

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ

**ДЕРЖАВНА УСТАНОВА «ІНСТИТУТ РЕГІОНАЛЬНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ
ІМЕНІ М.І. ДОЛІШНЬОГО НАН УКРАЇНИ»**

***Проблеми життя та праці зовнішніх мігрантів з Карпатського
регіону України: результати пілотного опитування та пріоритети
регіональної міграційної політики***

Науково-аналітична записка

Львів-2021

За результатами пілотного соціологічного дослідження, проведеного працівниками відділу проблем соціально-гуманітарного розвитку регіонів ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долишнього НАН України», ідентифіковано найбільш гострі проблеми організації життя і праці зовнішніх мігрантів з Карпатського регіону України (Львівської, Івано-Франківської, Закарпатської та Чернівецької областей). Визначено пріоритети та інструменти регіональної міграційної політики у контексті збереження потенціалу соціально-економічного розвитку територій.

Науково-аналітичну записку підготували: д.е.н., проф. Васильців Т.Г., д.е.н., с.н.с. Риндзак О. Т., к.е.н., н.с. Бачинська М.В.

ВСТУП

Рівень міграційної активності населення областей Карпатського регіону є одним із найвищих в країні, що, окрім іншого, пов'язано з його геополітичним розташуванням, а також зі зміною вектору трудової міграційної активності населення країни у напрямі країн Європейського Союзу.

Результати ідентифікації проблемних аспектів організації життя та праці зовнішніх мігрантів з Карпатського регіону України слугують вагомою інформаційно-аналітичною основою для, по-перше, висновків відносно міри втрати людського потенціалу областей; по-друге, структури та рівня проблемних аспектів перебування українських громадян за кордоном; по-третє, оцінки поширення тенденцій та наслідків міграції населення на соціально-економічний розвиток регіону; по-четверте, обґрунтування дієвих інструментів та засобів державної політики регулювання міграційних процесів.

РЕЗУЛЬТАТИ

За результатами пілотного соціологічного дослідження, проведеного працівниками відділу проблем соціально-гуманітарного розвитку регіонів ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долишнього НАН України» у 2020 р.¹, визначено такі проблемні аспекти щодо втрат людського потенціалу областей Карпатського регіону України:

- 1. Більшість мігрантів покинула батьківщину через низьку оплату праці й відсутність роботи та працює за кордоном у статусі найманих працівників. Це може бути свідченням невисокого рівня готовності до саморозвитку і самозайнятості (принаймні у короткостроковій перспективі).**

Учасникам дослідження було поставлено запитання: «Що спонукало Вас поїхати за кордон (на заробітки, навчання чи постійне проживання)?», де пропонувалось вибрати не більше трьох варіантів відповідей із 21 можливої або ж дописати самостійно. Саме першу рангову позицію (за частотою зафіксованого вибору) зайняв низький рівень оплати праці (Додаток 1, табл. 1). На нього вказало 42% опитаних.

Більшість мігрантів є найманими працівниками (60 %). Частки самозайнятих/фрілансерів і студентів є майже однаковими і становлять відповідно 11 % та 10 %. Статус домогосподарки має 7,4 % опитаних. Решту позицій обрала незначна кількість опитаних (Додаток 1, табл. 2). Результати аналізу статусу зайнятості респондентів за статевим розподілом показали, що домогосподарками є особи жіночої статі. Крім того, жінки трохи переважають серед студентів та самозайнятих. Натомість, власниками чи співвласниками фірм, у якій використовується наймана праця, є в основному чоловіки.

- 2. Довготривалий характер перебування вітчизняних мігрантів за кордоном.**

¹ Онлайн-анкету було поширено через соціальні мережі та сучасні засоби комунікації серед повнолітніх мігрантів – вихідців із Карпатського регіону України, які на момент дослідження перебували за кордоном. В опитуванні взяли участь 163 мігранти, з яких 55,2 % – особи жіночої статі, а 44,8 % – чоловічої.

Загальний трудовий стаж за кордоном значної частини опитаних мігрантів (37 %) становить більше п'яти років (Додаток 2). Зокрема, у кожного п'ятого учасника дослідження його тривалість складає 6-10 років, а у решти (17 %) – більше 10 років. Менше одного року за межами України працювало всього 14 % респондентів.

3. Надто високі очікування щодо рівня оплати праці, що при низькій середній зарплаті в Україні збільшує ймовірність подальшого зростання міграційної активності населення.

Учасникам дослідження пропонувалося визначити таку середню щомісячну заробітну плату в Україні, щоб громадяни не їхали працювати за кордон. Найбільшу частоту вибору отримала зарплата в діапазоні 600-1200 євро. Зокрема, кожен четвертий респондент обрав суму 800-1000 євро, а майже кожен п'ятий – 600-800 або 1000-1200 євро (Додаток 3). Аналіз «стримуючих» рівнів оплати праці за статевим розподілом показав, що у чоловіків дещо вищі запити, ніж у жінок. Зокрема, якщо інтервали від 800 до 1500 євро частіше обирали жінки, то від 1500 і більше – чоловіки.

Для розробки пропозицій щодо регулювання чинників зовнішньої міграції розраховано середній розмір заробітної плати, здатний зменшити рівень виїзду населення України за кордон. За отриманими розрахунками середньомісячна заробітна плата в Україні має становити близько 1142 євро. Слід зауважити, що на момент опитування, за статистичними даними, цей рівень сягав близько 400 євро, що майже втричі менше від бажаного.

4. Зростання зорієнтованості українських мігрантів на більш економічно розвинуті країни.

У процесі дослідження було здійснено спробу з'ясувати, яка ж країна відповідає уяві учасників міграційних процесів про сприятливі умови працевлаштування. На це питання не знайшло відповіді майже 7 % опитаних. Решта відповідей розпорошилися у діапазоні більше двадцяти різних країн. Найбільшу кількість вибору отримали Німеччина, США і Канада (Додаток 4). Крім того, часто вказувалися такі країни, як Швеція, Чехія, Польща та Франція.

5. Витрачання значної частини зароблених коштів у країні перебування та непродуктивний характер розподілу решти заробітку в Україні.

Результати опитування показали, що більшу частину зароблених за кордоном коштів мігранти витрачають у країні свого перебування (Додаток 5, рис. 1). Лише кожен п'ятий витрачає менше 20 % зароблених коштів і ще 16 % – менше половини цих коштів (30-50 %). Приблизно однакова кількість мігрантів, що становить по 24 % і 23 %, витрачають 50-70% та 80-90% своїх грошей за кордоном. Частка осіб, котрі витрачають усі кошти у країні свого перебування, становить 18 %. Слід зауважити, що у розподілі відповідей на аналізоване запитання за гендерною ознакою було виявлено характерні відмінності. Так, майже третина осіб чоловічої статі витрачає у країні свого перебування менше 20 % зароблених грошей. Натомість, частка осіб жіночої статі з таким показником становить всього 9 %. Загалом, майже половина осіб жіночої статі використовує за кордоном більше 80 % своїх доходів.

Решта зароблених за кордоном грошей, які не витрачаються у країні перебування мігранта, здебільшого йдуть на задоволення щоденних потреб родини (50,3% відповідей) та проживання мігранта під час перебування в Україні (32,5 %) (Додаток 5, табл. 1). Крім того, поширеними способами використання грошей на батьківщині є: придбання товарів довготривалого використання; накопичення заощаджень; ремонт, реконструкція житла. Водночас, майже чверть учасників обстеження зазначили, що не здійснюють грошових переказів в Україну.

