



## ДІТИ ПОЗА УВАГОЮ. УКРАЇНА

Аналітичний звіт

*Міжнародний проєкт «Діти поза увагою: підтримка молдавських та українських транснаціональних родин, залучених до зовнішньої трудової міграції в країнах ЄС» реалізовуватиметься протягом 2021–2023 рр. за підтримки Європейського Союзу та Міжнародного центру з розвитку міграційної політики (ICMPD).*

*Основними виконавцями проєкту є Клузький університет імені Бабеша-Бойяї (Румунія) у партнерстві з Terre des hommes Foundation Elvetia (Румунія), Terre des hommes (Молдова), Terre des hommes (Україна), громадською організацією «Український інститут соціальних досліджень імені Олександра Яременка» (Україна) та Академією економічних досліджень Молдови.*

Автори:

- Бондар Т.В., канд. соціол. наук, директор ГО «Український інститут соціальних досліджень імені Олександра Яременка»;
- Ганюков О.А., канд. філос. наук, завідувач відділу соціально-економічних досліджень ГО «Український інститут соціальних досліджень імені Олександра Яременка»;
- Павлова Д.М., канд. соціол. наук, завідувач відділу моніторингу та оцінки соціальних проєктів ГО «Український інститут соціальних досліджень імені Олександра Яременка».

Київ 2022

## ЗМІСТ

ВСТУП	3
МЕТОДОЛОГІЯ	4
ОГЛЯД ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ	6
ТРУДОВА МІГРАЦІЯ. ТИПОВІ ПРИЧИНИ ТА ОБСТАВИНИ	9
ВПЛИВ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ НА ПОВСЯКДЕННЕ ЖИТТЯ РОДИН	11
ДОГЛЯД ЗА ДІТЬМИ У РОДИНАХ ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ	14
ШКІЛЬНА ОСВІТА ТА ПОЗАШКІЛЬНЕ НАВЧАННЯ ДІТЕЙ ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ	16
ОСОБЛИВОСТІ КОМУНІКАЦІЇ ТА СТОСУНКІВ У ТРАНСНАЦІОНАЛЬНИХ РОДИНАХ	16
СИТУАЦІЯ У ГРОМАДАХ ТА СПІЛЬНОТАХ, АКТУАЛЬНІ ПОТРЕБИ ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ	19
ОБІЗНАНІСТЬ У ЗАКОНОДАВСТВІ ТА ЙОГО ОЦІНКА	21
КОВІД І ТРУДОВА МІГРАЦІЯ	23
МАЙБУТНЄ ТА ПЕРСПЕКТИВИ	24
ВИСНОВКИ	26
РЕКОМЕНДАЦІЇ	28
ДОДАТКИ	30

## ВСТУП

Забезпечення прав дітей є одним із стратегічних напрямів вдосконалення діяльності держави щодо утвердження та забезпечення прав і свобод людини. У Національній стратегії у сфері прав людини<sup>1</sup> зазначається про необхідність забезпечення та захисту прав дітей в Україні, відповідно до загальноновизнаних міжнародних (зокрема, європейських) стандартів, з урахуванням інтересів і думок дитини під час прийняття рішень, які її стосуються.

Україна робить системні кроки до інтеграції захисту прав дітей у свій національний політичний і правовий простір, ратифікувавши численні міжнародні конвенції, зокрема Конвенцію про права дитини<sup>2</sup> та обидва протоколи до неї. Проте ці кроки рідко супроводжуються ефективними механізмами впровадження та моніторингу, особливо якщо це стосується вразливих груп дітей, зокрема дітей трудових мігрантів.

За даними Звіту про міжнародну міграцію<sup>3</sup>, Україна посідає 8-ме місце у списку країн, громадяни яких виїжджають на роботу за кордон, з показником 5,5–6 млн осіб. Трудова міграція одного або обох батьків негативно впливає на забезпечення прав їхніх дітей. Із початком збройної агресії Росії ситуація із забезпеченням прав дітей ще більше ускладнилася, оскільки зумовлені воєнним станом обмеження часто стають на заваді планам трудових мігрантів, руйнуючи напрацьовані комунікативні та транспортні схеми, заважаючи возз'єднанню сімей трудових мігрантів і мінімізуючи позитивний виховний вплив батьків на дітей.

Ці чинники зумовлюють актуальність дослідження, яка посилюється внаслідок відсутності достовірної статистики щодо кількості дітей, які опинилися в ситуації трудової міграції батьків, необхідність аналізу взаємозв'язку між трудовою міграцією та захистом прав дітей в Україні. Результати сприятимуть вдосконаленню політичної та правової бази щодо міграції та мобільності в Україні з фокусом на міграцію транснаціональних сімей, а також підвищенню рівня поінформованості щодо легальної міграції та забезпечення допомоги трудовим мігрантам, які повертаються, шляхом розробки навчальних ресурсів та інформаційних кампаній.

