респондентів до послуг з їхнього раннього розвитку (дошкільна освіта)

17 осіб (19,8%) повністю погодилися та 42 особи (48,8%) погодилися з твердженням, що ранній розвиток і дошкільна освіта для дітей іммігрантів є достатніми. Таким чином, більш ніж дві третини опитаних (68,6%) висловили загальне задоволення доступом до дитячих садків, центрів розвитку та початкових освітніх програм для дітей мігрантів. Це свідчить про те, що у більшості країн перебування українські родини мають змогу користуватися ранніми освітніми послугами на рівних правах із місцевими жителями.

23 особи (26,7%) зайняли нейтральну позицію — вони або не мають дітей дошкільного віку, або не стикалися безпосередньо з питанням доступу до дитячих закладів. Ця група також може відображати певну



невпевненість у якості або вартості освітніх послуг, особливо в країнах, де система дошкільної освіти є частково приватною.

Лише чотири респонденти (4,6%) висловили певне незадоволення станом речей із цими послугами в країнах перебування (3 — “не погоджуюся” і 1 — “зовсім не погоджуюся”). Це свідчить, що системних проблем із доступом до дошкільної освіти для дітей українців у більшості країн перебування фактично не виявлено (Таблиця 3.15).

Таблиця 3.15

Розподіл респондентів за доступністю для їхніх дітей послуг з раннього розвитку (дошкільної освіти)

Варіанти відповідей респондентів стосовно доступності для їхніх дітей послуг з раннього розвитку (дошкільної освіти)	Кількість (осіб)	Частка
Погоджуюся	42	48,8%
Ані погоджуюся, ані не погоджуюся	23	26,7%
Повністю погоджуюся	17	19,8%
Не погоджуюся	3	3,5%
Зовсім не погоджуюся	1	1,2%

У розрізі країн перебування найвищі показники задоволеності зафіксовано в Німеччині (17 осіб погодилися або повністю погодилися), Італії (11 осіб) та Польщі (11 осіб). У цих країнах діють розвинені державні системи підтримки дітей мігрантів, включно з безкоштовними або субсидованими місцями в дитсадках, програмами інтеграції, а також мовними курсами для дітей і батьків. Особливо позитивно респонденти



оцінили інклюзивний підхід до дітей-біженців з України, запроваджений після 2022 року.

У країнах Північної Європи — Данії та Норвегії — результати також стабільно високі, що відображає традиційно високу соціальну політику цих держав у сфері дошкільного виховання. У країнах Західної Європи (Іспанія, Ірландія, Нідерланди) українці переважно висловили задоволення, хоча окремі респонденти відзначали обмежену кількість місць у дитячих садочках або складність улаштування дітей через мовні бар'єри (Рис. 3.15).

Водночас у таких країнах, як Франція, Румунія, США, Швейцарія, кількість відповідей мінімальна, що ускладнює узагальнення, але свідчить про меншу залученість українців до державних освітніх програм або про незначну чисельність громади.

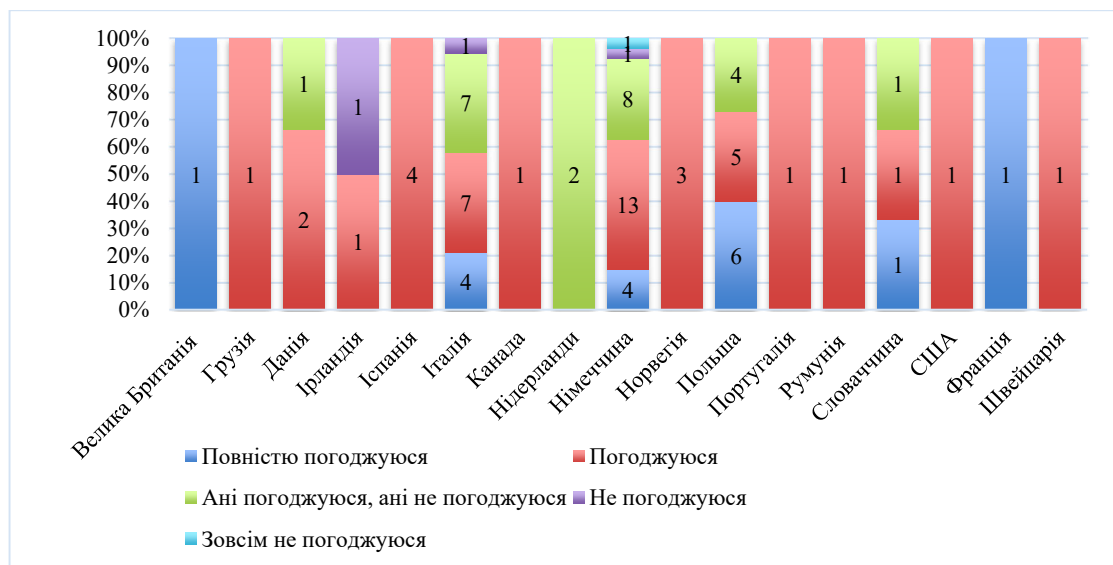


Рис. 3.15 Географічний розподіл респондентів за доступністю для їхніх дітей послуг з раннього розвитку (дошкільної освіти)



SKILLS 4 JUSTICE



Funded by
the European Union



MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE
INSTITUTE
OF EDUCATIONAL ANALYTICS
State Scientific Institution

Узагальнюючи викладене вище, можна зробити такі висновки:

— Понад дві третини опитаних українців позитивно оцінюють доступність дошкільної освіти для дітей іммігрантів, що підтверджує ефективність інтеграційної політики більшості європейських держав.

— Ключовими чинниками задоволення є наявність місць у дитсадках, толерантне ставлення персоналу та фінансова підтримка сімей із дітьми.

— Нейтральні або негативні відповіді вказують на потребу кращого інформування українських сімей про місцеві можливості дошкільної освіти та спрощення бюрократичних процедур при зарахуванні їхніх дітей.

Оцінки респондентів достатності послуг з догляду за дитиною

15 осіб (17,4%) повністю погодилися, а 33 особи (38,4%) погодилися з тим, що послуги догляду за дітьми іммігрантів, є достатніми. Отже, понад половина респондентів (55,8%) висловили задоволення якістю і доступом до послуг з дитячого догляду, що вказує на досить позитивне сприйняття соціальної політики приймаючих країн щодо підтримки сімей мігрантів.

Разом із цим, 31 особа (36,0%) зайняла нейтральну позицію, тобто кожен третій українець не зміг однозначно оцінити ситуацію. Це може свідчити про те, що частина респондентів або не має дітей дошкільного віку, або не користувалася подібними послугами. Крім того, це може вказувати й на недостатню поінформованість про державні та муніципальні програми підтримки, якими могли б скористатися українські сім'ї.



Негативні оцінки (6 осіб (7%) не погодилися та одна особа (1,2%) зовсім не погодилася) є незначними, що підтверджує відсутність системних бар'єрів у доступі до догляду за дітьми серед сімей українських мігрантів (Таблиця 3.16).

Таблиця 3.16

Оцінки респондентів достатності послуг з догляду за дитиною

Варіанти оцінювання респондентами достатності послуг з догляду за дитиною	Кількість (осіб)	Частка
Погоджуюся	33	38,4%
Ані погоджуюся, ані не погоджуюся	31	36,0%
Повністю погоджуюся	15	17,4%
Не погоджуюся	6	7,0%
Зовсім не погоджуюся	1	1,2%

Аналіз відповідей за країнами перебування показує, що найвищий рівень задоволеності спостерігається у Німеччині (13 осіб погодилися або повністю погодилися), Італії (10 осіб) та Польщі (11 осіб). Ці країни забезпечують відносно широкий доступ до дитячих садків та муніципальних центрів догляду, а українські батьки мають можливість отримувати підтримку через місцеві соціальні служби або державні програми допомоги.

У Скандинавських країнах (Данія та Норвегія), які традиційно відзначаються високими стандартами у сфері соціальної політики, українці також здебільшого позитивно оцінили надані послуги, хоча й вказали на обмежену кількість місць у профільних закладах та складнощі з мовною адаптацією дітей.



Нейтральні та змішані оцінки у країнах на кшталт Іспанії, Ірландії, Нідерландів та Канади можуть бути зумовлені різницею між державними й приватними формами догляду, а також високою вартістю деяких послуг для сімей із низьким та середнім доходом.

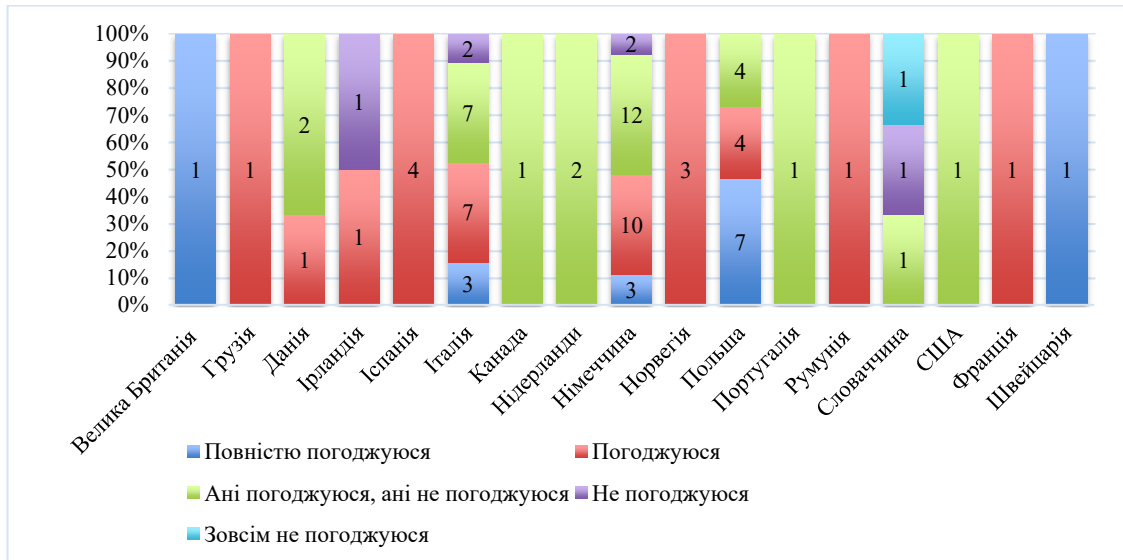


Рис. 3.16 Оцінки респондентів достатності послуг з догляду за дитиною за країнами перебування

Натомість у країнах із невеликими українськими громадами — таких як Швейцарія, Франція, США, Румунія, Португалія — опитані поодинокі респонденти, що не дозволяє зробити широких узагальнень, але натякає на дещо нижчий рівень залучення українців до системи місцевих соціальних сервісів.

Загалом отримані результати дозволяють сформулювати такі висновки:



— Більшість українських мігрантів позитивно оцінюють рівень послуг догляду за дітьми, що свідчить про їхню інтегрованість до соціальної системи країн перебування.

— Висока частка нейтральних відповідей вказує на інформаційні прогалини або відсутність безпосереднього досвіду чи потреби користування такими послугами.

— Найбільш сприятливі умови для сімей українців спостерігаються у Німеччині, Італії та Польщі, де соціальна інфраструктура адаптована для підтримки мігрантів із дітьми.

— Розвиток інформаційних кампаній для батьків-українців щодо можливостей догляду за дітьми міг би підвищити рівень їхньої поінформованості та соціальної впевненості.

Доступність опитаних до послуг з догляду за літніми членами родини

13 осіб (15,1%) повністю погодилися з тим, що послуги догляду за літніми членами родини, доступні іммігрантам, є достатніми, а 29 осіб (33,7%) погодилися частково. Таким чином, майже половина респондентів (48,8%) продемонструвала позитивне ставлення до цього аспекту соціальної політики у країнах перебування.

35 осіб (40,7%) відповіли на це питання нейтрально, що може свідчити про відсутність у них власного досвіду користування такими послугами, оскільки більшість трудових мігрантів перебувають за кордоном без літніх членів родини або їхні батьки залишилися в Україні. Ця група невизначеності також може частково вказувати на брак інформації про соціальні програми, які підтримують людей похилого віку в країнах перебування.



Лише 9 осіб (10,4%) висловили своє незадоволення з цього питання (7 — “не погоджуюся” і 2 — “зовсім не погоджуюся”). Це свідчить про відсутність масштабних бар’єрів у доступі до таких послуг, хоча існують й певні проблеми, особливо в країнах, де соціальні програми мають обмежене охоплення для іноземців або вимагають офіційного статусу резидентів чи інших бюрократичних умовностей (Таблиця 3.17).

Таблиця 3.17

Розподіл респондентів за оцінкою доступності до послуг з догляду за літніми членами родини

Варіант відповіді	Кількість (осіб)	Частка
Ані погоджуюся, ані не погоджуюся	35	40,7%
Погоджуюся	29	33,7%
Повністю погоджуюся	13	15,1%
Не погоджуюся	7	8,1%
Зовсім не погоджуюся	2	2,3%

Аналіз за країнами перебування показує, що найвищий рівень задоволеності з цього питання виявлено у Німеччині (13 респондентів погодилися або повністю погодилися), Італії (8 осіб) та Польщі (8 осіб). Ці країни мають розвинену систему державного і приватного догляду за літніми людьми, що охоплює як резидентів, так і іммігрантів. У Німеччині, наприклад, діє програма Pflegeversicherung (страхування на випадок потреби в догляді), доступна для офіційно працевлаштованих іноземців. В Італії традиційно поширена форма догляду через приватні доглядові служби (badanti), де працюють і самі українці, тож вони добре знайомі з нею.

У країнах Північної Європи, зокрема в Данії та Норвегії, опитані також здебільшого висловили задоволення, що узгоджується з



модельною скандинавською соціальною системою, яка надає широкий спектр допомоги людям похилого віку незалежно від походження.

Водночас значна частка нейтральних відповідей у таких країнах, як Іспанія, Ірландія, Нідерланди, Канада, США, може бути наслідком того, що українські громади ще не стикаються масово з питанням догляду за літніми особами, адже більшість трудових мігрантів з України — це люди працездатного віку.

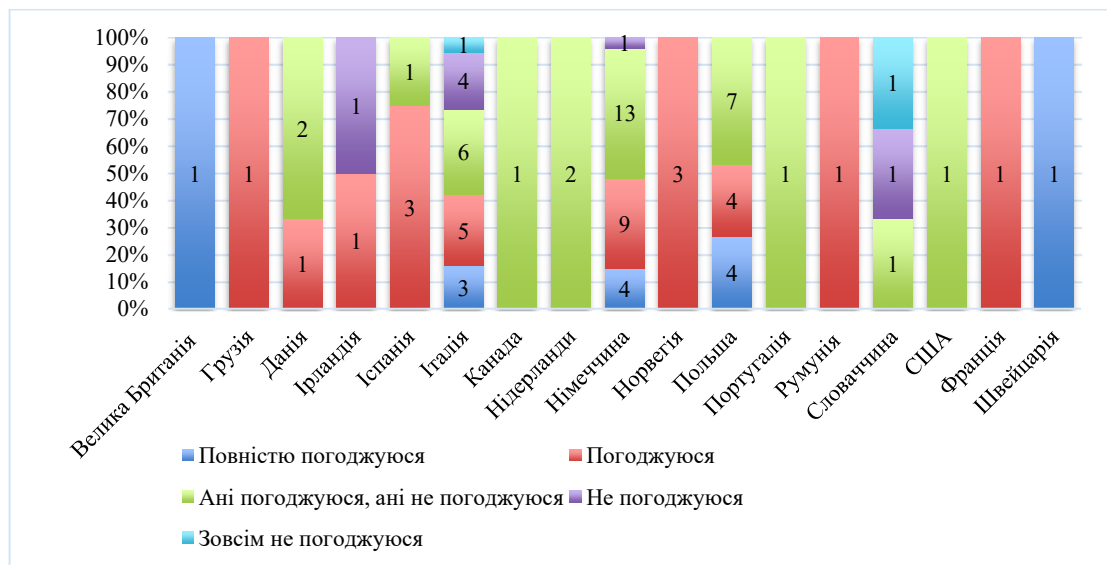


Рис. 3.17 Географічний розподіл респондентів за оцінкою доступності до послуг з догляду за літніми членами родини

У таких країнах, як Румунія, Португалія, Швейцарія, кількість відповідей незначна, але поодинокі позитивні оцінки свідчать про певну доступність державних або муніципальних програм допомоги для осіб похилого віку.