6. Низький рівень налаштованості мігрантів вкладати свої кошти в Україні та розпочинати тут свій бізнес.

Результати дослідження виявили низьку готовність мігрантів вкладати зароблені кошти в Україні. Так, більше третини опитаних зазначила, що не має достатньо коштів, а кожен четвертий – не має бажання цього робити (Додаток 6, рис.1). Лише 4 % респондентів вже вкладає свої кошти в Україні.

Щодо готовності розпочати власну справу в Україні, то тут відповіді респондентів розділились майже навпіл на позитивні та негативні. Так, близько 20 % учасників обстеження дали однозначно негативну відповідь і ще майже третина скоріше негативну (Додаток 6, рис.2). Частка однозначно позитивних відповідей становить 18 % та скоріше позитивних – майже 28 %. Лише 2,5 % опитаних мігрантів уже займається підприємницькою діяльністю в Україні.

7. Орієнтування значної частки студентів на перспективу подальшого проживання і праці за кордоном.

Більшість з тих, хто навчається за межами України, має намір працевлаштуватися у країні здобуття освіти (35,3 % вказаної групи опитаних) чи в іншій країні за кордоном (25,5 %). Частка студентів, котрі планують повернутися в Україну (з метою працевлаштування чи подальшого навчання) після закінчення навчання за кордоном, становить всього 18 %. Отже, основним мотивом вибору навчання за межами України стала перспектива подальшого проживання та праці за кордоном.

8. Незначна поширеність намірів мігрантів повернутися в Україну на тлі висловленого бажання, щоб їх діти навчалися чи проживали за кордоном.

Результати обстеження показали, що найбільш поширеною відповіддю на питання щодо намірів мігрантів повернутись в Україну стала така: «хотів би повернутись, але не бачу для себе в Україні ніяких перспектив» (31 %) (Додаток 7, табл.1). Ще у 12 % опитаних виникають такі думки, але вони ще не визначились. Кожен десятий мігрант має намір повернутись, але не найближчим часом. Вирішили повернутись на батьківщину найближчим часом лише близько 4 % респондентів. І ще така ж кількість мігрантів повернеться після закінчення навчання, стажування чи проекту. Частка осіб, котрі мешкають в Україні, але час від часу їздять на заробітки за кордон, становить 16,6 %. Ще 6 % часто їздить в Україну і деякий час там мешкає. Однозначно не повернеться на рідну землю 16,6 %. Отже, частка мігрантів, котрі однозначно вирішили повернутися в Україну, є досить малою.

Результати опитування показали, що майже у чверті респондентів діти

вже проживають за кордоном (Додаток 7, табл.2). Більше десятої частини мігрантів висловили бажання, щоб їх діти поїхали за кордон для постійного проживання. А трохи менше 10 % – для навчання чи стажування. Лише 6 % респондентів не хотіли б, щоб їх діти їхали за кордон за жодних умов, а 5,6 % – щоб робили це з туристичною, пізнавальною метою. Зовсім мізерна кількість мігрантів бажали б своїм дітям тимчасових чи тривалих заробітків за кордоном.

За результатами дослідження виявлено такі основні проблеми організації життя мігрантів за кордоном:

1. Втрата (зниження) рівня кваліфікації через повну чи часткову невідповідність здобутої освіти та виконуваної за кордоном роботи.

Кожен другий учасник дослідження відмітив невідповідність роботи, яку він виконує у країні свого теперішнього перебування, отриманій спеціальності. Майже чверть респондентів зазначили часткову відповідність і лише 15 % повну відповідність виконуваної за кордоном роботи та здобутої спеціальності (Додаток 8).

Більшість мігрантів (61 %) з незначним трудовим стажем за межами України (до одного року) зазначили невідповідність своєї роботи здобутій освіті, ще 20 % – часткову відповідність і лише 4,3 % – повну відповідність. Водночас, частка осіб з тривалим закордонним трудовим досвідом (11-15 років), які відмітили, що їх робота повністю відповідає здобутій спеціальності, становить 46 %. Водночас, більшість осіб (66,7 %) з найтривалішим трудовим стажем (більше 15 років) відмітили невідповідність роботи отриманій спеціальності і ще 26,7% – часткову відповідність.

2. Вітчизняні трудові мігранти здебільшого зайняті у таких видах економічної діяльності, які передбачають важкі умови праці та належать до сфери обслуговування.

Вихідці з Карпатського регіону України здебільшого зайняті за кордоном у таких видах економічної діяльності: будівництво; охорона здоров'я та надання соціальної допомоги; діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування; промисловість; транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність (Додаток 9).

3. Наявність низки проблем адаптаційного характеру: труднощі в опануванні мови, у пошуку першого місця праці, невизнання дипломів про освіту, брак знань для захисту своїх прав.

Результати обстеження показали, що перед українськими мігрантами найгостріше стоїть проблема зрозуміти та вивчити мову країни перебування (42 %). Більше чверті опитаних вказали на проблему повного або часткового невизнання українських дипломів про освіту, що є серйозною перешкодою в отриманні відповідної роботи. Актуальними є брак знань, необхідної інформації для захисту своїх прав як трудового мігранта, а також проблеми пошуку першого місця праці та труднощі працевлаштування загалом (Додаток 10).

4. Значна частина учасників дослідження (44 %) зазнавала дискримінації за кордоном за міграційною ознакою.

Серед тих, котрі зіткнулися з проблемою дискримінації, найпоширенішою її формою виявився занижений рівень оплати праці порівняно з працівниками того ж рівня освіти, кваліфікації, що представляють корінне населення даної країни або мігрантів з інших країн (Додаток 11). Наступним проявом дискримінації за частотою вибору запропонованих альтернатив стало моральне приниження у щоденному побутовому житті чи на робочому місці. На проблему необґрунтованої відмови у працевлаштуванні та несвоєчасної чи неповної виплати заробітної плати вказала однакова кількість учасників дослідження і вона становить 13,6 % тих, котрі зазнавали дискримінації. Ще майже кожен десятий з дискримінованих мігрантів вказав на проблему обмеження можливостей кар'єрного зростання та необґрунтованої відмови у наданні житла.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

У Карпатському регіоні України гострою залишається проблема міграційних втрат людського потенціалу, що, за відсутності дієвої міграційної політики, становить загрозу демографічній та соціально-економічній безпеці регіону. Підставою для такого висновку слугують результати пілотного соціологічного дослідження, які показали, що участь у міграційних процесах беруть здебільшого високоосвічені, активні особи найбільш продуктивного віку. Ситуація ускладнюється тим, що мігранти не виявляють бажання повертатися на батьківщину. Більше того, вони хотіли б, щоб їхні діти навчалися і проживали за кордоном, а у значної їх частини діти вже мешкають за кордоном. Тобто трудова й освітня міграція населення Карпатського регіону України має в основному незворотній характер.

Світовий досвід показує, що перекази мігрантів з-за кордону можуть мати вагомий позитивний вплив на розвиток регіону та країни їх походження. Однак, в Україні ці кошти здебільшого витрачаються на задоволення первинних потреб родини. Соціологічне опитування виявило низький рівень готовності мігрантів вкладати свої кошти в Україну чи розпочати тут свою справу. Це актуалізує потребу удосконалення політики регулювання приватних грошових переказів з-за кордону.

Не зважаючи на наявність тривалого трудового стажу за кордоном, більшість мігрантів відзначили повну чи часткову невідповідність виконуваної роботи отриманій спеціальності. Враховуючи високий рівень освіти мігрантів та значні видатки держави на освіту (витрати на підготовку одного студента-бюджетника становлять у середньому 44,6 тис. грн. на рік), йдеться не лише про професійно-кваліфікаційні втрати на особистісному рівні, а й масштабні фінансові і людські втрати на рівні регіону та держави загалом.