Переважну більшість даних було отримано до початку активної фази збройної агресії Росії проти України. Тому інформація у цьому звіті не враховує зміни, які відбулись у родинах трудових мігрантів з початком війни. Внаслідок бойових дій ситуація з дотриманням прав трудових мігрантів і їх сімей значно погіршилася, а особливості сприйняття ними ситуації й плани на майбутнє – зазнали істотного коригування.

---

<sup>1</sup> Указ Президента України «Про Національну стратегію у сфері прав людини» від 24.03.2021 р. № 119/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/119/2021#n13>

<sup>2</sup> Конвенція про права дитини. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_021#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_021#Text)

<sup>3</sup> World Migration Report 2022. URL: <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2022>

### Мета та завдання

Загальною метою дослідження є пошук взаємозв'язку між трудовою міграцією та захистом прав дітей в Україні, що сприятиме вдосконаленню політичної та правової бази щодо міграції й мобільності в Україні з фокусом на міграцію транснаціональних сімей, а також підвищенню рівня поінформованості щодо легальної міграції та забезпечення допомоги трудовим мігрантам, які повертаються, шляхом розробки навчальних ресурсів та інформаційних кампаній.

Для досягнення мети передбачено виконання таких завдань:

- аналіз найпоширеніших причин та обставин трудової міграції;
- дослідження впливу трудової міграції та повсякденне життя батьків і дітей;
- отримання інформації щодо особливостей догляду за дітьми у транснаціональних родинах;
- вивчення ситуації стану шкільної освіти та позашкільного навчання дітей трудових мігрантів;
- дослідження впливу трудової міграції на комунікації та стосунки у транснаціональних родинах;
- розгляд ситуації у спільнотах і громадах, у яких проживають трудові мігранти або їхні родини;
- оцінка найактуальніших потреб трудових мігрантів;
- отримання інформації щодо обізнаності мігрантів у трудовому законодавстві;
- аналіз впливу пандемії COVID-19 на сім'ї трудових мігрантів;
- бачення членами родин трудових мігрантів свого майбутнього та подальших перспектив;
- формування рекомендацій щодо посилення захисту прав дітей, які виховуються у транснаціональних родинах.

### Методи

Для досягнення мети та виконання завдань використано якісні методи отримання інформації: глибокі інтерв'ю та фокусовані групові дискусії (фокус-групи). Для кожної з цільових груп дослідження розроблено окремий інструментарій. Через впровадження обмежень, пов'язаних з пандемією COVID-19 та збройною агресією Росії, фокус-групи та інтерв'ю проводилися в онлайн-режимі. Аудіозаписи фокус-груп та інтерв'ю розшифровано, систематизовано та використано при підготовці цього звіту.

### Етичні засади дослідження

Дослідження базувалося на дотриманні вітчизняних і міжнародних етичних стандартів, учасникам гарантовано право на анонімність та конфіденційність.

Етичні засади дослідження розроблені на базі Кодексу професійної етики соціолога Соціологічної асоціації України<sup>4</sup> та призначені для дотримання вимог Комітету професійних стандартів ESOMAR<sup>5</sup>, зокрема вирішення таких етичних питань:

- поінформована згода: перед залученням до дослідження респонденти були поінформовані про всі умови участі у проєкті щодо процедури дослідження: тематики, цілей та завдань дослідження, формату опитування, часу проведення дослідження. Щодо неповнолітніх дітей віком до 14 років, то поінформована згода була отримана від їхніх батьків;
- добровільна участь: респонденти мали право висловлювати свою точку зору з усіх питань, а також відмовитися від відповіді на будь-які запитання анкети. Вони також мали право відмовитися від подальшої участі в будь-який момент;
- конфіденційність і анонімність: всі учасники були поінформовані про те, що участь у дослідженні є конфіденційною та анонімною. Інформація, яку надав респондент, використовується без ідентифікації особи та в узагальненому вигляді. Усі дані дослідження зберігатимуться з дотриманням усіх принципів конфіденційності. Після збору даних весь дослідницький інструментарій зберігається в безпечному місці;
- приватність: респондентам забезпечено право на приватність (закритість для інших) щодо будь-якої особистої інформації про їх власне життя, думки та переконання. З метою захисту приватності забезпечено отримання усної інформованої згоди від суб'єктів дослідження на використання

<sup>4</sup> Кодекс професійної етики соціолога. URL: <https://sau.in.ua/pro-sau/>

<sup>5</sup> Директива ESOMAR з проведення опитувань серед дітей та молоді. URL: <http://www.uam.in.ua/ukr/standarts/>

інформації, яку вони надають для цілей дослідження. Учасники дослідження були заздалегідь попереджені про те, як використовуватиметься отримана від них інформація.

Протокол та інструментарій дослідження пройшов експертизу в комісії з професійної етики соціолога Соціологічної асоціації України та отримав висновок щодо відповідності Кодексу професійної етики соціолога.