Підсумовуючи результати відповідей на це питання, можна виділити кілька характеристик:



— Майже половина респондентів задоволені послугами догляду за літніми людьми, що відображає достатній рівень соціальної інклюзії українців у приймаючих країнах.

— Високий рівень нейтральних оцінок (понад 40,0%) свідчить, що питання догляду за літніми особами поки не є пріоритетним серед українських трудових мігрантів, але може набути актуальності в майбутньому.

— Найсприятливіші умови зафіксовано у країнах із розвиненою системою соціального страхування (Німеччина, Італія, Польща), тоді як у менш соціально орієнтованих державах рівень доступу до таких послуг нижчий.

— Для подальшої інтеграції українців за кордоном важливо забезпечити інформування громадян про можливості підтримки літніх родичів, зокрема через соціальні служби та громади діаспори.

Захист власних прав респондентами

12 осіб (13,9%) повністю погодилися, а 18 осіб (20,9%) погодилися з тим, що вони активно відстоюють свої права як іммігранти. Тобто третина респондентів (34,8%) демонструє активну громадянську позицію, що свідчить про поступове формування серед українців правової культури й розуміння власних можливостей у правовому полі приймаючих країн.

Найбільша частка відповідей припадає на позицію “ані погоджуюся, ані не погоджуюся” (33 особи (38,4%)), що засвідчує переважно нейтральну або невизначену позицію щодо цього питання. Цей може бути наслідком відсутності потреби у правовому захисті, особливо серед тих, хто працює легально та не стикається з



дискримінацією, або недостатнього рівня поінформованості про механізми захисту прав іммігрантів.

Таблиця 3.18

Розподіл респондентів за захистом власних прав

Варіанти відповідей респондентів стосовно захисту власних прав	Кількість (осіб)	Частка
Ані погоджуюся, ані не погоджуюся	33	38,4%
Не погоджуюся	18	20,9%
Погоджуюся	18	20,9%
Повністю погоджуюся	12	14,0%
Зовсім не погоджуюся	5	5,8%

Разом із тим 18 респондентів (20,9%) не погодилися з таким твердженням, а ще 5 осіб (5,8%) — зовсім не погодилися, що свідчить про наявність відчуття безсилля чи недовіри до правових інституцій, або про залежність від роботодавців, яка ускладнює відкрите відстоювання власних прав, або від інших життєвих обставин (Таблиця 3.18).

Аналіз за країнами перебування показує, що найактивніше у правовому полі поводяться українці в Італії (9 осіб погодилися або повністю погодилися), Німеччині (7 осіб) та Польщі (4 особи). У цих країнах існують активні українські громади, асоціації мігрантів та профспілкові структури, які надають правову допомогу, зокрема у питаннях працевлаштування, житла та легалізації статусу.

У країнах Північної Європи (Данія, Норвегія) рівень самоорганізації українців дещо нижчий, проте респонденти відзначали високу доступність офіційних каналів для звернень у випадку



порушення прав, що зменшує потребу у власній активній правозахисній діяльності.

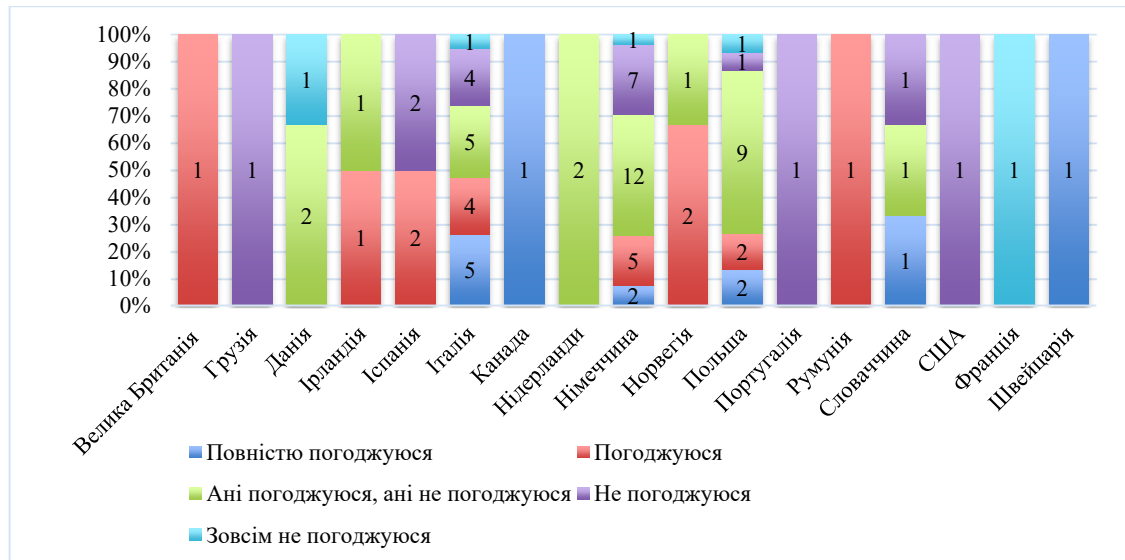


Рис. 3.18 Географічний розподіл відповідей респондентів за захистом власних прав

Нейтральні або пасивні відповіді у таких країнах, як Іспанія, Ірландія, Нідерланди, Канада, відображають різні умови інтеграції та невисоку правову активність трудових мігрантів, які переважно зосереджені на економічних, а не на соціально-громадянських аспектах життя.

Водночас у країнах із меншими українськими громадами — Франції, США, Швейцарії, Португалії, Румунії — рівень самоорганізації українців поки що невисокий, що також позначається на слабшій правовій активності.

Узагальнюючи результати відповідей, можна сформулювати такі висновки:



— Лише третина українців за кордоном виявляють активну позицію у захисті своїх прав, що свідчить про формування, але ще не усталення правової свідомості цієї групи мігрантів.

— Висока частка нейтральних відповідей (понад третина) демонструє нестачу інформації про механізми правового захисту або обмежене залучення до громадської діяльності.

— Найвищий рівень правової активності у країнах з потужними українськими діаспорами (Італія, Німеччина, Польща), де діють громадські об'єднання та культурні центри, які сприяють соціальній інтеграції.

— Подальший розвиток програм правової підтримки українців за кордоном, зокрема через посольства/консульства, діаспорні організації та онлайн-консультації, є важливою умовою для посилення громадянської позиції українських трудових мігрантів.

Розподіл респондентів за членством у професійних палатах або профспілках

Тільки 2 особи (2,3%) повністю погодилися, а 7 осіб (8,1%) погодилися з твердженням, що вони є членами професійної палати або профспілки. Тобто тільки кожен десятий з опитаних має певний рівень формальної участі у професійних об'єднаннях. Цей показник відображає вкрай низьку залученість українців до колективних форм представництва трудових інтересів, навіть попри те, що більшість із них працевлаштовані легально.

16 осіб (18,6%) зайняли нейтральну позицію з цього питання, що можна трактувати як невизначеність або відсутність обізнаності щодо членства у таких організаціях. Часто-густо працівники, особливо у



великих компаніях, не усвідомлюють, що вони автоматично є членами галузевих профспілок або мають право на участь у них.

Таблиця 3.19

Розподіл респондентів за членством у професійних палатах або профспілках

Варіанти відповідей респондентів щодо їхнього членства в професійних палатах або профспілках	Кількість (осіб)	Частка
Зовсім не погоджуюся	36	41,9%
Не погоджуюся	25	29,1%
Ані погоджуюся, ані не погоджуюся	16	18,6%
Погоджуюся	7	8,1%
Повністю погоджуюся	2	2,3%

Найбільша група опитаних (25 осіб, 29,1%) не погодилися, а ще 36 осіб (41,9%) зовсім не погодилися із твердженням, що вони є членами професійної палати або профспілки (Таблиця 3.19). Таким чином, майже три чверті опитаних (71,0%) прямо зазначили, що не беруть участі в жодній формі профспілкової діяльності, що свідчить про дуже низький рівень колективної самоорганізації серед українців за кордоном.

Аналіз за країнами перебування демонструє, що найбільш помітна профспілкова активність серед опитаних спостерігається у Німеччині (5 осіб погодилися або повністю погодилися), де існують потужні профспілкові структури (зокрема Ver.di, IG Metall, IG BAU), до яких мають доступ і трудові мігранти. Німецька система передбачає високу культуру соціального діалогу, тож навіть незначна частка залучених українців відображає кращі умови для включення до таких організацій.



В Італії, де працює багато українських доглядальниць і працівників сфери послуг, членство у профспілках є поодиноким (2 особи з 19), хоча більшість респондентів висловили байдужість або негативне ставлення до цього (понад 70% не беруть участі у профспілкових ініціативах). Це може бути зумовлено тим, що у сфері догляду або домашньої праці часто переважають неформальні трудові відносини, у яких профспілковий захист малоефективний.

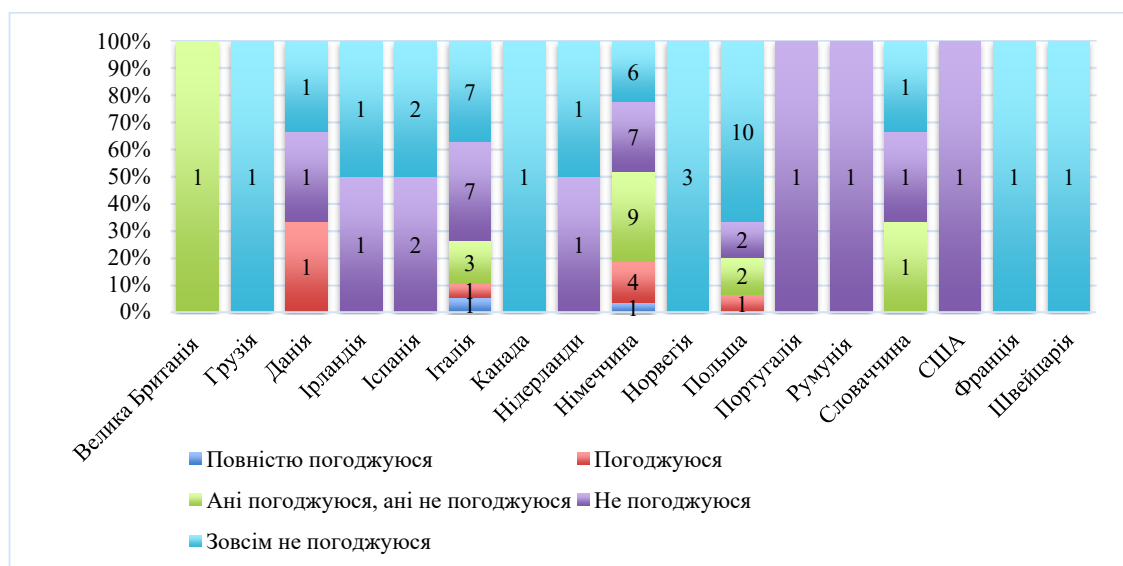


Рис. 3.19 Географічний розподіл респондентів за членством у професійних палатах або профспілках

У Польщі, попри велику кількість українських працівників, рівень участі у профспілках є одним із найнижчих — лише 1 особа (6,7%) із 15 опитаних визнала таку належність. Це свідчить про недовіру до інституцій профспілкового руху або відсутність стимулів до участі серед тимчасових працівників.

У країнах Скандинавії (зокрема Данія, Норвегія), де профспілкова культура є традиційно сильною, українці все ж виявляють помірну



залученість, але здебільшого залишаються поза межами таких інституцій, як через мовні бар'єри, так і через короткострокові контракти.

Натомість у країнах із невеликими українськими громадами — таких як Франція, США, Швейцарія, Португалія, Румунія — членство у професійних об'єднаннях практично відсутнє (Рис. 3.19).

Отримані результати дають підстави зробити такі висновки:

— Українські мігранти здебільшого залишаються поза інституційними механізмами колективного захисту прав, що обмежує їхній вплив на умови праці та рівень соціального забезпечення.

— Низький рівень участі у профспілках (приблизно 10,0%) зумовлений поєднанням декількох факторів — короткостроковістю трудових контрактів, браком інформації, страхом втратити роботу та невпевненістю у користі від членства.

— Позитивні приклади Німеччини, Італії та частково Скандинавських країн свідчать, що за наявності розвиненої профспілкової інфраструктури українці потенційно готові до більшої участі у таких об'єднаннях.

— Очевидно, що профспілковим організаціям країн перебування слід посилити інформаційно-освітні ініціативи та зусилля серед українців за кордоном, аби підвищити розуміння переваг профспілкової участі та можливостей правового захисту на колективному рівні.



Прояви дискримінації

Оцінки респондентів проявів дискримінації до них як до іммігрантів

26 осіб (30,2%) повністю погодилися, а 28 осіб (32,6%) погодилися з твердженням, що до них немає дискримінації як до іммігрантів. Таким чином, майже дві третини респондентів (62,8%) висловили чітко позитивну оцінку власного недискримінаційного досвіду перебування за кордоном. Це свідчить про те, що у більшості випадків вони не стикаються із системними проявами упередженого ставлення, а їхня присутність у приймаючих суспільствах загалом сприймається нейтрально або доброзичливо.

Водночас 19 осіб (22,1%) зайняли нейтральну позицію (“ані погоджуюся, ані не погоджуюся”), що може свідчити про епізодичні або приховані форми дискримінації, які не завжди легко ідентифікувати. Ця група, ймовірно, включає тих, хто не має явного негативного досвіду, але усвідомлює певні соціальні бар’єри — наприклад, у доступі до престижної роботи, оренди житла або державних послуг.

13 респондентів (15,1%) повідомили про відчуття дискримінації, 7 осіб (8,1%) не погодилися та 6 осіб (7,0%) зовсім не погодилися з цим твердженням. На цю групу опитаних припадає майже третина респондентів, що засвідчує наявність окремих випадків упередженого ставлення, які можуть бути зумовлені статусом тимчасового захисту, мовними бар’єрами, культурними відмінностями або конкуренцією на



ринку праці як з місцевою робочою силою, так і з трудовими мігрантами з інших країн (Таблиця 3.20).