Зазначені проблеми дають підстави для **визначення таких пріоритетів регіональної міграційної політики:**

1. *Сповільнення темпів зовнішньої міграції населення за рахунок удосконалення політики зайнятості та створення нових робочих місць.*

2. *Розвиток сектора мікро- та малого бізнесу з використанням потенціалу зовнішніх трудових мігрантів.*

3. *Покращення намірів та підвищення рівня готовності мігрантів до повернення на батьківщину через удосконалення інституційних можливостей, а також зацікавлення мотиваційних чинників.*

4. *Збільшення обсягів інвестицій в регіональну економіку за рахунок коштів зовнішніх трудових мігрантів.*

5. *Збереження людського потенціалу регіону засобами регулювання зовнішньої освітньої міграції.*

6. *Підвищення рівня позитивної налаштованості до повернення на батьківщину засобами непрямого стимулювання – сприяння в налагодженні проблемних соціально-трудова та інших аспектів мігрантів за кордоном.*

Для реалізації визначених пріоритетів доцільно використати наступні **інструменти регіональної міграційної політики**.

- За напрямом «*сповільнення темпів зовнішньої міграції населення*» інструменти державної політики головно стосуються покращення можливостей відносно стабільного та якісного працевлаштування на батьківщині. Відтак, актуалізується потреба в реалізації таких інструментів, як:

- створення умов (посилення контролю за доходами/витратами, здійснення вибіркового обстеження роботодавців щодо фактичної та декларованої трудомісткості робіт, проведення роз'яснювальної роботи серед роботодавців та працівників) для легалізації секторальних ринків праці з високим рівнем неформальної зайнятості (зокрема, в заготівельній діяльності, будівництві, сільському господарстві, торгівлі, готельно-ресторанному бізнесі, на транспорті та ін.), що дозволить підвищити рівень соціальної захищеності працівників, сформувані засади більш стабільної зайнятості;

- підтримка практик віддаленої, мобільної, часткової, запозиченої та інших нестандартних форм офіційної легальної зайнятості, а також розвиток посередницького сектора на ринку праці (особливо за професіями, за якими найбільше працевлаштовані мігранти за кордоном) для пошуку вакансій та забезпечення зайнятостю потенційних мігрантів на батьківщині;

- надання переваги при залученні до реалізації інфраструктурних проєктів у формі державно-приватного партнерства суб'єктів господарювання, які беруть участь, активно підтримують та розвивають систему соціального діалогу і партнерства;

- ініціювання практики розробки та реалізації програм забезпечення зайнятості в об'єднаних територіальних громадах (далі – ОТГ), налагодження системи моніторингу та прогнозування тенденцій функціонування і розвитку локальних ринків праці, зокрема в частині поширення сектора креативних індустрій;

- проведення інформаційно-просвітницької кампанії та низки тренінгів і навчань серед осіб, які беруть участь в зовнішній трудовій міграції, щодо переваг, можливостей, джерел формування та використання ресурсного забезпечення для відкриття власного бізнесу на батьківщині для зростання

зайнятості і самозайнятості як мігрантів, так і членів їх родин, пов'язаних із ними професійною діяльністю осіб.

- За напрямом *«розвиток сектора мікро- та малого бізнесу»* інструментарій регіональної політики передбачає усунення інституційних бар'єрів започаткування власної справи, покращення інфраструктури підтримки та ресурсного забезпечення підприємницької діяльності. Зростає доцільність реалізації інструментів:

- підготовка «бізнесів під ключ» (визначення ділянок та приміщень, підготовка техніко-економічного обґрунтування, розробка карти бізнес-процесів реалізації підприємницького проекту, ін.) для подальшої їх передачі (на конкурсних засадах) потенційним підприємцям з числа осіб – зовнішніх трудових мігрантів, які готові інвестувати кошти в реалізацію проекту;

- проведення систематичних експертних опитувань зовнішніх трудових мігрантів на предмет можливих практик імплементації в Україні ефективних закордонних бізнес-моделей, видів діяльності, форм організації бізнесу тощо з подальшою підтримкою реалізації аналогічних практик на батьківщині;

- створення в ОТГ Консультативних центрів для надання потенційним підприємцям професійних міждисциплінарних послуг із започаткування власної справи, реорганізації бізнесу, залучення інвестицій та фінансових ресурсів, участі в грантових проектах, виставках;

- реалізація програм покращення доступності фінансово-кредитних ресурсів (відтермінування сплати відсотків та тіла кредиту, порука, ін.) для суб'єктів мікро- та малого підприємництва;

- створення міських венчурних фондів для інвестування у креативні, інноваційно-технологічні бізнес-проекти, стартапи суб'єктів мікро- та малого бізнесу;

- запровадження спеціальних грантових програм підтримки підприємництва для окремих груп населення (мігранти, внутрішньо переміщені особи, молодь, жіноче підприємництво, населення старше 50 років тощо), розвитку інклюзивного та соціального, а також академічного підприємництва і підприємництва в межах закладів освіти.

- За напрямом *«покращення намірів та підвищення рівня готовності мігрантів до повернення на батьківщину»* необхідне провадження більш активної державної політики в частині виявлення та усунення причин і перешкод, формування психологічної готовності до повернення мігрантів. Інструментами тут слугують:

- активізація діяльності владних структур зі вивчення проблемних аспектів та популяризації практики повернення і подальшої реалізації набутого досвіду, знань та капіталу на батьківщині;

- організаційна та ресурсна підтримка діяльності організацій, які спеціалізуються на підтримці зв'язків з діаспорою, реалізують заходи, пов'язані з комунікаціями з емігрантами, поширенням інформації про батьківщину, у т. ч. заходи політики реєміграції;

- фінансування грантових програм підтримки проєктів громадських, освітніх та наукових організацій з дослідження проблемних аспектів організації життя та праці зовнішніх мігрантів, поширення інформації про їх права та можливості, перспективи адаптації, а також повернення на батьківщину.

- За напрямом *«збільшення обсягів інвестицій в регіональну економіку»* важливо створити середовище, сприятливе для мотивування інвестиційного характеру використання міграційного капіталу, розвитку інфраструктури захисту і обслуговування таких інвестицій. Перспективною у вказаному аспекті має стати реалізація інструментів:

- стимулювання створення банківських спеціальних депозитних програм для трудових мігрантів, ресурс яких використовується як гарантійне забезпечення фінансово-кредитної підтримки суб'єктів мікро- та/чи малого бізнесу;

- інституціалізація в Україні інструменту державних міграційних облигацій (досвід Ізраїлю, Індії) як спеціальних державних цінних паперів, розміщуваних серед мігрантів та діаспори, з подальшим скеруванням залучених коштів на реалізацію соціально і економічно значимих (для відповідних територій) інфраструктурних проєктів, розвиток соціальної інфраструктури, об'єктів критичної інфраструктури, стратегічних галузей регіональної економіки, подолання депресивності розвитку і т. ін.;

- відновлення потенціалу та стимулювання розвитку споживчої кооперації в сферах заготівель сільськогосподарської продукції, сільського та лісового господарства, будівництва та ремонту, малої переробної промисловості;

- прийняття та реалізація регіональних програм розвитку елементів інфраструктури обслуговування міграційного капіталу (передусім – фінансово-інвестиційного) зі заходами, орієнтованими на створення колективних організацій мігрантів для їх співпраці з місцевими органами влади відносно акумулювання частини грошових трансфертів на підтримку соціально-економічного розвитку територій (досвід країн Латинської Америки), ширше залучення фінансово-банківського сектора (банків, мікрофінансових установ, інших позабанківських структур) до розробки та впровадження інноваційних програм залучення коштів мігрантів через мережі відділень банків та банкоматів, здійснення переказів та їх використання в банківській системі, створення профільних організацій, асоціацій та об'єднань мігрантів, що прискорить розробку методик формалізації ринку грошових трансфертів.

- За напрямом *«збереження людського потенціалу регіону»* з огляду на структурні диспропорції на ринку праці, невідповідність попиту на робітничі кадри поточній пропозиції, яку забезпечують заклади освіти у регіоні, посилені міграційні процеси та позитивні міграційні установки серед учнів та студентів пріоритетними інструментами державної політики доцільно визначити:

- створення Наглядних рад (представники: адміністрації закладів освіти,

роботодавців, сфери освіти, місцевого самоврядування), особливо при закладах професійно-технічної освіти (далі – ЗПТО), як консультативно-дорадчого органу з метою контролю якості та забезпечення розвитку закладів професійно-технічної освіти;

- запровадження моніторингу якості освіти, узгодження навчальних програм із потребами ринку праці та ефективності працевлаштування випускників, розробка та впровадження системи «Якість освіти в регіоні» (за результатами регіонального моніторингу) на основі співпраці з веб-порталом «Україна. ІСУО (інформаційна система управління освітою)», котрий забезпечує автоматизацію діяльності органів управління освітою всіх рівнів;

- активізацію діяльності у напрямі напрацювання пропозицій щодо формування регіонального замовлення на підготовку фахівців у закладах освіти (передусім ЗПТО) (на основі аналізу інформації про стан ринку праці, а також розвиток нових виробництв і форм зайнятості) через дослідження стану та тенденцій розвитку регіонального ринку праці та побудову системи прогнозів структурних показників регіонального ринку праці;

- реалізацію заходів регіональної політики розвитку закладів освіти на засадах державно-громадського партнерства, участі місцевих закладів освіти у глобальному партнерстві кваліфікацій, залучення вітчизняних та іноземних інвесторів для забезпечення розвитку освіти регіону, зокрема професійно-технічної.

- За напрямом *«підвищення рівня позитивної налаштованості мігрантів до повернення на батьківщину засобами непрямого стимулювання»* передбачається реалізація політики формування позитивного іміджу України (Карпатського регіону), як такої, що дбає про своїх громадян за кордоном і готова підтримувати їх за будь-якого сценарію міграційної поведінки. Таку діяльність можна реалізувати з використанням інструментів:

- активізації діяльності дипломатичних представництв України у країнах з найбільшою чисельністю мігрантів з України зі з'ясування становища і проблемних аспектів перебування, ідентифікації випадків порушення прав, систематизації та узагальнення таких практик, реалізації заходів, спрямованих на захист прав та інтересів українських громадян за кордоном. Такого роду діяльність може також вестися у межах співпраці міст-побратимів (щодо Івано-Франківська, Львова, Ужгорода та Чернівців), а також програм і проєктів транскордонного та інтеррегіонального співробітництва (особливо України та Польщі, Угорщини, Словаччини, Румунії, Чехії);

- виділення грантів громадським організаціям на створення та підтримку функціонування інтернет-майданчиків (на кшталт, «*Home Cares*»), їх популяризацію серед українських зовнішніх мігрантів, надання їм актуальної інформації про нові можливості (як в країні перебування, так і на батьківщині), досвід (рекомендаційні аспекти) з вирішення різного роду проблемних

соціально-трудоувих ситуацій та/чи дискримінацій;

- створення і обслуговування при обласних управліннях Державної міграційної служби інтернет-майданчиків, призначених для отримання звернень від вітчизняних зовнішніх мігрантів щодо порушення їх прав та інтересів за кордоном з метою надання фахової юридично-консультаційної допомоги.

Додаток 1

Таблиця 1

Мотиви виїзду за кордон мешканців Карпатського регіону

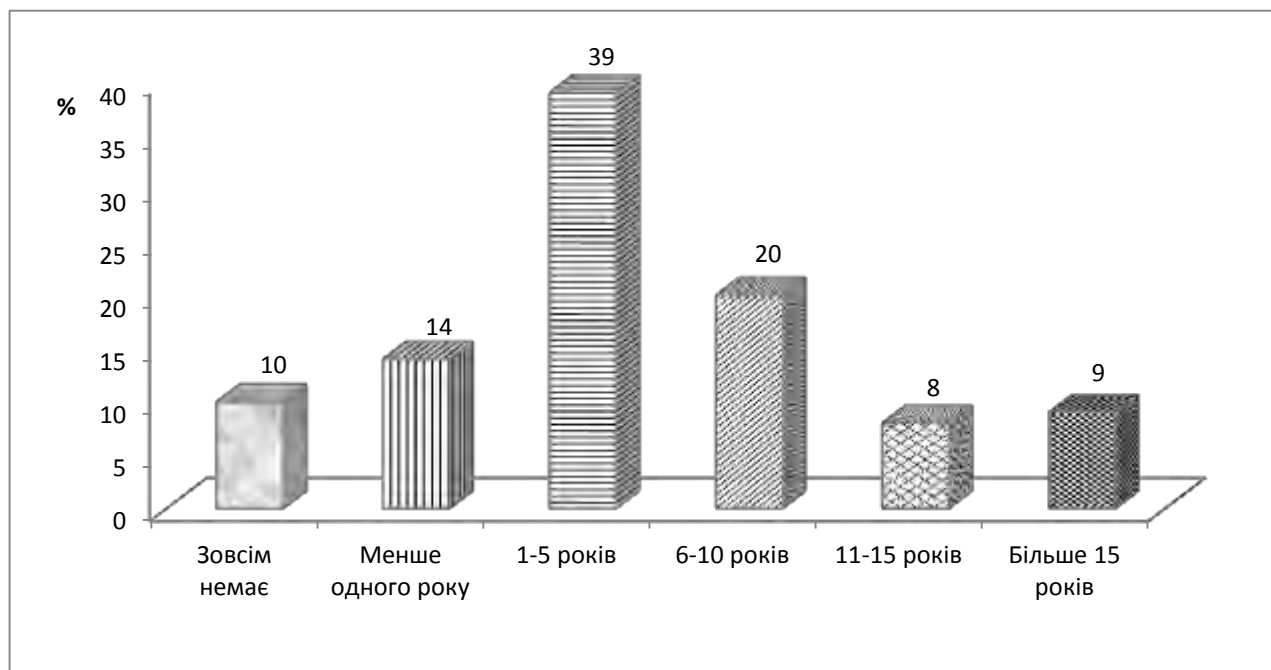
Мотиви	Частота	Відсоток спостережень	Ранг значущості
Низький рівень оплати праці	69	42,3	I
Бажання забезпечити гідний рівень життя своїм дітям (у т.ч. оплата їх навчання)	30	18,4	II
Бажання повністю змінити своє життя	30	18,4	II
Відсутність роботи, безробіття	29	17,8	III
Прагнення набути нові знання, вміння, трудовий і життєвий досвід	27	16,6	IV
Возз'єднання сім'ї, або створення сім'ї	26	16	V
Низька можливість професійної реалізації, погані умови праці	22	13,5	VI
Економічна криза, нестабільність та корупція в країні	22	13,5	VI
Сприятливі обставини, добрі можливості для виїзду, навчання чи працевлаштування	20	12,3	VII
Бажання здобути освіту за кордоном	17	10,4	VIII
Мрія зробити кар'єру, самореалізуватися за кордоном	12	7,4	IX
Житлові проблеми (необхідність придбання нового або ремонт існуючого житла)	10	6,1	X