Таблиця 3.20

Оцінки респондентів проявів дискримінації до них як до іммігрантів

Варіанти респондентів оцінки дискримінації іммігрантів	відповідей стосовно проявів як до	Кількість (осіб)	Частка
Погоджуюся		28	32,6%
Повністю погоджуюся		26	30,2%
Ані погоджуюся, ані не погоджуюся		19	22,1%
Не погоджуюся		7	8,1%
Зовсім не погоджуюся		6	7,0%

Серед країн перебування найвищий рівень позитивного сприйняття опитаних українців зафіксовано у Німеччині (19 респондентів погодилися або повністю погодилися), Польщі (9 осіб) та Італії (9 осіб). У цих країнах українські громади є найбільш чисельними та соціально пізнаваними, що сприяє зменшенню упереджень завдяки частішим контактам між мігрантами та місцевим населенням. Особливо це характерно для Німеччини, підтвердженням чого позитивні оцінки поєднуються з наявністю державних програм інтеграції та мовної підтримки.

У Південній Європі (Італія, Іспанія, Португалія) респонденти також переважно відзначали дружнє ставлення на побутовому рівні, однак у частини опитаних присутнє відчуття соціальної дистанції або професійної нерівності, зокрема серед жінок, зайнятих у сфері догляду.

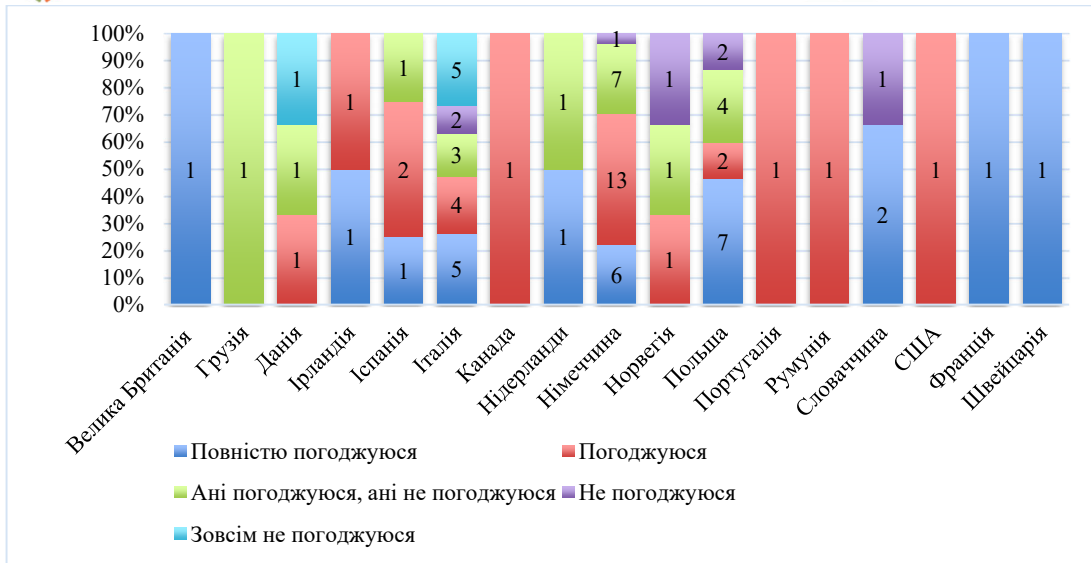


Рис. 3.20 Географічний розподіл оцінок респондентів проявів дискримінації до них як до іммігрантів

У країнах Північної Європи (Данія, Норвегія) спостерігається змішана картина: хоча більшість не стикаються з дискримінацією, окремі респонденти згадують про формальні бар'єри, пов'язані з бюрократичними процедурами чи визнанням кваліфікацій.

Цікаво, що навіть у країнах із невеликими українськими громадами (США, Канада, Франція, Швейцарія) оцінки респондентів залишаються позитивними, що може свідчити про індивідуалізований, толерантний підхід до трудових мігрантів з України у цих суспільствах (Рис. 3.20).

Отже, узагальнюючи результати відповідей, можна виділити кілька ключових висновків:

— Більшість українців за кордоном не відчувають дискримінації, що підтверджує позитивний досвід їхньої інтеграції.



— Нейтральна позиція майже чверті опитаних може свідчити про існування прихованих елементів дискримінації, пов'язаних із соціальним станом чи мовним бар'єром.

— Найсприятливіше середовище для українських мігрантів створено у країнах із розвиненою політикою інтеграції та великими українськими громадами — передусім у Німеччині, Польщі та Італії.

— Випадки елементів дискримінації до українських мігрантів, хоча й малочислені, все ж таки потребують від владних інституцій окремих країн перебування посилення правової підтримки та інформаційних програм, зокрема для осіб із тимчасовим статусом.

Випадки дискримінації за ознакою статі

Тільки одна особа (1,2%) повністю погодилася, а 7 осіб (8,1%) погодилися, що зазнають дискримінації за ознакою статі. Таким чином, кожен 12 респондент має досвід або сприйняття гендерної нерівності в країні перебування. Це може свідчити, окрім іншого, про окремі випадки упередженого ставлення або обмежень у доступі до кар'єрних можливостей, особливо серед жінок, зайнятих у сфері догляду чи низькооплачуваних послуг.

У розрізі країн найбільш чіткі свідчення гендерної нерівності зафіксовано в Італії (9 респондентів повідомили про наявність дискримінації) та Німеччині (4 респонденти). В обох країнах українці часто зайняті у сферах, де гендерні ролі традиційно розподілені — жінки у наданні доглядових і побутових послуг, чоловіки на роботах з переважанням фізичної/ручної або технічній праці. Це створює умови для неформальних стереотипів щодо “жіночої” або “чоловічої” роботи,



що, в свою чергу, може позначатися на рівні оплати, кар'єрних можливостях або робочих обов'язках.

Таким чином, більшість опитаних українських мігрантів не зазнають дискримінації за ознакою статі, п'ята їх частина залишається невизначеною, що може свідчити про існування непрямих або прихованих форм дискримінації, пов'язаних із соціальними очікуваннями чи культурними нормами.

Випадки дискримінації за культурною або релігійною ознаками

Тільки одна особа (1,2%) повністю погодилася і 5 осіб (5,8%) погодилися, що вони зазнають дискримінації на культурному чи релігійному ґрунті. Це свідчить про те, що переважна частина опитаних українців не стикається з культурними або релігійними упередженнями, особливо у країнах, де рівень мультикультурності високий або ставлення до іноземців толерантне.

У розрізі країн найбільше випадків потенційної дискримінації відзначено в Італії (3 респонденти погодилися або повністю погодилися) та Німеччині (4 респонденти). У цих країнах українці часто стикаються із соціальним розмежуванням за професійними та культурними ознаками, особливо в секторах побутових послуг або догляду, де працівники з України можуть сприйматися як “етнічна” робоча група.

У Польщі, де існує значна кількість українських працівників, 9 осіб категорично заперечили дискримінацію, однак 4 вказали на часткову присутність упередженості. Це може бути пов'язано із змішаним характером польського суспільного ставлення — від щирої підтримки до окремих проявів змагання на ринку праці.



У країнах Північної Європи (Данія, Норвегія), як і у Західній Європі (Велика Британія, Франція, Нідерланди), відчуття дискримінації практично відсутнє. Це пояснюється високим рівнем правової культури, секулярністю суспільства та прийняттям культурного різноманіття як норми.

Показово, що у США, Канаді та Швейцарії дискримінація за культурними чи релігійними ознаками не фіксується — респонденти тут повністю заперечують наявність будь-яких упереджень, що підтверджує високу інтеграційну здатність цих мультикультурних суспільств.

Випадки дискримінації за етнічною ознакою

4 особи (4,7%) повністю погодилися і 6 осіб (7,0%) погодилися з тим, що зазнають дискримінації за етнічною ознакою.

Найбільше випадків відчуття етнічної дискримінації зафіксовано в Італії (4 респонденти погодилися або повністю погодилися) та Німеччині (4), що пояснюється як високою концентрацією українських працівників у певних секторах (догляд, будівництво, сільське господарство), так і етнічною "маркованістю" українців у суспільній свідомості. У цих країнах, де імміграційні потоки значні, іноді виникають соціальні напруження, пов'язані з конкуренцією на ринку праці або з медійними стереотипами.

У країнах Північної Європи (Данія, Норвегія) та Західної Європи (Велика Британія, Франція, Нідерланди) респонденти переважно не відчують етнічних упереджень, що відповідає високим стандартам політики рівності та мультикультуралізму. Аналогічна ситуація у Канаді та США, де всі опитані категорично заперечили будь-які прояви етнічної дискримінації. У країнах Центрально-Східної Європи (зокрема Польща,



Словаччина, Румунія) показники неоднорідні: хоча більшість заперечують упереджене ставлення, невелика частка респондентів визнає наявність епізодів недоброзичливості або соціальної дистанції, що може бути зумовлено побутовими упередженнями або низьким рівнем культурної обізнаності місцевого населення.

Випадки дискримінації через приналежність до країни, з якої приїхав

5 осіб (5,8%) повністю погодилися та 9 осіб (10,5%) погодилися з твердженням, що вони зазнають дискримінації через країну, з якої приїхали. Таким чином, загалом 14 осіб (16,3%) повідомили про наявність дискримінаційних проявів на цьому ґрунті.

Переважна більшість — 52 особи (60,5%) — заперечують існування цієї форми дискримінації, із них 23 “не погодилися” та 29 “зовсім не погодилися”. Це засвідчує той факт, що в більшості приймаючих країн Україна в цілому та українці, зокрема, не сприймаються як соціально небажана або стигматизована група.

Ще 20 респондентів (23,3%) зайняли нейтральну позицію (“ані погоджуюся, ані не погоджуюся”), що може свідчити про наявність неявних, ситуативних або контекстуальних форм упередженого ставлення, наприклад, через мову, акцент, або соціально-економічне становище мігрантів із Східної Європи (Таблиця 3.21).

У розрізі країн перебування найпомітніші прояви цієї форми дискримінації спостерігаються в:

- Італії — 5 осіб погодилися або повністю погодилися;
- Німеччині — 6 осіб;
- Польщі — 2 особи.



Таблиця 3.21

Розподіл респондентів за випадками дискримінації через приналежність до країни, з якої вони приїхали

Варіанти відповідей респондентів щодо випадків дискримінації через приналежність до країни, з якої вони приїхали	Кількість (осіб)	Частка
Зовсім не погоджуюся	29	33,7%
Не погоджуюся	23	26,7%
Ані погоджуюся, ані не погоджуюся	20	23,3%
Погоджуюся	9	10,5%
Повністю погоджуюся	5	5,8%

Ці країни мають найбільші спільноти українських трудових мігрантів, що створює як умови для соціальної інтеграції, так і ризики певного дистанціювання між місцевими жителями та новоприбулими. У випадку Італії та Польщі це також може бути пов'язано з економічною сегрегацією — концентрацією українців у сферах догляду, сільського господарства або будівництва, що традиційно вважаються “працею мігрантів”.

У Великій Британії, Іспанії, Франції, Нідерландах, а також у Північній Європі (Данія, Норвегія) дискримінація за країною походження практично не фіксується, що узгоджується з політикою високого рівня міжкультурної толерантності та правового захисту іноземців.

У США та Канаді, де українські діаспори мають давню історію, жоден респондент не повідомив про відчуття упередженого ставлення,



SKILLS 4 JUSTICE



Funded by
the European Union



MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE
INSTITUTE
OF EDUCATIONAL ANALYTICS
State Scientific Institution

що свідчить про високий рівень прийняття українців у мультикультурному середовищі.

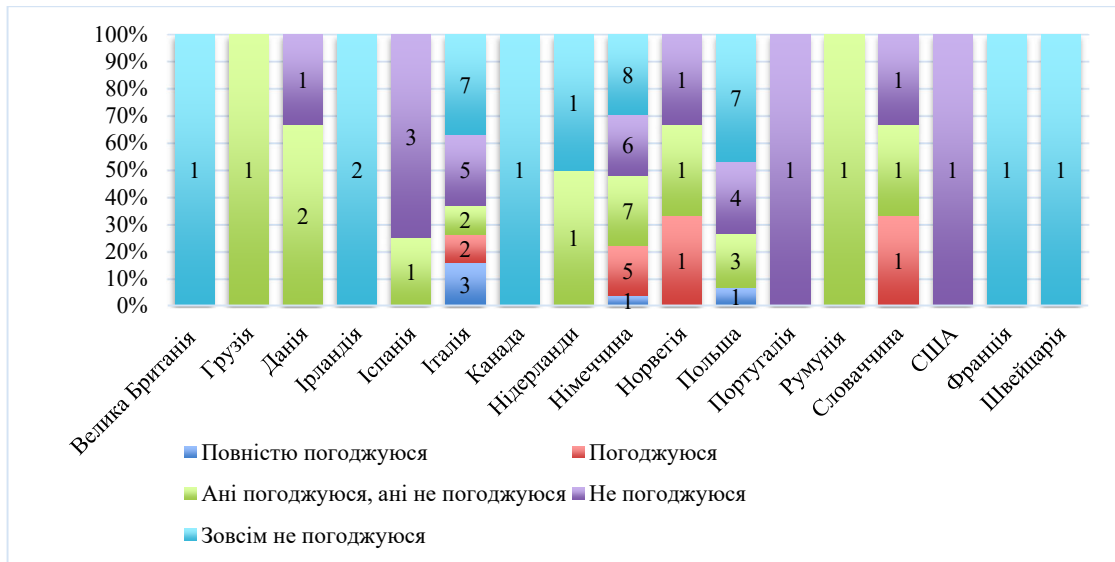


Рис. 3.21 Розподіл респондентів за випадками дискримінації через приналежність до країни, з якої вони приїхали

У Словаччині та Румунії поодинокі згадки про цю форму дискримінації можуть бути зумовлені локальними соціально-економічними чинниками або історичними упередженнями щодо нових мігрантів.

Підсумовуючи результати відповідей на поставлене питання, можна виокремити декілька ключових висновків:

— Більшість українських мігрантів не відчуває дискримінації через походження з України, що свідчить про загальне позитивне сприйняття українців у країнах перебування, особливо після 2022 року, коли незрівнянно зросла її міжнародна підтримка.



— Близько 16,0% опитаних все ж зазнають упередженого ставлення, переважно у країнах із великою часткою українських працівників, перш за все, зайнятих фізичною та ручною працею, що може формувати у місцевих асоціативність “другорядної” робочої сили.

— Чверть респондентів залишається нейтральною — це вказує на наявність прихованих форм упередженості, які не носять відкритого характеру, але можуть впливати на відчуття належності та рівності.

— Країни з розвиненою політикою інклюзії (Канада, Нідерланди, Велика Британія) демонструють практично повну відсутність цієї форми дискримінації, що підтверджує ефективність соціальної інтеграції українських мігрантів у мультикультурних суспільствах.

Випадки упередженого ставлення до опитаних через історичні події між країнами

4 особи (4,7%) повністю погодилися і 9 осіб (10,5%) погодилися з твердженням про те, що до них ставляться з упередженням через історичні події між Україною та країною перебування.

Це свідчить про те, що для більшості українців історичне минуле не впливає на їхній соціальний статус чи міжособистісне спілкування у країнах перебування. У розрізі країн найбільше випадків часткової або повної згоди з твердженням про історичну упередженість зафіксовано у:

— Німеччині (9 осіб) — деякі респонденти могли відчувати певну соціальну дистанцію або стереотипи, зумовлені пострадянським минулим та складним історичним спадком у Східній Європі;

— Італії (3 респонденти) — можливі етнокультурні стереотипи щодо вихідців зі Східної Європи;



— Польщі (2 респонденти) — де історичні взаємини двох народів є глибокими, часом суперечливими, хоч і сьогодні носять в цілому партнерський характер.

Особливо показовим є те, що навіть у країнах, де міждержавні відносини України й раніше мали складні періоди (як-от у Польщі чи Німеччині), абсолютна більшість респондентів не вважають, що історичне минуле впливає на ставлення до них особисто. Це може свідчити про зрілість сучасного європейського суспільства, яке здебільшого орієнтоване на сьогодення, а не на політичні чи історичні упередження.

Наявність у респондентів почуття небезпеки через можливе негативне ставлення до них, як іммігрантів, з боку окремих осіб

3 особи (3,5%) повністю погодилися і 15 осіб (17,4%) погодилися з твердженням, що вони не відчуваються в безпеці через упереджене ставлення до іммігрантів. Тобто кожен п'ятий опитаний відчуває різний ступінь соціальної напруженості чи недовіри з боку окремих членів місцевих громад у країнах перебування.

Водночас майже дві третини респондентів (55 осіб, 63,9%) не погодилися або зовсім не погодилися із цим твердженням. Це підтверджує той факт, що у більшості країн перебування українці відчувають себе соціально захищеними й прийнятими, зокрема й з боку окремих індивідумів, навіть попри існування більш широких європейських дискусій про міграцію.

13 респондентів (15,1%) залишилися нейтральними, що можна інтерпретувати як певну обережність у висловленні або досвід ситуативних, а не системних проявів упередженості (Таблиця 3.22).



Таблиця 3.22

Розподіл респондентів щодо почуття небезпеки через можливе негативне ставлення до них, як іммігрантів, з боку окремих осіб

Варіанти відповідей респондентів щодо почуття небезпеки через можливе негативне ставлення до них, як іммігрантів, з боку окремих осіб	Кількість (осіб)	Частка
Зовсім не погоджуюся	34	39,5%
Не погоджуюся	21	24,4%
Погоджуюся	15	17,4%
Ані погоджуюся, ані не погоджуюся	13	15,1%
Повністю погоджуюся	3	3,5%

У географічному розрізі найбільше занепокоєння щодо особистої безпеки мігрантів та можливої агресії з боку окремих осіб фіксується у таких країнах:

- Польща — 7 осіб (“повністю погоджуюся” або “погоджуюся”),
- Німеччина — 5 осіб,
- Італія — 2 особи.

У цих країнах спостерігається висока концентрація українських трудових мігрантів, що природно збільшує кількість соціальних контактів із місцевим населенням і, відповідно, ймовірність зіткнення з упередженими поглядами окремих осіб. Водночас у цих державах активно діють інституційні механізми підтримки мігрантів, тому зазначені випадки мають переважно локальний і несистемний характер.

Натомість у країнах Північної Європи (Данія, Норвегія, Нідерланди) та Західної Європи (Велика Британія, Франція), а також у



Канаді та США, рівень відчуття безпеки серед українців значно вищий — респонденти переважно не погоджуються із твердженням про загрозу, що узгоджується з високими стандартами правового захисту, рівності та недискримінації у цих суспільствах.

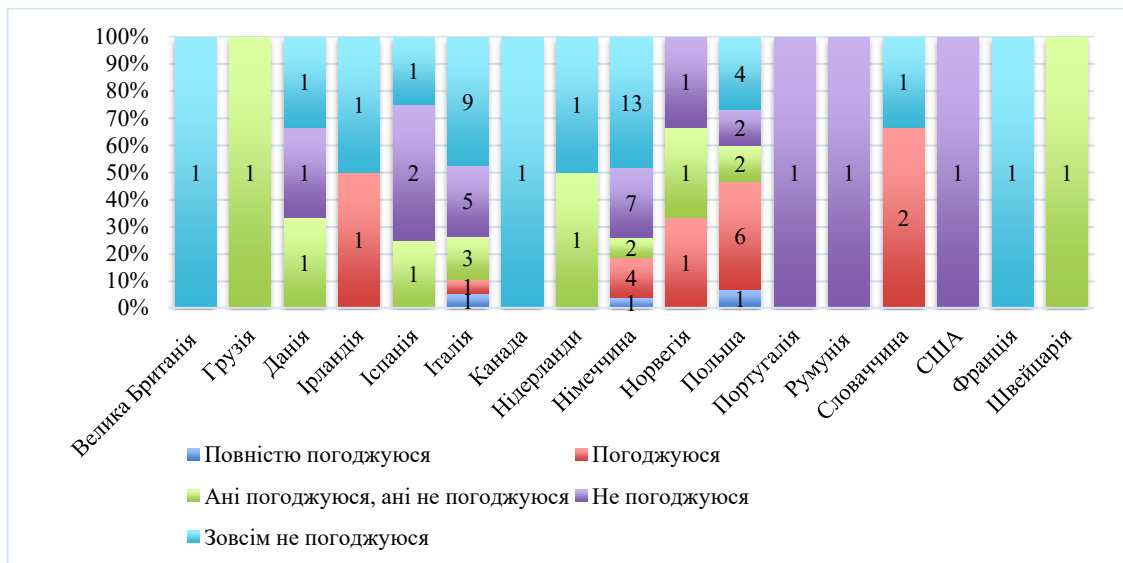


Рис. 3.22 Розподіл респондентів щодо почуття небезпеки через можливе негативне ставлення до них, як іммігрантів, з боку окремих осіб

Цікаво, що навіть серед тих, хто відзначає наявність упередженого ставлення до себе з боку окремих осіб, більшість не повідомляють про прямі прояви агресії або небезпеки, а радше про психологічний дискомфорт, соціальну дистанцію або упереджені коментарі.

Розподіл місця проживання респондентів за територіальною концентрацією іммігрантів

17 осіб (19,8%) повністю погодилися і 34 особи (39,5%) погодилися з твердженням, що у їхній місцевості спостерігається висока



концентрація іммігрантів. Таким чином, майже третина опитаних (59,3%) підтвердила, що мешкає в громадах з відчутною присутністю представників інших національностей.

Водночас 10 респондентів (11,6%) не погодилися і 6 осіб (7,0%) зовсім не погодилися з цим твердженням, тобто приблизно кожен шостий учасник опитування проживає у відносно гомогенних громадах, де частка мігрантів є низькою. Ще 19 осіб (22,1%) зайняли нейтральну позицію, можливо через змішаний соціальний та етнічний склад населених пунктів або складність у визначенні частки іммігрантів у локальному контексті (Таблиця 3.23).

Найвищий рівень концентрації іммігрантів відзначено в Німеччині (20 осіб із 27 — 74,0%), що відповідає статусу країни як одного з головних центрів прийому українців після 2022 року. В Італії (10 осіб із 19 — 53,0%) і Польщі (13 із 15 — 87,0%) також переважає переконання, що іммігрантів у місцевих громадах дуже багато, що відображає високу міграційну динаміку, зокрема українців, в цих країнах.

В Іспанії та Данії ситуація подібна — більшість респондентів вказують на помітну етнокультурну різноманітність серед населення, що характерно для великих міст і прибережних регіонів.

Натомість у країнах з меншою чисельністю українських громад — таких як Грузія, Румунія, Португалія, США, Канада та Франція — мігранти сприймають своє оточення як переважно місцеве. Тут інтеграція носить індивідуальний, а не "спільнотний" характер, а формування «українських районів» або «етнічних осередків» практично відсутнє.



Таблиця 3.23

Розподіл місця проживання респондентів за територіальною концентрацією іммігрантів

Варіанти стосовно проживання респондентів за територіальною концентрацією іммігрантів	Кількість (осіб)	Частка
Погоджуюся	34	39,5%
Ані погоджуюся, ані не погоджуюся	19	22,1%
Повністю погоджуюся	17	19,8%
Не погоджуюся	10	11,6%
Зовсім не погоджуюся	6	7,0%

Важливо зазначити, що висока концентрація іммігрантів не обов'язково означає ізоляцію чи відчуження. У багатьох випадках це створює сприятливе середовище для адаптації, взаємодопомоги та формування неформальних мереж підтримки. Водночас надмірна етнічна сегрегація може уповільнювати процес інтеграції в локальні спільноти, якщо новоприбулі спілкуються переважно у межах своєї діаспори.

Таким чином, результати відповідей на це питання дозволяють зробити декілька висновків:

— Близько двох третин опитаних українських мігрантів проживають у громадах з високою концентрацією інших іммігрантів, що є типовим, перш за все, для великих європейських міст на кшталт Берліна, Мілана, Варшави, Барселони тощо.



— Країни із давніми діаспорами (Німеччина, Італія, Польща) демонструють високу густоту міграційних спільнот, де українці формують помітні соціальні кластери.

— Міграційно менш насичені країни (Грузія, Португалія, Канада) мають більш розпорошений характер розселення, що стимулює індивідуальну адаптацію і контакт із місцевими громадами.

— У цілому можна стверджувати, що просторова локалізація українців у країнах Європи сприяє зміцненню соціальної згуртованості діаспори, але водночас потребує додаткових механізмів культурного обміну, щоб запобігти формуванню «паралельних» спільнот.

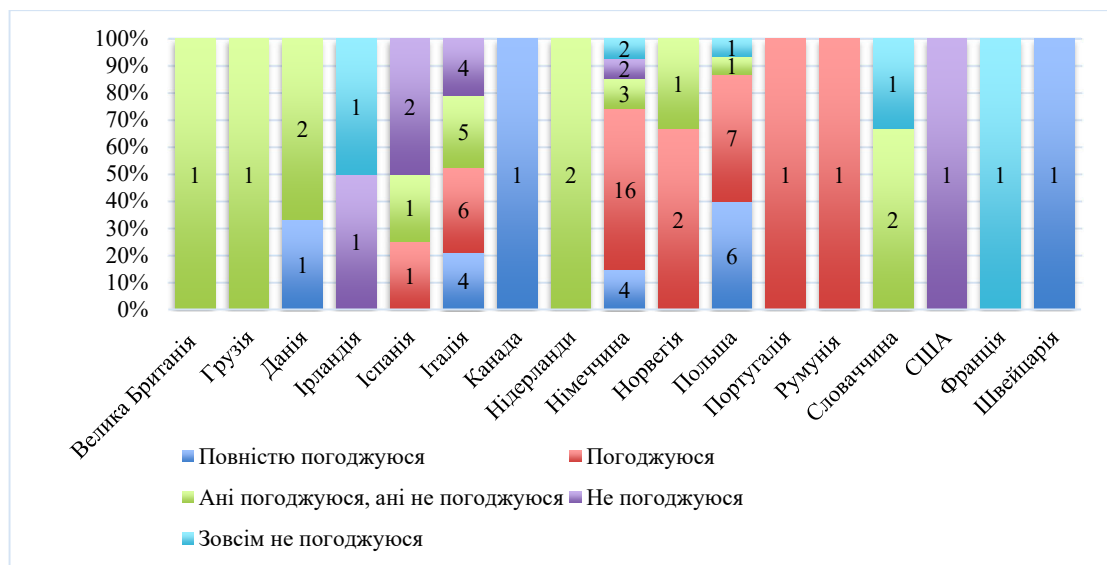


Рис. 2.23 Розподіл місця проживання респондентів за територіальною концентрацією іммігрантів за країнами перебування



Загальна оцінка респондентами їхньої підтримки в країнах перебування

Ці результати оцінювання носять суто суб'єктивний характер оцінки українцями рівня підтримки, яку вони отримують у країнах перебування, зокрема від державних та регіональних органів влади, а також від громадських і волонтерських організацій. Аналіз отриманих результатів дозволяє чітко визначити рівень задоволеності допомогою, джерела найефективнішої підтримки та вразливі зони соціальної взаємодії між українськими мігрантами/біженцями й приймаючими суспільствами.

Загальний рівень підтримки — помірно високий, з переважанням середніх та високих оцінок. У загальній оцінці підтримки найбільша частка респондентів (25 осіб, або 29,1%) оцінили її у 8 із 10 балів, ще 15 осіб (17,4%) — у 7 балів, 11 осіб (12,8%) — у 10 балів, 8 осіб – у 9 балів (9,3%). Разом це становить 68,6% опитаних, які вважають, що отримали суттєву або достатню допомогу від приймаючої сторони.

Найнижчі оцінки (1–4 бали) поставили лише 13 осіб (15,0%), що свідчить про обмежений обсяг негативного сприйняття підтримки українців за кордоном (Таблиця 3.24).

Найвищі результати оцінювання (9–10 балів) характерні респондентів з Німеччини, Італії, Польщі, Норвегії та Іспанії, країн, де, окрім іншого діють системні державні програми підтримки українських біженців (Рис. 3.24). У середньому рівень загальної підтримки можна оцінити на 7,6 з 10 балів, що відображає дуже позитивний баланс між очікуваннями українських мігрантів й реальними умовами перебування у відповідній країні.



Таблиця 3.24

Загальний рівень підтримки за оцінками респондентів

Кількість балів (за 10-бальною шкалою)	Кількість (осіб)	Частка
8	25	29,1%
7	15	17,4%
10	11	12,8%
6	11	12,8%
9	8	9,3%
1	7	8,1%
5	3	3,5%
2	2	2,3%
3	2	2,3%
4	2	2,3%

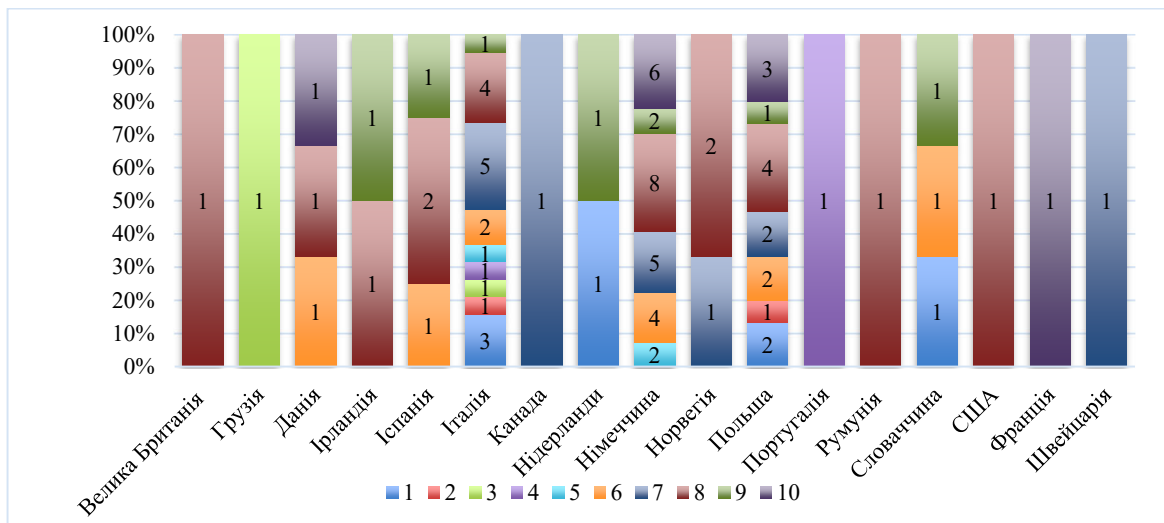


Рис. 3.24 Загальний рівень підтримки за оцінками респондентів у розрізі країн перебування

Підтримка з боку державних органів влади – ефективна, але формалізована допомога. Оцінки респондентами підтримки від державних органів влади розподілилися подібно до загального тренду,



але з дещо нижчим середнім рівнем — 7,2 з 10 балів. Найвищі оцінки (“8–10”) поставили 39 респондентів (45,4%), а ще 27 (37,2%) — середні оцінки (“5–7”). Це свідчить про те, що державна допомога сприймається як системна, але не завжди індивідуально орієнтована (Таблиця 3.25).