Таблиця 2

Статус зайнятості українських мігрантів за кордоном

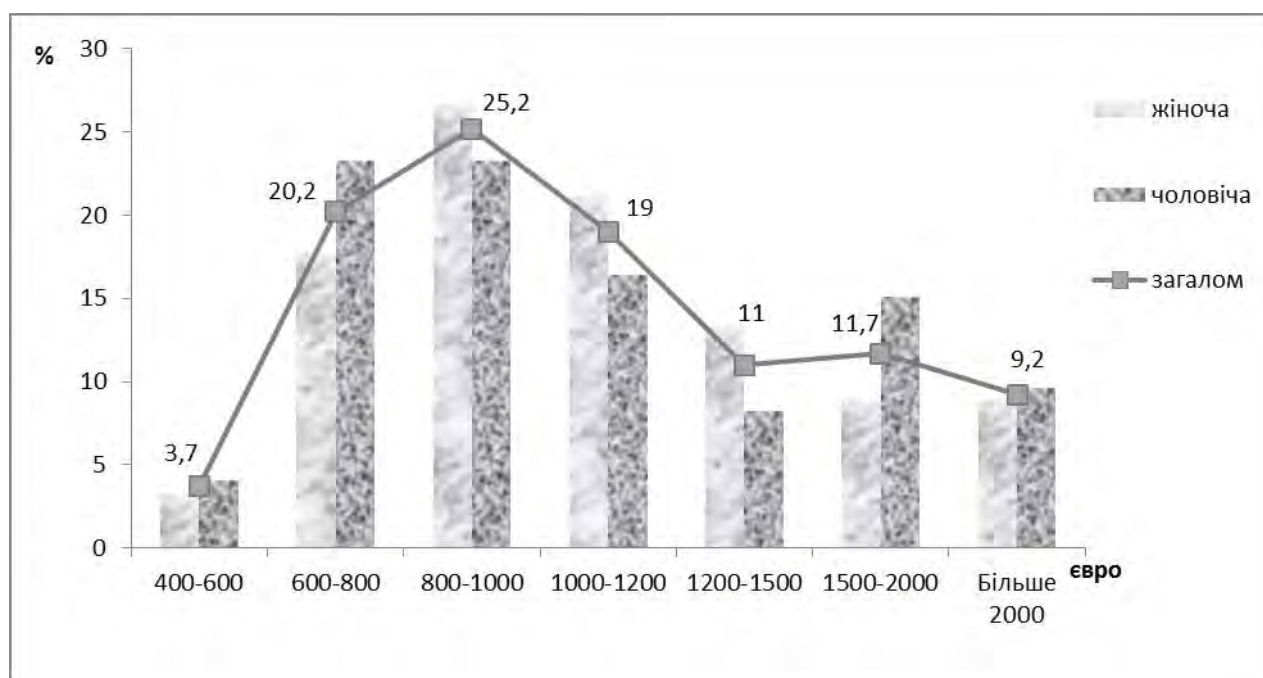
Статус	Частота	% респондентів
Найманий працівник	98	60,2
Самозайнятий/фрілансер	18	11
Студент/здобувач	17	10,4
Домогосподарка/домогосподар	12	7,4
Власник/співвласник фірми, у якій використовується наймана праця	7	4,3
Тимчасово непрацюючий, не зареєстрований у державній службі зайнятості	4	2,5
Тимчасово непрацюючий, зареєстрований у державній службі зайнятості	3	1,8
Перебуваю у вимушеній відпустці	2	1,2
Безкоштовно працюючий член сім'ї	1	0,6
Інше	1	0,6
Всього	163	100

Додаток 2



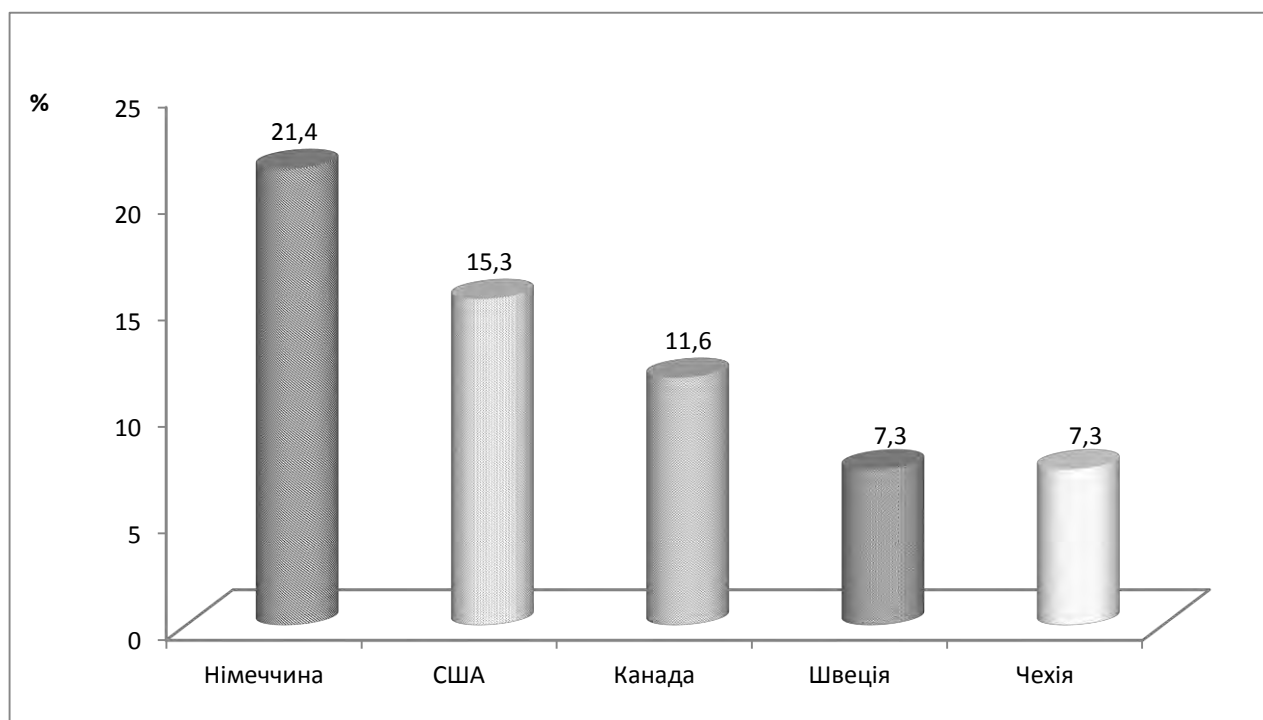
Загальний трудовий стаж вихідців з Карпатського регіону України за кордоном

Додаток 3



Розмір середньомісячної заробітної плати, здатний стримати трудову міграцію (за оцінками респондентів), % респондентів кожної статі та загалом

Додаток 4



Топ-5 країн зі сприятливими умовами працевлаштування (за оцінками мігрантів), % респондентів