До країн з найкращими оцінками відносяться Німеччина, Італія, Польща та Іспанія, де українці отримують доступ до соціального страхування, житла, освіти та медичної допомоги.

Однак у частині відповідей (переважно у Франції, Португалії, США) спостерігається рівень оцінки в 4–5 балів, що вказує на формальний характер підтримки або складність бюрократичних процедур в цих країнах, або суб'єктивне сприйняття ними реальності після переїзду (Рис. 3.25).

Таблиця 3.25

Оцінка респондентами підтримки з боку державних органів влади країн перебування

Кількість балів (за 10-бальною шкалою)	Кількість (осіб)	Частка
7	17	19,8%
8	17	19,8%
10	12	14,0%
6	10	11,6%
9	10	11,6%
1	9	10,5%
5	5	5,8%
2	2	2,3%
3	2	2,3%
4	2	2,3%

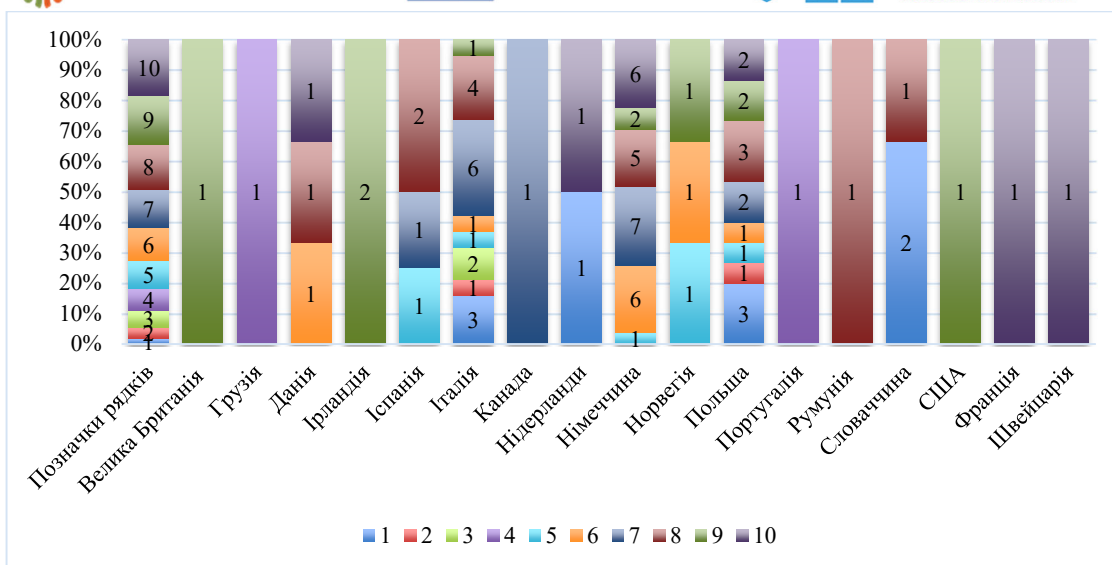


Рис. 3.25 Оцінка респондентами підтримки з боку державних органів влади за країнами перебування

Підтримка з боку регіональних органів влади — важлива, але нерівномірна за рівнем залучення.

Підтримка від місцевих чи регіональних органів оцінена респондентами трохи нижче, середній показник складає 6,8 бала.

37 респондентів (43,0%) поставили оцінку в “8–10”, але водночас 16 осіб (18,6%) відзначили низький рівень (1–4 бали). Це свідчить про нерівномірність допомоги на місцевому рівні — у багатьох країнах регіональні адміністрації мають різний ресурс і політику щодо мігрантів (Таблиця 3.26).

Наприклад, у Німеччині, Польщі, Італії та Іспанії саме муніципальні та земельні влади організовували соціальні програми, що пояснює високі оцінки. Водночас у країнах із більш централізованою моделлю (Франція, Румунія, США) регіональний рівень підтримки практично не відчувається (Рис. 3.26).



Таблиця 3.26

Оцінка респондентів рівня підтримки з боку регіональних органів влади

Кількість балів (за 10-бальною шкалою)	Кількість (осіб)	Частка
8	18	20,9%
7	14	16,3%
10	13	15,1%
6	11	12,8%
1	8	9,3%
5	8	9,3%
9	6	7,0%
2	3	3,5%
3	3	3,5%
4	2	2,3%

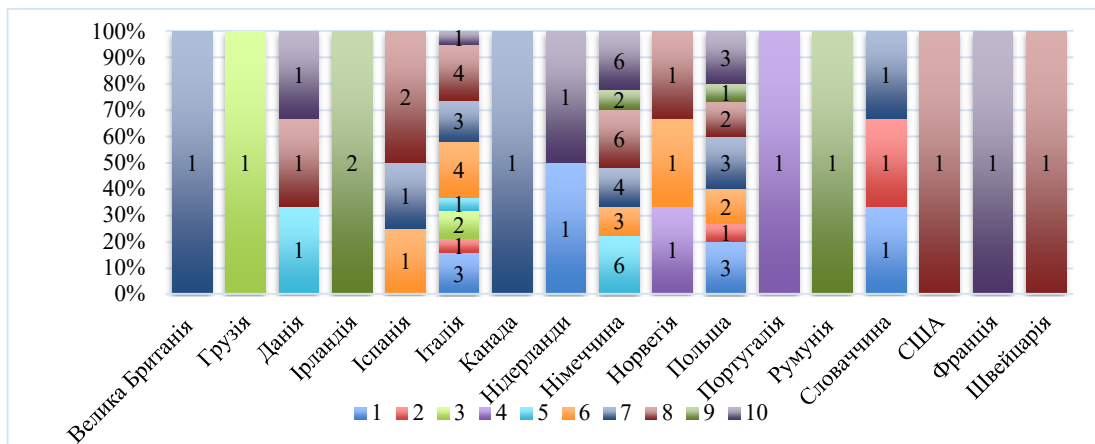


Рис. 3.26 Оцінка респондентів рівня підтримки з боку регіональних органів влади у розрізі країн перебування

Підтримка з боку громадських організацій та волонтерів — найвищий рівень довіри й ефективності. Саме волонтерські та громадські ініціативи отримали від респондентів найвищий середній бал



SKILLS 4 JUSTICE



Funded by
the European Union



MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE
INSTITUTE
OF EDUCATIONAL ANALYTICS
State Scientific Institution

— 8,0 із 10. 40 опитаних (46,5%) оцінили допомогу у 8–10 балів, а ще 22 особи (25,5%) — на рівні 5–7 балів.

Таким чином, майже три чверті респондентів (72,0%) висловили високу оцінку саме волонтерським і громадським структурам.

Таблиця 3.27

Оцінка респондентами підтримки з боку громадських організацій та волонтерів

Кількість балів (за 10-бальною шкалою)	Кількість (осіб)	Частка
10	16	18,6%
8	16	18,6%
1	13	15,1%
7	8	9,3%
9	8	9,3%
5	7	8,1%
6	7	8,1%
4	5	5,8%
2	3	3,5%
3	3	3,5%

Цей результат є показовим: у більшості країн саме громадянське суспільство стало першою лінією допомоги українцям — організовуючи житло, мовні курси, соціальні зв'язки, дитячі заходи та інтеграційні проекти.

Особливо високі відповідні оцінки респондентів були з Польщі, Італії, Німеччини, Іспанії та Норвегії — країн із розгалуженою мережею українських та міжнародних гуманітарних організацій (Рис. 3.27).

Ключові висновки за цим питанням:

— Загальна задоволеність підтримкою є дуже високою — більшість українців відчувають реальну допомогу від країн, які їх прийняли.



— Волонтери та громадські організації мають найвищий рівень довіри, що підтверджує ключову роль громадянського суспільства у кризовій підтримці з боку країн перебування.

— Державні інституції сприймаються стабільно, але з елементами формалізму, особливо у великих бюрократичних системах.

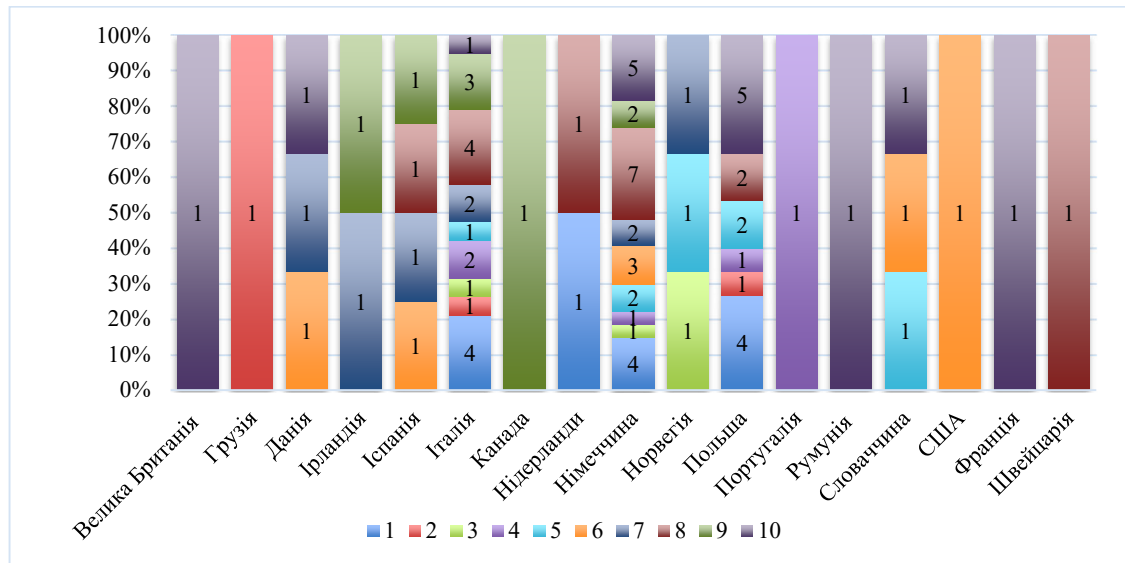


Рис. 3.27 Оцінка респондентами підтримки з боку громадських організацій та волонтерів у розрізі країн перебування

— Регіональний рівень допомоги потребує посилення, оскільки він є найближчим до потреб людей, але має різну ефективність у різних країнах.

— Німеччина, Італія, Польща та Іспанія стали прикладами найбільш системної підтримки, поєднуючи державні, муніципальні та волонтерські зусилля.

Українці високо оцінюють допомогу, отриману під час вимушеного перебування за кордоном, особливо взаємодію з волонтерами та громадськими ініціативами, які забезпечили гуманність, оперативність і підтримку на рівні особистого контакту. Водночас державні структури



SKILLS 4 JUSTICE



Funded by
the European Union



MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE
E A INSTITUTE
OF EDUCATIONAL ANALYTICS
State Scientific Institution

країн перебування виступають основним гарантом стабільності та соціального захисту, що формує збалансовану, хоча й неоднорідну систему підтримки українських біженців у Європі.

ВИСНОВКИ ДО ЧАСТИНИ III

Отримані результати засвідчують, що українські мігранти в країнах перебування поступово інтегруються у соціальне, культурне та громадське середовище, хоча рівень цієї інтеграції є нерівномірним і значною мірою залежить від приймаючої країни, тривалості проживання, мовної компетентності та наявності підтримки з боку місцевих інституцій.

Більшість респондентів почуваються вільно в місцевих громадах, мають доступ до базових соціальних послуг, освіти й охорони здоров'я. Водночас значна частка учасників опитування зазначила, що беруть участь у культурних чи соціальних заходах лише епізодично, а волонтерська активність або членство у громадських організаціях залишається обмеженим. Це свідчить про формування адаптивного, але не повністю інтегрованого типу участі, коли українці радше зберігають власну ідентичність, ніж прагнуть до повного злиття з місцевими спільнотами.

Показовим є факт, що найбільшу активність респонденти демонструють у спільнотах, організованих вихідцями з України або інших країн походження, що підтверджує тенденцію до етнокультурної солідарності. Такі мережі відіграють важливу роль у взаємопідтримці, збереженні мови, традицій і психологічного комфорту, але водночас



частково обмежують швидкість повноцінної інтеграції в локальні соціальні структури.

Серед соціально важливих сфер респонденти відзначають, що послуги з догляду за дітьми та дошкільна освіта є загалом достатніми, проте існують суттєві відмінності між країнами. Найвищий рівень задоволення фіксується у Німеччині, Італії, Польщі та Скандинавських країнах, тоді як у Південній Європі й окремих країнах Балтії відчутна нестача доступних послуг для родин мігрантів. Аналогічна ситуація спостерігається у сфері догляду за літніми людьми, де більшість українців оцінюють доступні сервіси як недостатні.

Водночас результати анкетування свідчать про високий рівень довіри українців до громадянських правових механізмів у країнах перебування. Проте їх реальна громадянська активність, зокрема участь у професійних об'єднаннях чи профспілках, залишається низькою. Це частково зумовлено тим, що частина українців не планує довготривале проживання за кордоном і розглядають своє перебування як тимчасове або умовне.

Отже, соціальна інтеграція українських мігрантів характеризується високим рівнем адаптації та збереженням національної ідентичності, проте з обмеженою участю у громадському житті країн перебування. Основними викликами залишаються потреба у підтримці сімей, покращенні доступу до соціальних послуг і розширенні можливостей участі в місцевих ініціативах. У перспективі це створює основу для подвійної лояльності — до країни проживання та до України, що є стратегічним ресурсом у процесах післявоєнної відбудови держави.



ЧАСТИНА IV: МОТИВАЦІЯ ДО ПОВЕРНЕННЯ НА БАТЬКІВЩИНУ

За яких умов Ви плануєте повернутися на Батьківщину?

Це одне з ключових питань у цьому соціологічному дослідженні, яке дає найповніше уявлення про мотивацію, очікування та умови, за яких українські мігранти готові повернутися на Батьківщину. Аналіз даних у Таблиці 4.1 демонструє чітку ієрархію факторів, які визначають рішення наших співвітчизників про повернення — від безпеки до економічної стабільності та соціальних гарантій.

Безпека — головна і безумовна умова повернення

Абсолютна більшість респондентів “повністю погоджуюся” та “погоджуюся” (48 і 16 осіб відповідно), тобто 74,4% опитаних зазначили, що повернуться лише за умови повного припинення війни, відсутності будь-яких загроз і стабільного/довгострокового перемир'я. Лише 22 особи (25,5%) зайняли нейтральну або негативну позицію. (Таблиця 4.1).

Таблиця 4.1

Розподіл респондентів за їхньою мотивацією до повернення за умови безпекових гарантій

Варіанти відповідей респондентів стосовно згоди до повернення за безпекових умов	Кількість (осіб)	Частка
Повністю погоджуюся	48	55,8%
Погоджуюся	16	18,6%
Ані погоджуюся, ані не погоджуюся	10	11,6%
Не погоджуюся	7	8,1%
Зовсім не погоджуюся	5	5,8%



Таким чином, цей фактор є ключовим та визначальним мотиваційним елементом серед усіх умов для повернення: люди не готові розглядати його (повернення) без гарантій безпеки.

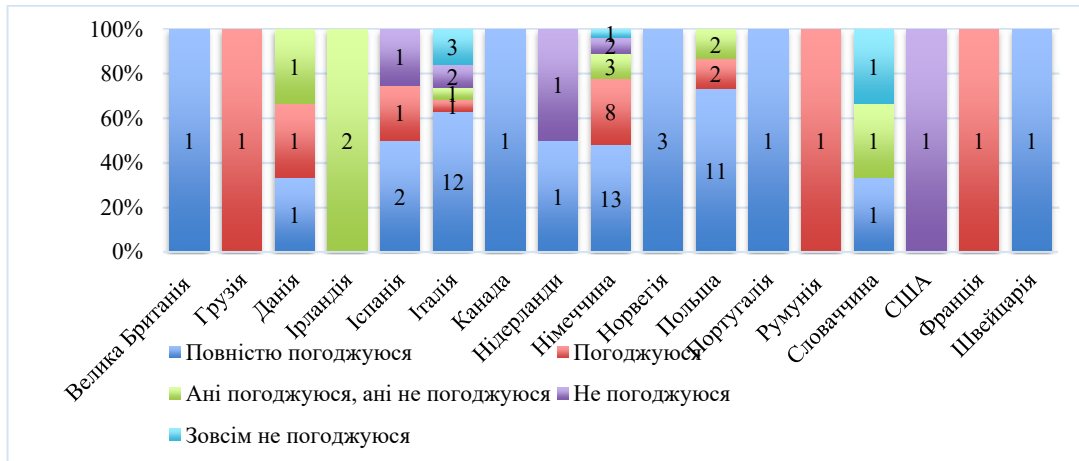


Рис. 4.1 Розподіл респондентів за їхньою мотивацією до повернення за умови безпекових гарантій в розрізі країн перебування

Серед країн перебування респондентів найвищий рівень їх погодження зафіксовано у:

- Німеччині (21 із 27),
- Італії (13 із 19),
- Польщі (13 із 15),
- Іспанії (3 із 4 осіб).



Наявність житла — друга за важливістю мотиваційна умова повернення на Батьківщину

45 респондентів (52,3%) повністю погодилися і ще 17 (19,8%) погодилися, що потрібно мати власне житло, куди можна повернутися.

Таблиця 4.2

Розподіл респондентів за їхньою мотивацією до повернення за умови наявності житла для помешкання

Варіанти відповідей респондентів за їхньою мотивацією до повернення за умови наявності житла для помешкання	Кількість (осіб)	Частка
Повністю погоджуюся	45	52,3%
Погоджуюся	17	19,8%
Ані погоджуюся, ані не погоджуюся	12	14,0%
Не погоджуюся	8	9,3%
Зовсім не погоджуюся	4	4,7%

Таким чином, майже три чверті респондентів засвідчують наявність на Батьківщині величезних їхніх втрат від масових руйнувань, окупації, крадіжки майна мародерами тощо внаслідок війни (Таблиця 4.2).

Цей фактор є чітким матеріальним і психологічним “якорем” та маркером: люди хочуть повернутися тільки туди, де зможуть відчувати стабільність і контроль над власним життям, отримати незалежність від житлово-побутових проблем та обставин.

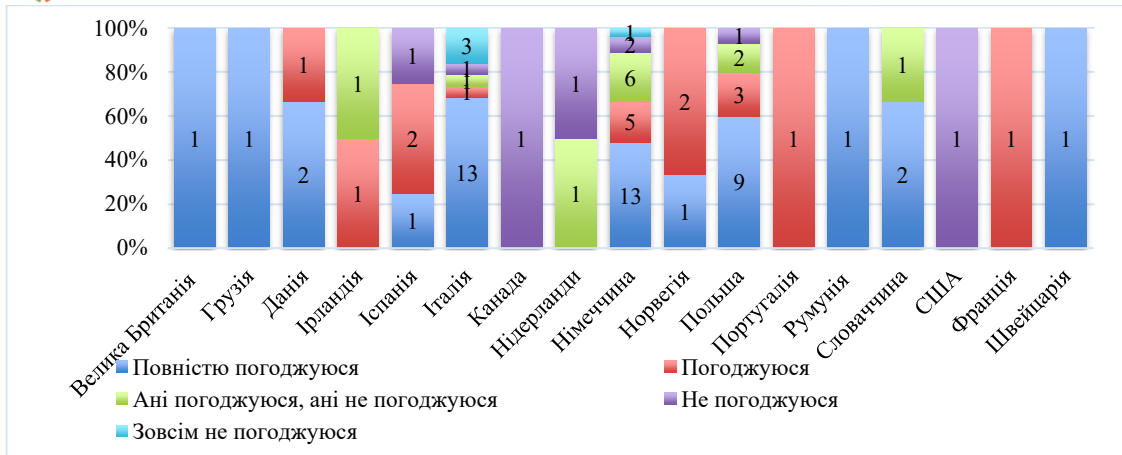


Рис. 4.2 Географічний розподіл респондентів за їхньою мотивацією до повернення за умови наявності житла для помешкання

Найвищі мотиваційні показники знову серед опитаних українців з Італії, Польщі, Німеччини та Іспанії, де більшість респондентів висловили “повну згоду” (Рис. 4.2).

Наявність роботи — визначальний економічний чинник

Респондентам було запропоновано визначитися з двома групами умов, пов’язаних із працевлаштуванням: а) наявність (при поверненні в Україну) роботи за попередньою (до виїзду) професією; б) працевлаштування за новою професією, здобутою у країні перебування.

а) На бажання працевлаштовуватися при поверненні додому за попередньою професією (в Україні) вказало 52 респонденти (60,5%). Цей варіант переважає серед осіб із високим рівнем кваліфікації, які хочуть повернутися до звичних сфер діяльності, але потребують економічних стимулів та стабільної зайнятості (Таблиця 4.3).

Таблиця 4.3



Розподіл респондентів за їхньою мотивацією до повернення за умови працевлаштовуватися при поверненні додому за попередньою професією

Варіанти відповідей респондентів за їхньою мотивацією до повернення за умови працевлаштовуватися при поверненні додому за попередньою професією	Кількість (осіб)	Частка
Повністю погоджуюся	36	41,9%
Ані погоджуюся, ані не погоджуюся	17	19,8%
Погоджуюся	16	18,6%
Зовсім не погоджуюся	10	11,6%
Не погоджуюся	7	8,1%

б) Робота за новою професією, здобутою у країні перебування. З цієї умовою для повернення на Батьківщину погодилося 35 опитаних або 40,7% (Таблиця 4.4).

Таблиця 4.4

Розподіл респондентів за їхньою мотивацією до повернення за умови працевлаштовуватися при поверненні додому за новою професією

Варіанти відповідей респондентів за їхньою мотивацією до повернення за умови працевлаштовуватися за новою професією	Кількість (осіб)	Частка
Повністю погоджуюся	24	27,9%
Ані погоджуюся, ані не погоджуюся	22	25,6%
Зовсім не погоджуюся	16	18,6%

Не погоджуюся	13	15,1%
Погоджуюся	11	12,8%

Цей показник значно нижчий попереднього, проте він є дуже важливим для економіки країни, бо свідчить про появу адаптивної групи мігрантів, які готові інтегрувати в Україну нові навички, отримані за кордоном.

Компенсація витрат на переїзд — важливий, але другорядний мотиваційний стимул

Хоча матеріальні стимули не є першочерговими, 31 особа (36,0%) повністю або частково погодилася з тим, що компенсація витрат на повернення (переїзд, облаштування, житло) вплинула б на їхнє рішення (Таблиця 4.5).

Таблиця 4.5

Розподіл респондентів за їхньою мотивацією до повернення за умови компенсації витрат на переїзд

Варіанти відповідей респондентів за їхньою мотивацією до повернення за умови компенсації витрат на переїзд	Кількість (осіб)	Частка
Ані погоджуюся, ані не погоджуюся	27	31,4%
Повністю погоджуюся	23	26,7%
Зовсім не погоджуюся	16	18,6%
Не погоджуюся	12	14,0%
Погоджуюся	8	9,3%

Цей фактор більш значущий для:

- родин з дітьми;
- тих, хто втратив житло;



— планує повернення з віддалених країн (Канада, Ірландія, Велика Британія тощо).

Водночас 30 респондентів (34,9%) зайняли нейтральну позицію, що свідчить: гроші — не головний мотив, але вони полегшують прийняття рішення про повернення.

Подвійне/множинне громадянство — дискусійна, але стратегічна опція

Питання про можливість подвійного/множинного громадянства отримало найбільш розмиту підтримку:

- лише 34 особи (39,6%) повністю або частково з цим погодилися;
- 30 опитаних (34,9%) зайняли нейтральну позицію;
- 22 особи (25,5%) зовсім не підтримали цю інновацію (Таблиця 4.6).

Таблиця 4.6

Відношення респондентів до запровадження множинного громадянства для українців

Варіанти відповідей респондентів щодо їхнього відношення до запровадження множинного громадянства для українців	Кількість (осіб)	Частка
Ані погоджуюся, ані не погоджуюся	30	34,9%
Повністю погоджуюся	17	19,8%
Погоджуюся	17	19,8%
Не погоджуюся	12	14,0%
Зовсім не погоджуюся	10	11,5%



Це відображає досить чіткий розподіл ставлення українців до юридичної подвійності/множинності: частина українців розглядає її як гарантію мобільності та захисту, інші — як потенційне ускладнення процесу повернення.

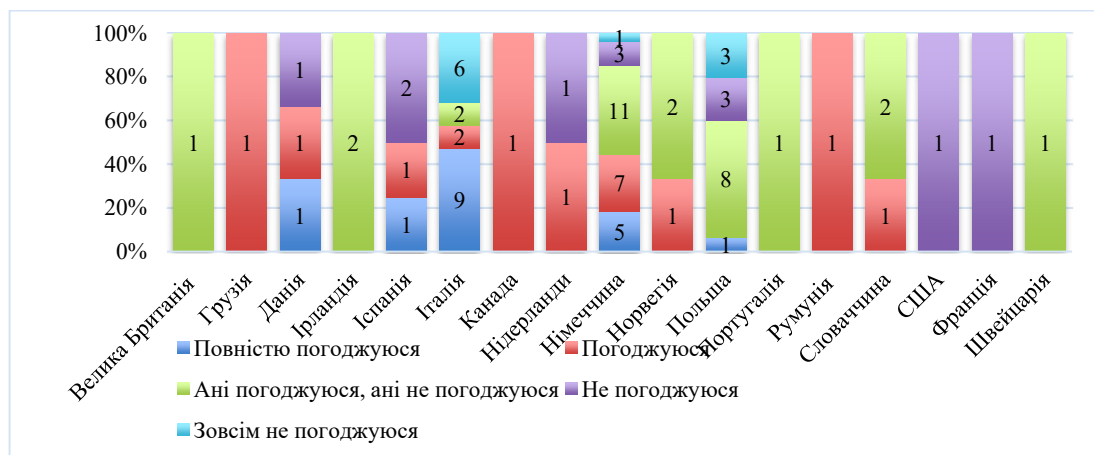


Рис. 4.3 Відношення респондентів до запровадження множинного громадянства для українців за країнами перебування

Найбільше підтримки цій інновації висловили респонденти з Німеччини, Італії, Польщі та Норвегії, де подвійне/множинне громадянство є звичною практикою або легальною опцією (Рис. 4.3).

Викладена вище інформація дає підстави зробити такі узагальнені висновки:

- Безпека, житло та робота — три стовпи, без яких більшість українців не готові повертатися.
- Україна повинна орієнтуватися на економічно-реінтеграційні стимули, а не стільки на патріотичну мотивацію.



- Програми відбудови житла та забезпечення працевлаштування — ключові інструменти політики репатріації.
- Компенсаційні механізми та подвійне/множинне громадянство можуть стати додатковими інструментами мотивації для активних мігрантів і молодих сімей.
- Українці за кордоном демонструють раціональний і прагматичний підхід: вони хочуть повернутися, але лише тоді, коли матимуть реальні гарантії безпеки, стабільності та можливості для самореалізації.

Таким чином, відповіді на питання щодо умов повернення українських мігрантів на Батьківщину чітко окреслюють реалістичну дорожню карту умов повернення українських мігрантів — “Безпека → Житло → Робота → Соціальні гарантії”. Саме на цій послідовності має будуватися державна стратегія реінтеграції населення після закінчення війни.

Хто повинен надати Вам в Україні найбільшу підтримку при поверненні на Батьківщину?

Державні органи влади — головний очікуваний гарант підтримки

Абсолютна більшість опитаних (61 особа, 70,9%) вважає, що найбільша підтримка має надходити саме від державних органів України (Таблиця 4.7).

Найвищий рівень очікувань від України спостерігається серед респондентів з Німеччини (21 із 27 осіб), Італії (12 із 19) та Польщі (10 із 15) — країн, де значна частина українців уже має досвід взаємодії з

українськими державними структурами через консульські служби або програми допомоги переселенцям (Рис. 4.4).

Таблиця 4.7

Розподіл думок респондентів стосовно їхньої підтримки від державних органів України

Варіанти відповідей респондентів стосовно їхньої підтримки від державних органів України	Кількість (осіб)	Частка
Повністю погоджуюся	33	38,4%
Погоджуюся	28	32,6%
Ані погоджуюся, ані не погоджуюся	11	12,8%
Не погоджуюся	8	9,3%
Зовсім не погоджуюся	6	7,0%

Такий результат свідчить про очікування системної, централізованої політики реінтеграції, яка б включала компенсаційні, фінансові, житлові та професійні механізми підтримки. Це — прояв запиту на відповідальність держави у відновленні людського капіталу після війни.