Додаток 5

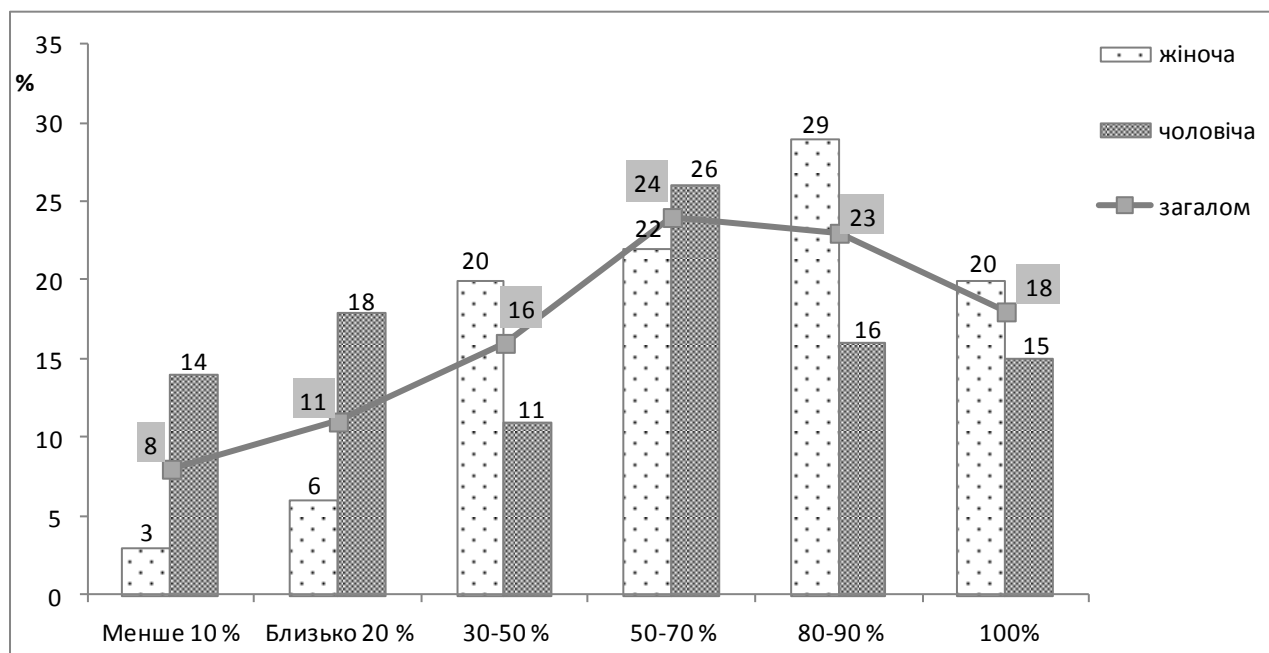


Рис. 1. Відсотки зароблених коштів, які мігранти витрачають за кордоном, % респондентів кожної статі та загалом

Таблиця 1

Способи використання в Україні грошей, зароблених за кордоном

Відповіді	% спостережень
Задоволення щоденних потреб родини (придбання продуктів харчування, одягу, оплата послуг тощо)	50,3
На моє проживання під час перебування в Україні	32,5
Придбання товарів довготривалого використання (автомобіль, побутова техніка тощо)	18,4
Заощадження	16,6
Ремонт, реконструкція житла	15,3
Придбання житла	7,4
Оплата навчання	4,3
Благодійні внески	4,3
Сплата кредиту, повернення боргів	3,7
Відкриття/розвиток власного бізнесу	2,5
Грошові вклади в банку під відсотки	2,5
Не заробляю грошей за кордоном	7,4
Не роблю грошових переказів в Україну	23,9