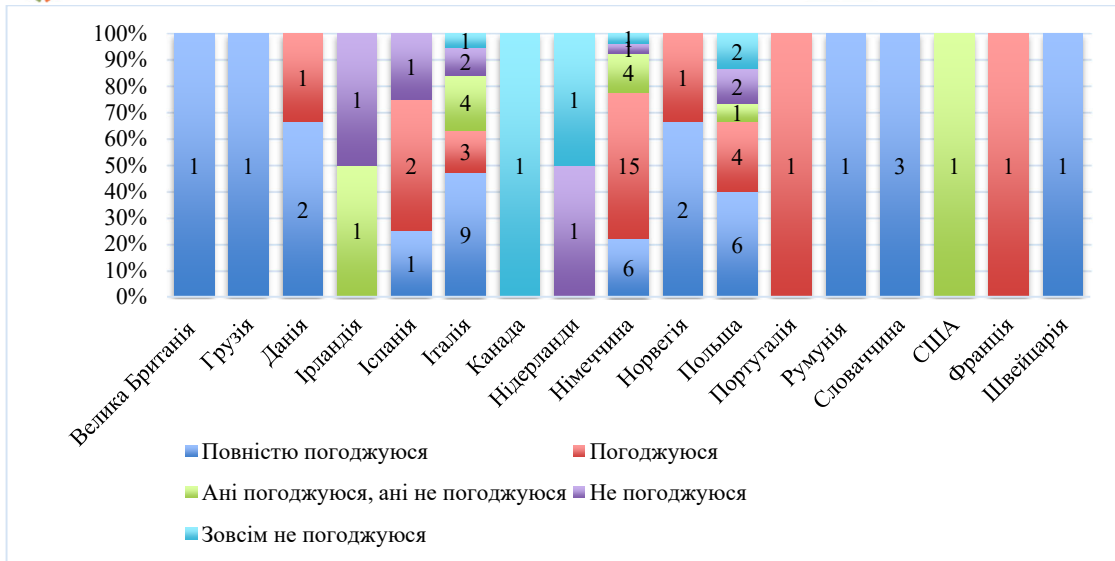


Рис. 4.4 Розподіл думок респондентів стосовно їхньої підтримки від державних органів України за країнами перебування

Регіональні органи влади — важливий, але другорядний рівень допомоги

Помітно менша але все ж таки значна частина опитаних (51 особа, 59,3%) підтримали тезу, що вагому роль мають відігравати місцеві чи регіональні органи влади.

Водночас 35 осіб (40,7%) висловили нейтралітет або незгоду, що може свідчити про низький рівень довіри до ефективності місцевого управління або побоювання щодо нерівномірності підтримки в різних регіонах України (Таблиця 4.8).

Таблиця 4.8



Розподіл думок респондентів стосовно їхньої підтримки з боку регіональних органів влади України

Варіант відповіді респондентів стосовно їхньої підтримки з боку регіональних органів влади	Кількість (осіб)	Частка
Погоджуюся	27	31,4%
Повністю погоджуюся	24	27,9%
Ані погоджуюся, ані не погоджуюся	17	19,8%
Не погоджуюся	11	12,8%
Зовсім не погоджуюся	7	8,1%

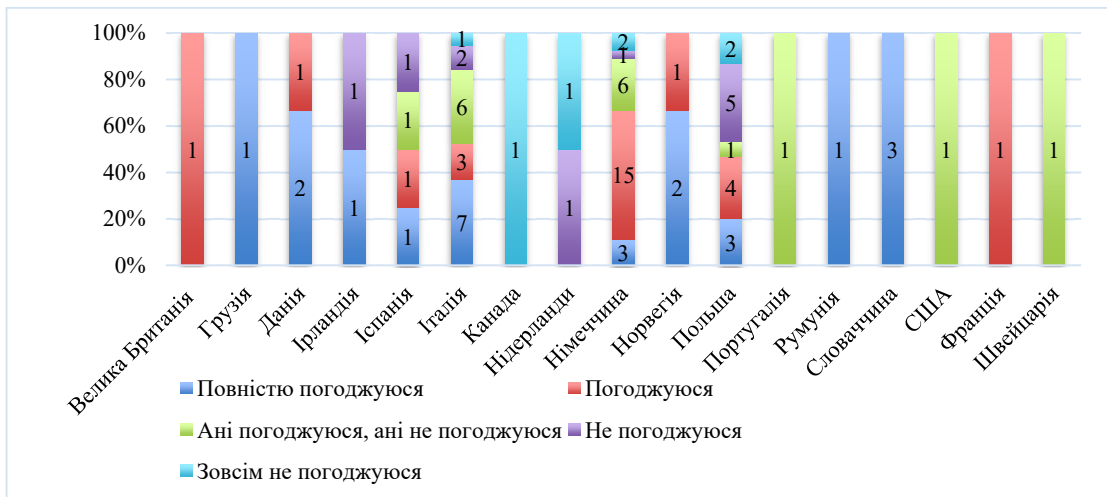


Рис. 4.5 Географічний розподіл думок респондентів стосовно їхньої підтримки з боку регіональних органів влади України

Респонденти з Німеччини, Італії, Польщі та Норвегії найчастіше відзначали, що саме регіональна влада в європейських країнах відіграє ключову роль у реалізації програм інтеграції, і тому аналогічна модель в Україні була б доцільною (Рис. 4.5).



Громадські організації та волонтери — довіра, але з обережністю

Цікаво, що найнижчий рівень погодження (30,2%) отримала позиція щодо провідної ролі громадських організацій та волонтерів. Лише 9 осіб (10,5%) повністю погодилися та 17 (19,7%) погодилися з цим, тоді як 34 опитаних (39,5%) або не погодилися, або зовсім не погодилися з таким твердженням (Таблиця 4.9).

Таблиця 4.9

Розподіл думок респондентів стосовно їхньої підтримки з боку громадських організацій та волонтерів

Варіант відповіді	Кількість (осіб)	Частка
Ані погоджуюся, ані не погоджуюся	26	30,2%
Не погоджуюся	21	24,4%
Погоджуюся	17	19,8%
Зовсім не погоджуюся	13	15,1%
Повністю погоджуюся	9	10,5%

Попри це, значна частина респондентів визнає важливу допоміжну роль громадянського суспільства, особливо у питаннях гуманітарної підтримки, соціальної адаптації, консультацій і психологічного супроводу.

Така тенденція демонструє очікування партнерської моделі “держава + громади + волонтери”, де саме держава має бути стратегічним координатором, а громадські структури — реалізаторами конкретних заходів та проєктів.

Самодостатність або відсутність очікувань допомоги

Невелика частина опитаних — 27 осіб (31,4%) — частково або повністю погодилися з твердженням того, що “ніхто не повинен



надавати допомогу”, тобто вони вважають повернення на Батьківщину їхньою особистою відповідальністю (Таблиця 4.10). Проте більшість цих відповідей належить до категорій “нейтральні” або “не погоджуюся”, що свідчить не про відмову від допомоги, а радше про прагнення до самостійності та недовіру до бюрократичних механізмів та управлінських впливів.

Таблиця 4.10

Орієнтир респондентів на власні сили та відповідальність при прийнятті рішення щодо повернення на Батьківщину

Варіант відповіді респондентів	Кількість (осіб)	Частка
Зовсім не погоджуюся	32	37,2%
Повністю погоджуюся	19	22,1%
Ані погоджуюся, ані не погоджуюся	16	18,6%
Не погоджуюся	11	12,8%
Погоджуюся	8	9,3%

Найбільше таких респондентів — у Німеччині (12 осіб) та Італії (9 осіб), що може пояснюватися вищим рівнем самозайнятості й економічної стабільності серед частини українців у цих країнах.

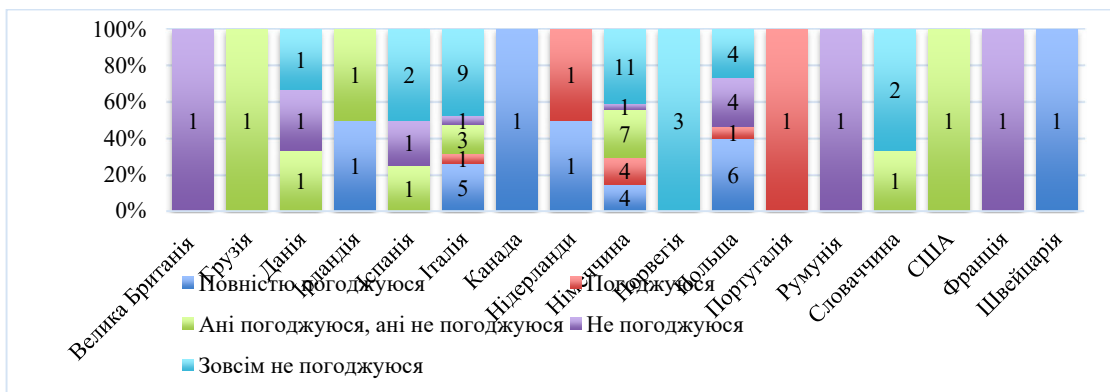


Рис. 4.6 Орієнтир респондентів на власні сили та відповідальність при прийнятті рішення щодо повернення на Батьківщину за країнами перебування



Таким чином, аналіз відповідей опитаних на це питання показує на їхнє очікування комплексної, багаторівневої системи підтримки репатріантів, де центральна влада задає стратегічний напрям, місцева — реалізує конкретні програми, а громадські структури надають цільову допомогу. Такий підхід може стати основою стійкої моделі реінтеграції та соціальної справедливості у повоєнній Україні.

Чи потрібне прийняття в Україні окремої програми, яка б передбачала компенсаційну, фінансово-матеріальну, соціальну, освітню підтримку та інші заходи, направлені на швидку адаптацію тих, хто повертається на Батьківщину?

43 особи (50,0%) повністю погодилися, а 27 (31,4%) погодилися з твердженням, що в Україні потрібна спеціальна програма підтримки репатріантів. Таким чином, сукупна частка підтримки сягає 81,4%, що фактично є консенсусною позицією серед українців за кордоном.

Таблиця 4.11

Розподіл респондентів стосовно їхнього відношення до потреби у розробленні в Україні окремої програми підтримки репатріантів

Варіанти відповідей респондентів стосовно їхнього відношення до потреби у розробленні в Україні окремої програми підтримки репатріантів	Кількість (осіб)	Частка
Повністю погоджуюся	43	50,0%
Погоджуюся	27	31,4%
Ані погоджуюся, ані не погоджуюся	15	17,4%
Зовсім не погоджуюся	1	1,2%



15 респондентів (17,4%) зайняли нейтральну позицію, що може відображати їхнє обережне ставлення або недостатню поінформованість щодо можливостей реалізації подібних ініціатив. Лише одна особа (1,2%) висловила незгоду, а жоден учасник не обрав варіант “повністю не погоджуюся”, що підкреслює майже абсолютну підтримку концепції системної державної політики повернення (Таблиця 4.11).

Серед країн перебування найвищий рівень підтримки програми зафіксовано в Німеччині (23 із 27 осіб, або 85,2%), Італії (16 із 19 осіб, 84,2%) та Польщі (12 із 15 осіб, 80,0%). Це країни, де проживає найбільше українських мігрантів, часто із високим рівнем залученості у трудову діяльність і водночас із вираженим бажанням повернутися додому за умови створення сприятливих соціально-економічних умов.

Високу підтримку розроблення спеціалізованої програми також демонструють опитані з Іспанії, Норвегії, Словаччини, Ірландії та Нідерландів, що свідчить про наявність спільного уявлення про необхідність державного механізму реінтеграції.

У країнах із меншою українською спільнотою (Канада, США, Франція, Швейцарія) думки більш стримані, однак навіть там респонденти не заперечують потребу в такій програмі.

Такі результати відображають усвідомлену готовність значної частини мігрантів до повернення, але за умови, що держава забезпечить зрозумілі механізми підтримки — зокрема:

- компенсації за втрачене майно внаслідок війни;
- пільгові умови працевлаштування, перекваліфікації чи започаткування бізнесу;



SKILLS 4 JUSTICE



Funded by
the European Union



MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE
INSTITUTE
OF EDUCATIONAL ANALYTICS
State Scientific Institution

— соціальну адаптацію дітей і родин, включно з доступом до освіти та медицини;

— менторські або консультативні програми для інтеграції у громади;

— адресну допомогу для осіб із вразливих регіонів або груп (ВПО, ветерани, жінки з дітьми тощо).

Фактично, українці за кордоном демонструють очікування комплексного державного підходу до реінтеграції, який би не зводився лише до одноразових виплат чи компенсацій, а включав би стратегію соціально-економічного повоєнного відновлення країни в цілому та її людського капіталу, зокрема.

Переважна більшість опитаних вважає прийняття спеціальної програми повернення мігрантів необхідним і невідкладним завданням.

Громадяни за кордоном очікують від української влади комплексного підходу, що охоплюватиме економічну, соціальну, психологічну та освітню складові.

Високий рівень підтримки серед українців у Німеччині, Італії та Польщі підкреслює те, що потенціал зворотної міграції є значним, але його реалізація залежить, окрім іншого від державної політики.

Чи повинна бути диференціація громадян України, які повертаються на Батьківщину, для визначення пріоритетності та розмірів допомоги?

34 особи (39,5%) повністю погодилися, а 41 опитаний (47,7%) погодився з твердженням про доцільність категоріювання осіб, які повертаються на Батьківщину. У сукупності це становить 87,2% усіх



респондентів, що свідчить про дуже високий рівень підтримки концепції адресної допомоги.

Лише 3 особи (3,5%) висловили незгоду з такою диференціацією (1 — “не погоджуюся”, 2 — “зовсім не погоджуюся”), а ще 8 респондентів (9,3%) зайняли нейтральну позицію (Таблиця 4.12). Таким чином, практично не виявлено опору ідеї цільового підходу до реінтеграційних програм, що вказує на усвідомлення респондентами реалістичних потреб відновлення після війни та дотримання принципів соціальної справедливості.

Таблиця 4.12

Розподіл респондентів стосовно їхнього відношення до диференціації громадян України, які повертаються на Батьківщину

Варіанти відповідей респондентів стосовно їхнього відношення до диференціації громадян України, які повертаються на Батьківщину	Кількість (осіб)	Частка
Погоджуюся	41	47,7%
Повністю погоджуюся	34	39,5%
Ані погоджуюся, ані не погоджуюся	8	9,3%
Зовсім не погоджуюся	2	2,3%
Не погоджуюся	1	1,2%

Найвищий рівень підтримки диференційованої допомоги зафіксовано серед респондентів з Німеччини (24 із 27 осіб, 88,9%) та Італії (усі 19 опитаних), що відображає вплив європейських моделей соціальної політики, орієнтованих на адресність та прозорість розподілу ресурсів.



У Польщі (13 із 15 осіб) та Іспанії (усі опитані) підтримка була також майже одностайною, що свідчить про загальну довіру до принципу справедливого розмежування допомоги відповідно до рівня втрат і потреб.

У Північній Європі (Данія, Норвегія, Нідерланди) респонденти так само висловлюють прихильність до цього підходу, хоча частіше зазначають потребу в більш прозорих механізмах оцінки запропонованих критеріїв.