Додаток 6

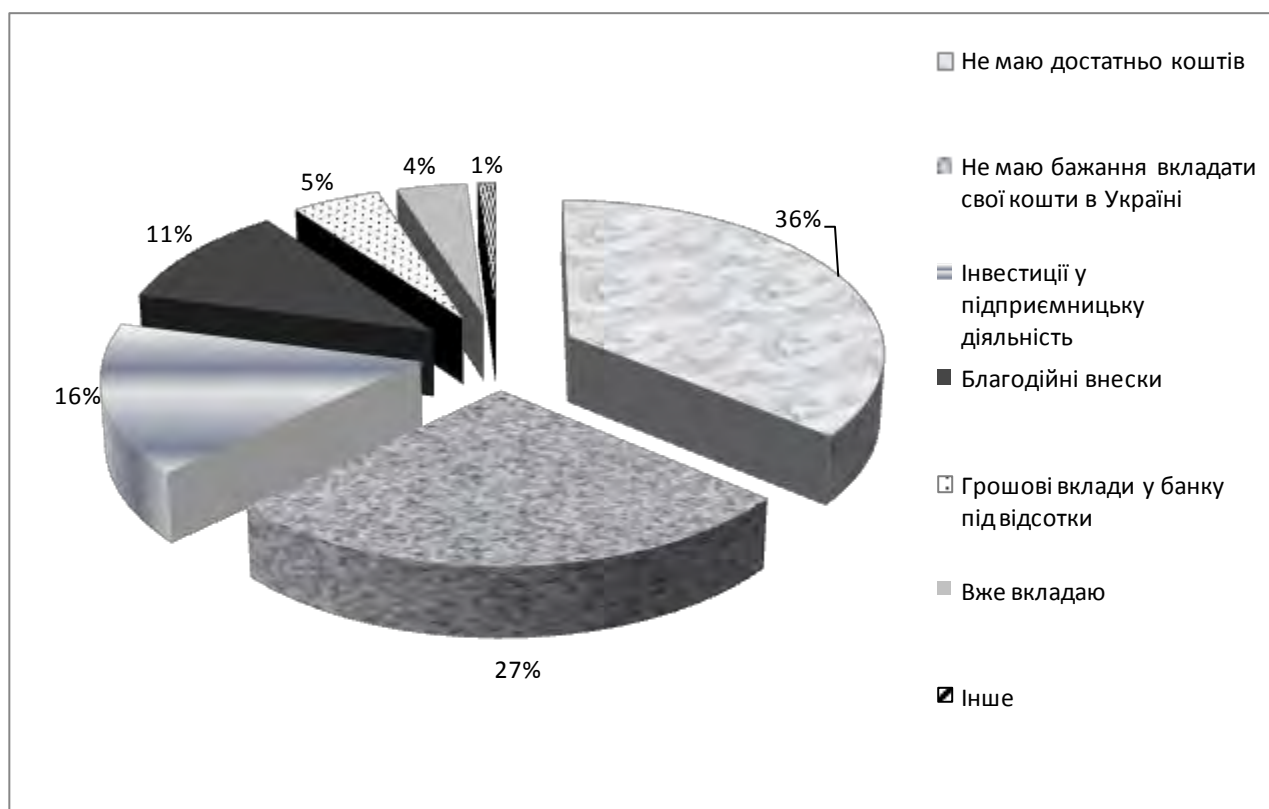


Рис. 1. Готовність мігрантів вкладати кошти в Україні, % респондентів

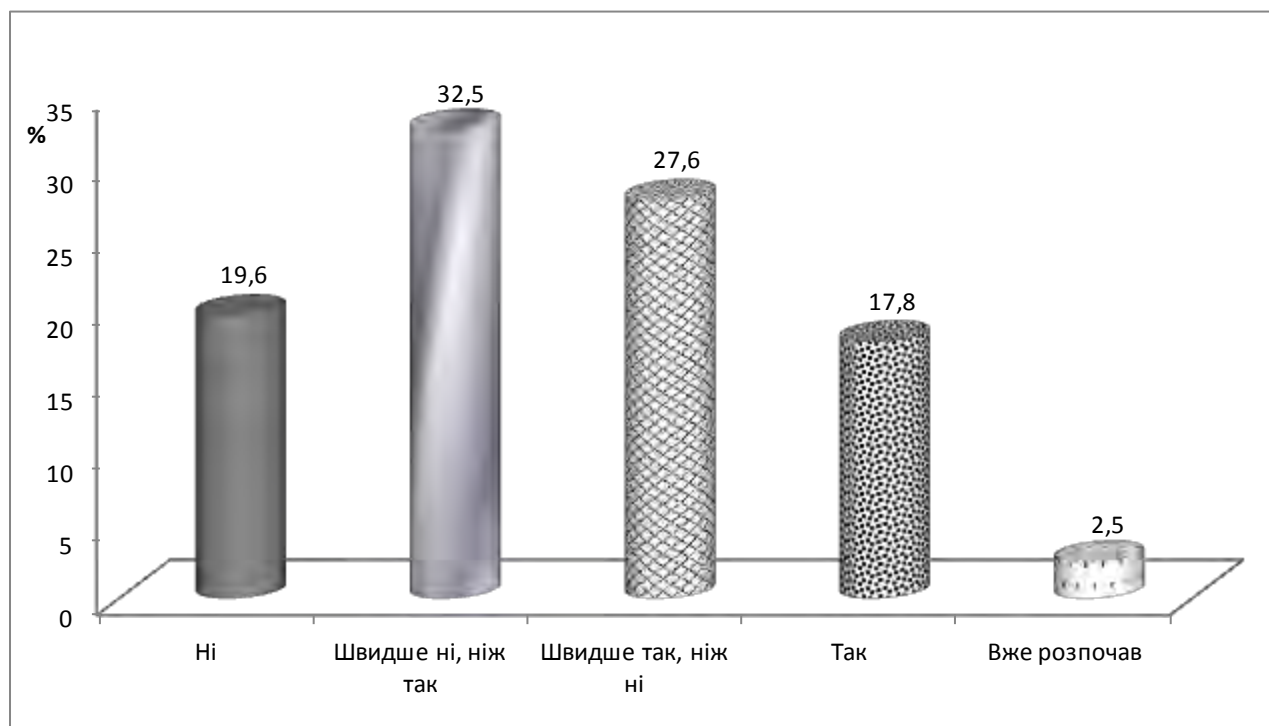


Рис. 2. Відповіді на питання: «Чи хотіли б Ви розпочати власну справу в Україні?», % респондентів

Додаток 7

Таблиця 1

Відповіді на питання: «Чи є у Вас наміри повернутися в Україну у найближчі п'ять років?»

Відповіді	Частота	% спостережень
Мешкаю в Україні, але час від часу їжджу на заробітки за кордон	27	16,6
Часто їжджу в Україну і деякий час там мешкаю	10	6,1
Так, повернусь після закінчення навчання/стажування/проекту і т. п.	7	4,3
Так, вже вирішив повернутися найближчим часом на Батьківщину	6	3,7
Маю намір повернутись, але не найближчим часом	16	9,8
Виникають думки щодо повернення, але ще не визначився	20	12,3
Хотів би повернутись, але не бачу для себе в Україні ніяких перспектив	50	30,7
Не маю таких намірів. Однозначно не повернусь в Україну	26	16
Інше	1	0,5
Всього	163	100

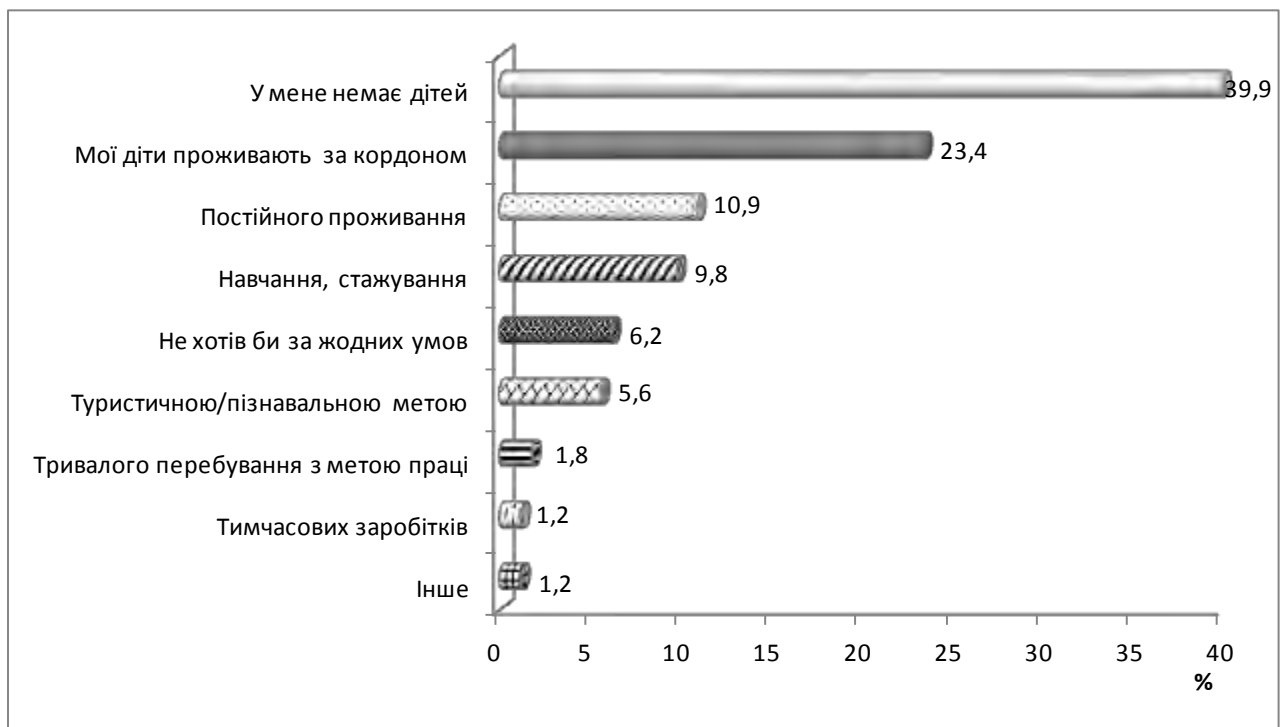


Рис. 1. Відповіді на питання: «Якщо у вас є діти, чи хотіли б Ви, щоб вони поїхали за кордон та з якою метою?»

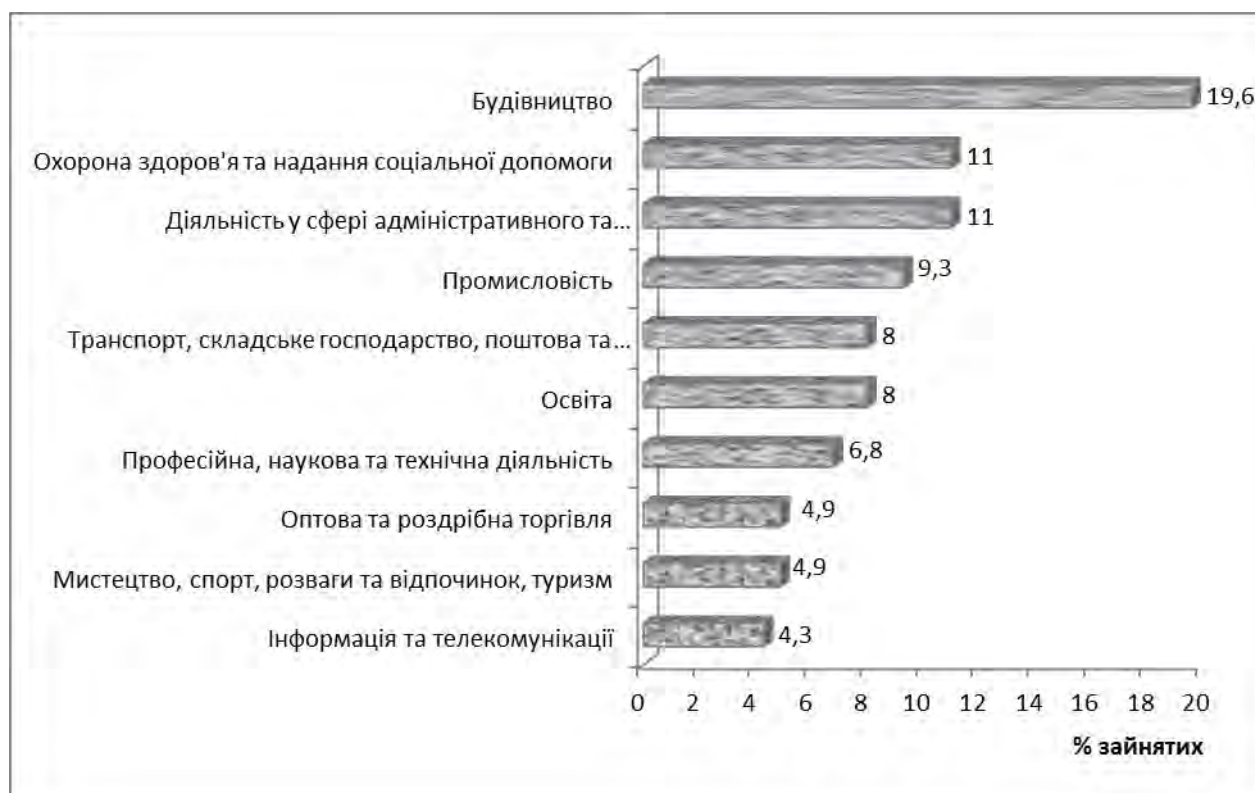
Додаток 8

Таблиця

Відповідність роботи отриманій спеціальності, розподіл за загальним трудовим стажем за кордоном, %

Відповідність роботи отриманій спеціальності	Трудовий стаж						
	Зовсім немає	До 1 року	1-5 років	6-10 років	11-15 років	Більше 15 р.	У цілому
Не відповідає	12,5	60,9	49,2	51,5	46,1	66,6	49,1
Частково відповідає	25	21,8	28,6	24,2	7,7	26,7	24,5
Повністю відповідає	0	4,3	14,3	18,2	46,2	6,7	14,7
Не працюю, але шукаю роботу	51,8	13	6,3	6,1	-	-	9,8
Інше	10,7	-	1,6	-	-	-	1,9
Всього	100	100	100	100	100	100	100

Додаток 9



Топ-10 сфер зайнятості українських мігрантів за кордоном, % зайнятих за видом економічної діяльності

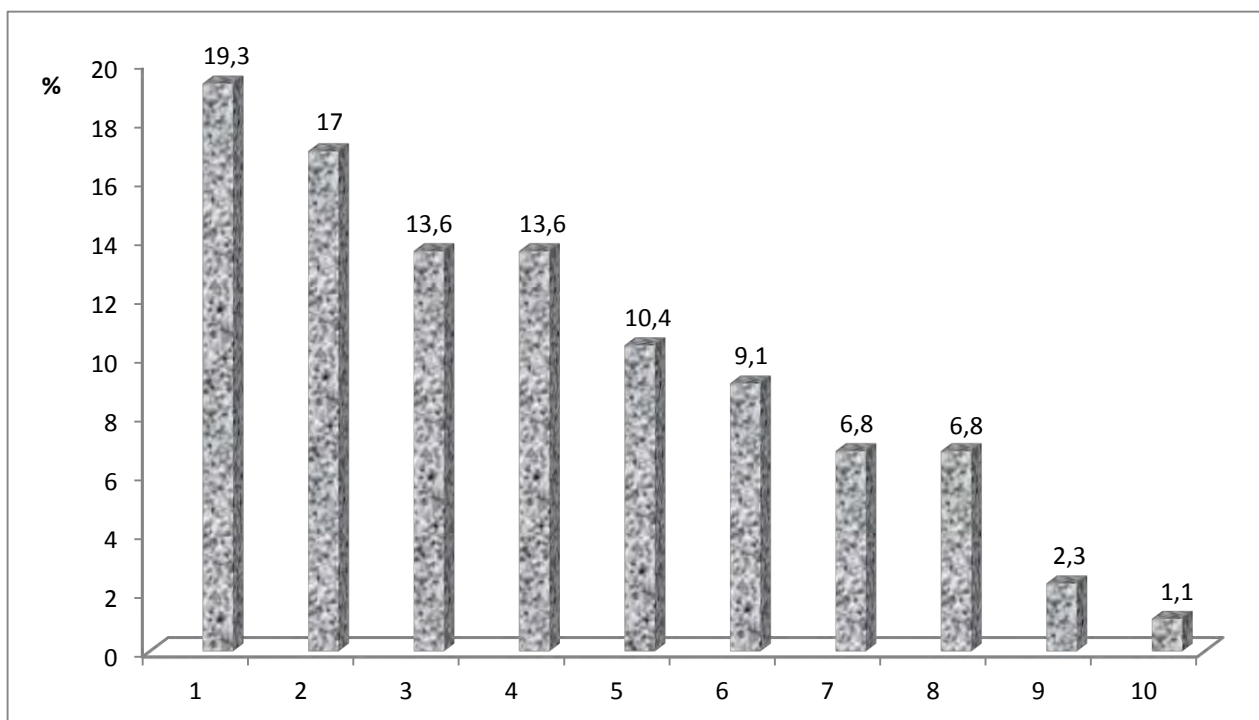
Додаток 10

Таблиця

Проблеми, що найчастіше виникають у житті українських мігрантів за кордоном

Відповіді	Відсоток спостережень	Ранг значущості
Складність зрозуміти та вивчити мову країни перебування	41,7	I
Повне, або часткове невизнання дипломів про освіту з України	27	II
Труднощі пошуку першого місця праці	23,9	III
Брак знань, необхідної інформації для захисту своїх прав як трудового мігранта	22,1	IV
Труднощі щодо працевлаштування загалом	19,6	V
Важка, виснажлива праця, погані, шкідливі умови праці	12,9	VI
Самотність, ізоляваність, брак спілкування	12,3	VII
Неналежна консульська підтримка	11	VIII
Відсутність розуміння місцевої культури, норм та правил повсякденного життя	9,8	IX
Дискримінація у соціально-трудовах відносинах	9,2	X
Недоступність до системи медичного обслуговування	8,6	XI
Несправедлива система оплата праці	8	XII
Відсутність умов для повноцінної реалізації духовних, культурних запитів та потреб	3,1	XIII
Немає жодних труднощів	11	-

Додаток 11



- 1 Надто занижений рівень оплати праці, порівняно з працівниками того ж рівня освіти, кваліфікації, що представляють корінне населення даної країни або мігрантів з інших країн
- 2 Моральне приниження у щоденному побутовому житті чи на робочому місці
- 3 Необґрунтована відмова у працевлаштуванні
- 4 Несвоєчасна чи неповна виплата заробітної плати
- 5 Обмеження можливостей кар'єрного зростання
- 6 Необґрунтована відмова у наданні житла
- 7 Обмеження права на відпустку
- 8 Змушування до понаднормової неоплачуваної роботи
- 9 Сексуальні домагання
- 10 Примус до протиправних, неприйнятних дій

Основні форми дискримінації українських мігрантів за кордоном, % до тих, котрі її зазнавали