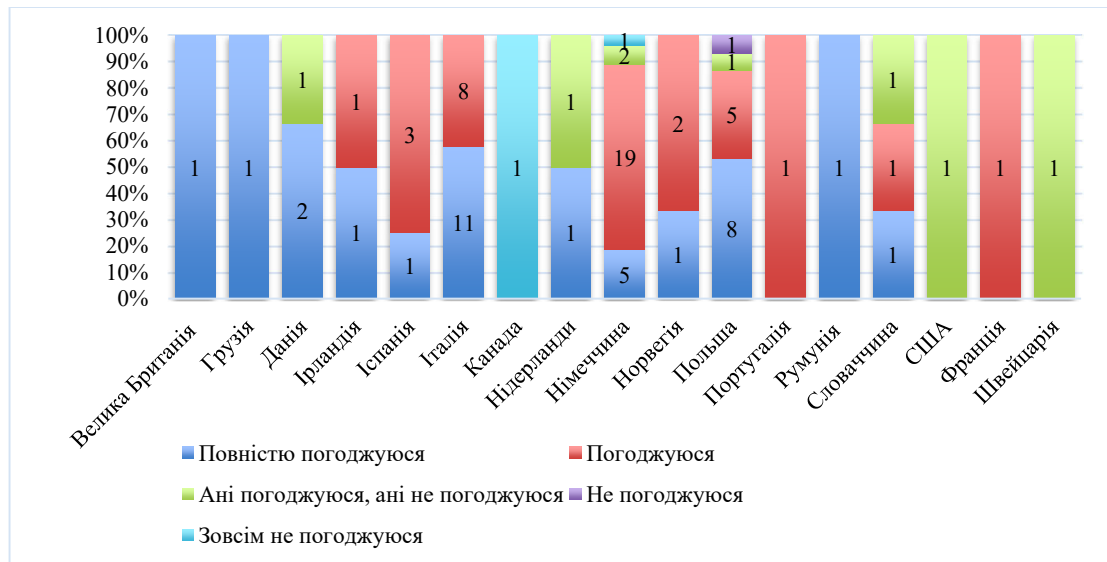


Рис. 4.6 Географічний розподіл респондентів стосовно їхнього відношення до диференціації громадян України, які повертаються на Батьківщину

Невелика кількість скептичних відповідей (менше 5,0%) може бути пов'язана із побоюваннями щодо бюрократизації процесу або можливих зловживань при визначенні пріоритетності. Частина респондентів із нейтральною позицією, ймовірно, не має чіткого уявлення про майбутні



моделі повернення та соціальної підтримки, або ж поки не планує повертатися додому найближчим часом.

Отже, отримані відповіді на це питання дозволяють зробити кілька узагальнених висновків:

— Переважна більшість українців за кордоном (понад 85,0%) підтримують адресний підхід до надання допомоги тим, хто повертається на Батьківщину.

— Респонденти вважають, що розподіл державної чи міжнародної підтримки має враховувати ступінь втрати житла, доходу, доступу до освіти та регіональну ситуацію.

— Ідея соціальної справедливості та пропорційності допомоги є ключовою для українських мігрантів, що свідчить про високий рівень громадянської зрілості і розуміння складності процесу післявоєнного відновлення.

— У перспективі така позиція може стати основою для формування системи реінтеграційних програм, які поєднують індивідуальний підхід, прозорі критерії оцінки потреб і соціальну відповідальність держави.

Чи плануєте Ви застосовувати на практиці нові знання, уміння та навички, отримані у країні перебування?

20 осіб (23,3%) повністю погодилися, а ще 34 особи (39,5%) погодилися з твердженням, що вони планують використовувати набуті компетентності у практичній діяльності. Таким чином, сукупна частка тих, хто демонструє готовність до професійного застосування нових знань, становить майже дві третини (62,8%), що свідчить про високий рівень прагнення до самореалізації та успішної інтеграції до вітчизняного ринку праці.



21 респондент (24,4%) зайняв нейтральну позицію (“ані погоджуюся, ані не погоджуюся”), що може бути пов’язано з невизначеністю професійного статусу, планами щодо повернення або зміною сфери зайнятості.

Таблиця 4.13

Розподіл респондентів стосовно планування ними при можливому поверненні на Батьківщину застосування на практиці нових знань, умінь та навичок, отриманих у країні перебування

Варіанти відповідей респондентів стосовно планування ними при можливому поверненні на Батьківщину застосування на практиці нових знань, умінь та навичок, отриманих у країні перебування	Кількість (осіб)	Частка
Погоджуюся	34	39,5%
Ані погоджуюся, ані не погоджуюся	21	24,4%
Повністю погоджуюся	20	23,3%
Зовсім не погоджуюся	6	7,0%
Не погоджуюся	5	5,8%

Натомість 5 осіб (5,8%) не погодилися, а 6 опитаних (7,0%) зовсім не погодилися з цим твердженням, тобто лише 12,8% опитаних не мають намірів використовувати отримані за кордоном знання на практиці (Таблиця 4.13). Це, ймовірно, стосується осіб, чия робота не потребує специфічної кваліфікації або чия діяльність носить тимчасовий характер (наприклад, сезонна зайнятість), або які вже твердо визначилися залишатися за кордоном за будь-яких обставин.



Серед країн перебування найвищий рівень зацікавленості у практичному застосуванні нових знань, умінь та навичок зафіксовано у Німеччині (18 осіб із 27, або 66,7%), що відображає структурований характер трудової інтеграції українців у німецькій економіці та розуміння українських мігрантів важливості їхнього нового кваліфікаційного капіталу.

В Італії (8 осіб) і Польщі (11 осіб) також переважають позитивні відповіді, що вказує на активне включення українців у професійне середовище та поцінування ними отриманих професійних компетентностей.

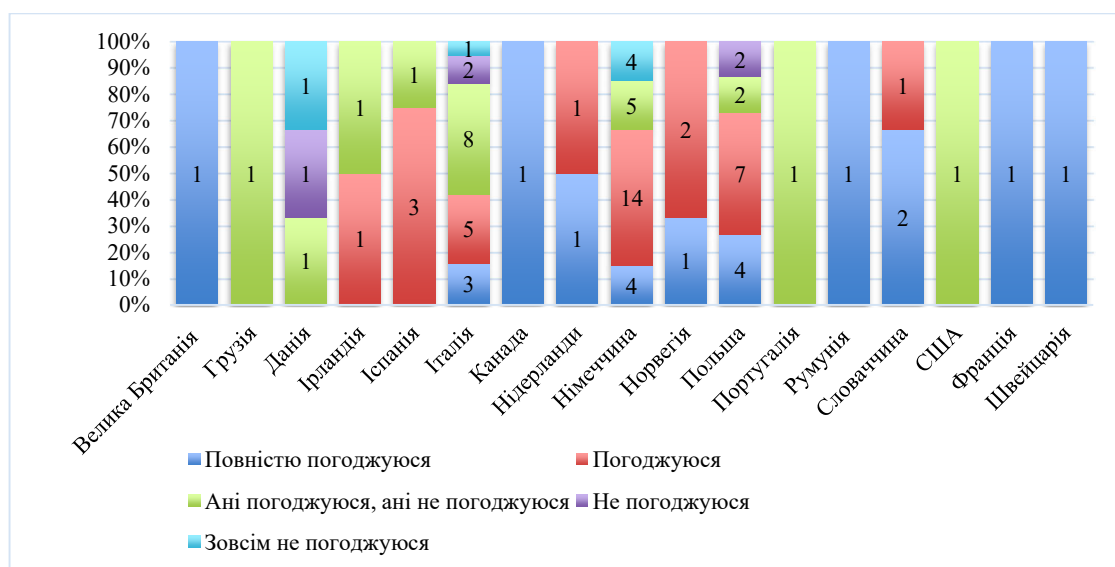


Рис. 4.7 Географічний розподіл респондентів стосовно планування ними при можливому поверненні на Батьківщину застосування на практиці нових знань, умінь та навичок, отриманих у країні перебування

У Норвегії, Іспанії, Нідерландах і Данії також спостерігається стабільна тенденція до усвідомленого використання в подальшому



нових навичок, особливо серед респондентів, зайнятих у сфері обслуговування, логістики, ІТ чи охорони здоров'я.

Водночас у деяких країнах (зокрема у Франції, США, Канаді та Португалії) частка нейтральних або негативних відповідей є більшою, що, ймовірно, пов'язано з низьким рівнем доступу до формального працевлаштування або обмеженням мовної інтеграції, або переважанням мігрантів, які вже твердо визначилися залишатися за кордоном за будь-яких обставин (Рис. 4.7).

Ці відповіді дозволяють зробити декілька узагальнених висновків:

— Майже дві третини українських трудових мігрантів (62,8%) планують використовувати набуті за кордоном знання та навички, що свідчить про високий потенціал зворотної міграції як ресурсу розвитку людського капіталу України.

— Значна частина тих, хто зайняв нейтральну позицію, перебуває у стані невизначеності щодо свого майбутнього — як професійного, так і географічного.

— Високий рівень позитивних відповідей у країнах ЄС свідчить про ефективність європейських механізмів професійної інтеграції, навчання на робочому місці та підтримки трудових мігрантів.

— Отримані дані можуть бути інтерпретовані як індикатор формування нової генерації українських працівників із зарубіжним професійно-трудовим досвідом, які здатні стати рушійною силою модернізації українського ринку праці після повернення.



SKILLS 4 JUSTICE



Funded by
the European Union



MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE
INSTITUTE
OF EDUCATIONAL ANALYTICS
State Scientific Institution

ВИСНОВКИ ДО ЧАСТИНИ IV

Дослідження питання дискримінації та відчуття безпеки серед українських мігрантів показує, що загалом більшість респондентів не стикаються з прямими проявами упередженого ставлення або відкритої ворожості через свій національний чи культурний статус. Водночас окремі результати засвідчують наявність певного рівня латентної дискримінації (її елементів), який проявляється у вигляді соціальної дистанції, побутових стереотипів і відмін у ставленні до мігрантів з боку окремих груп населення.

Понад половина опитаних погоджуються з твердженням, що до них ставляться без упередження, що свідчить про позитивний рівень соціальної толерантності у більшості країн перебування, зокрема в Німеччині, Польщі, Італії та Скандинавських країнах. Водночас певна частина респондентів (до 20,0%) зазначає, що відчуває дискримінаційні прояви за етнічною, культурною або релігійною ознаками, зокрема у професійному середовищі, на ринку оренди житла чи під час проходження адміністративних процедур. Найчастіше джерелом дискримінації називаються походження з України та культурні відмінності, а також історичні упередження, що іноді зберігаються на рівні громадської свідомості. Особливо помітно це у регіонах, де іммігранти становлять меншість і де інформаційне поле формує спрощене уявлення про східноєвропейських мігрантів. Такі настрої, хоча й не мають системного характеру, але все ж таки впливають на емоційний комфорт та відчуття безпеки українців за кордоном, які часто реагують на них шляхом самообмеження соціальних контактів.



Цікавим є й те, що у багатьох країнах перебування спостерігається просторове скупчення українців у певних районах, що респонденти інтерпретують двозначно: з одного боку, це створює атмосферу взаємопідтримки та довіри, а з іншого — може посилювати відчуття ізоляції від більш широкого місцевого суспільства.

Попри окремі випадки дискримінації, загальний рівень відчуття безпеки серед опитаних українських мігрантів є достатньо високим: більшість респондентів не вважають, що їхнє перебування у країні супроводжується ризиками через національну приналежність. Однак незначна частка (приблизно 15,0–20,0%) повідомляє, що іноді не почувається у безпеці через агресивне ставлення окремих осіб або політичні дискусії щодо імміграції.

Таким чином, можна стверджувати, що українські мігранти переважно інтегруються у соціально стабільне та толерантне середовище, проте залишаються вразливими до інституційних і побутових форм дискримінації. Ця ситуація потребує системного моніторингу, а також розвитку мереж правової допомоги, інформаційних кампаній і підтримки громад, спрямованих на посилення почуття безпеки, правової поінформованості та довіри до місцевих інституцій.



SKILLS 4 JUSTICE



Funded by
the European Union



ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Комплексне опитування українських громадян, які тимчасово проживають за кордоном, дозволило сформуванню цілісного уявлення про соціальні, економічні та психологічні особливості життя українських мігрантів, їхні адаптаційні стратегії, а також бачення майбутнього та умови можливого повернення на Батьківщину. Отримані результати відображають високий рівень мобільності, гнучкості та соціальної зрілості українського суспільства в умовах вимушеного переміщення, спричиненого війною.

Мотиваційні та особистісні аспекти

Переважна більшість респондентів виїхала за кордон через безпекові ризики та загрозу життю, що визначило вимушений характер міграції, а не добровільний пошук економічних переваг. Українці демонструють високу емоційну стійкість і прагнення до самореалізації, водночас зберігаючи тісний зв'язок із Батьківщиною. У структурі мотивацій домінують потреба у безпеці, соціальній стабільності, доступі до освіти для дітей і можливості продовжувати професійний розвиток.

Зайнятість і професійна реалізація

Опитування засвідчує, що українські громадяни залишаються надзвичайно активними на ринках праці країн перебування. Більшість респондентів працюють, хоча нерідко поза межами свого/своєї фаху, професії чи кваліфікації. Поширеними є випадки зміни професії або сфери професійної діяльності, що демонструє високий рівень їхньої адаптаційної гнучкості та професійної мобільності. Разом з тим, значна частина мігрантів виказує бажання повернутися до фахової/професійної



SKILLS 4 JUSTICE



Funded by
the European Union



MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE
INSTITUTE
OF EDUCATIONAL ANALYTICS
State Scientific Institution

діяльності в Україні, використовуючи досвід, набутий за кордоном. Це створює потужний потенціал для зворотного трансферу знань, умінь, навичок та інновацій після повернення додому.

Соціальна інтеграція і громадянська активність

Результати анкетування показують, що інтеграція українців у соціальне життя приймаючих країн поступова, але ефективна. Більшість респондентів почуваються вільними у своїх громадах, мають доступ до освітніх і медичних послуг, однак участь у місцевих соціокультурних заходах залишається помірною. Переважає орієнтація на власні етнокультурні мережі, що зміцнює ідентичність, але уповільнює повноцінну інтеграцію. Водночас, українці демонструють високий рівень правової свідомості, повагу до законів країни перебування та готовність брати участь у волонтерських чи благодійних ініціативах.

Відчуття справедливості, дискримінація та безпека

У переважній більшості країн респонденти не зазнають системної дискримінації, однак окремі випадки упередженого ставлення фіксуються за етнічною чи культурною ознаками. Незважаючи на це, загальний рівень відчуття безпеки та справедливого ставлення залишається дуже високим. Переважна більшість українців позитивно оцінює робоче середовище, умови життя та соціальну підтримку. Проте наявність прихованих форм дискримінації вказує країнам перебування на необхідність посилення інституційного захисту мігрантів, їхньої правової обізнаності та програм підтримки в адаптаційний період.

Намір повернення на Батьківщину і бачення майбутнього

Більшість респондентів планують повернутися в Україну за сприятливих умов, передусім — після припинення війни та забезпечення



SKILLS 4 JUSTICE



Funded by
the European Union



MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE
INSTITUTE
OF EDUCATIONAL ANALYTICS
State Scientific Institution

стабільності. Важливими передумовами вони вважають наявність житла, роботи за фахом/професією, соціальної підтримки держави та гарантій безпеки з боку влади. Значна частка учасників опитування вважає за необхідне створення національної програми реінтеграції українців, яка включатиме компенсаційні, фінансові та освітні механізми підтримки.

Отже, результати дослідження відображають високий рівень адаптації, професійної активності та громадянської свідомості українців за кордоном. Українські мігранти не лише інтегруються у нові суспільства, але й формують модель мобільної, освіченої та відповідальної діаспори, яка зберігає тісний зв'язок із Батьківщиною.

Найважливішим висновком є те, що українська спільнота за кордоном не втрачає потенціалу для повернення: навпаки, досвід, здобутий у приймаючих країнах, може стати стратегічним ресурсом для економічного, соціального та культурного повоєнного відновлення України. Реінтеграція цих громадян потребує комплексної державної політики, спрямованої на створення гідних умов для повернення, зайнятості, освіти, соціальної підтримки та підтримки підприємницької ініціативи.

Таким чином, українська міграція у період війни — це не лише виклик, а й можливість національного оновлення, адже вона формує новий тип громадянина — відкритого світу, компетентного, гідного та свідомого свого коріння.