Результати дослідження опрацьовувалися лише в узагальненому вигляді, без використання будь-якої ідентифікуючої інформації. При підготовці цього звіту використано тільки агреговані аналітичні результати без можливості ідентифікації учасників.

### **Цільові групи дослідження**

1. Члени родин транснаціональних сімей з дітьми, в яких один або обидва з батьків виїжджають на роботу за кордон щонайменше на 6 місяців протягом останніх 12 місяців.
2. До участі в дослідженні були запрошені члени родин, принаймні один з членів яких має досвід виїзду на роботу за кордон щонайменше на 6 місяців протягом останніх 12 місяців.
3. Експерти – посадові особи, надавачі послуг з державних установ і громадських організацій, компетентні у питаннях надання допомоги родинам трудових мігрантів з дітьми, з досвідом роботи від 5 років.

### **Реалізована вибірка сукупність**

- 12 глибинних інтерв'ю з дітьми віком 10–17 років.
- 24 глибинні інтерв'ю з батьками – трудовими мігрантами та опікунами дітей.
- 4 фокус-групи (2 – з дітьми, 2 – з батьками або опікунами).
- 3 глибинні інтерв'ю з експертами, компетентними у питаннях трудової міграції.

### **Географія дослідження**

5 регіонів України:

- Закарпатська обл.;
- Львівська обл.;
- Тернопільська обл.;
- Харківська обл.;
- Чернівецька обл.

### **Терміни реалізації польового етапу**

- Глибинні інтерв'ю з членами родин трудових мігрантів – листопад – грудень 2021 р.
- Фокус-групи з батьками та дітьми – квітень – травень 2022 р.
- Глибинні інтерв'ю з експертами – травень 2022 р.

## ОГЛЯД ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

Правовою основою державної міграційної політики України є *Конституція України*<sup>6</sup>. Чинне регулювання міграційних процесів в Україні враховує соціально-економічний і демографічний розвиток України, необхідність оптимізації міграційних потоків та запобігання неконтрольованій міграції, відповідно до Конституції України та законів України про міграцію, інших нормативно-правових актів і міжнародних договорів України.

У 2007 р. Україна ратифікувала *Європейську конвенцію про правовий статус трудящих-мігрантів*<sup>7</sup>. Конвенція містить велику кількість положень щодо інформації, яку держави зобов'язані надавати одна одній, зокрема допомогу трудовим мігрантам і безоплатні послуги в цій сфері. У 2019 р. Верховною Радою України ратифіковано Конвенцію про права дитини 1989 р.<sup>8</sup>.

До 2016 р. в правовому полі України не було передбачено формального статусу «дитина трудових мігрантів» або «соціальна сирота». Лише з 01.01.2016 р. набув чинності *Закон України «Про зовнішню трудову міграцію»*<sup>9</sup>, в якому вперше згадуються діти трудових мігрантів та їхні права. Цей Закон України встановлює правові та організаційні засади державного регулювання зовнішньої трудової міграції та соціального захисту громадян України, які тимчасово виконували або виконують роботу за кордоном (трудовах мігрантів), та членів їх сімей. Закон визначає права трудових мігрантів на належні умови праці, оплату праці, відпочинок, соціальний захист, воз'єднання сім'ї та встановлює державні гарантії надання соціальних послуг і допомоги трудовим мігрантам. Крім того, передбачено застосування державного контролю та відповідальність за порушення законодавства про трудову міграцію. Центральні та місцеві органи виконавчої влади та Служба безпеки України зобов'язані вживати всіх можливих заходів для запобігання нелегальній зовнішній трудовій міграції та торгівлі людьми.

Хоча цей закон гарантує захист соціальних прав дітей трудових мігрантів, зокрема право на задоволення їхніх «національно-культурних, освітніх, духовних та мовних потреб», у документі не визначено механізму, за допомогою якого ці потреби мають бути забезпечені. Незрозуміло, за чиї кошти це відбуватиметься. Більше того, закон не пропонує шляхів вирішення першочергових проблем. Наприклад, на відміну від інших країн, в Україні досі немає закладу тимчасового догляду за дітьми трудових мігрантів, тобто дитина, батьки якої виїхали на роботу за кордон, може залишитися без законних представників, які могли б захищати їх права та надавати гарантії, які вже мають інші діти.

Серед основних проблем у сфері роботи із соціальними сиротами – відсутність державних соціальних центрів та організацій для допомоги дітям трудових мігрантів. З 2007 р. Міжнародна правозахисна організація «Ла Страда-Україна» намагається ініціювати створення такої установи, яка зобов'язала б призначену особу на деякий час піклуватися про проблеми та потреби соціальних сиріт. На жаль, коли ця ініціатива була запропонована, вона не тільки не знайшла підтримки в державі, але й зустріла опір груп, які стверджували, що під виглядом цього закладу дітей у батьків незаконно відбиратимуть. Більше того, саме створення такого закладу без супутнього вирішення інших проблем може призвести до збільшення нелегальної трудової міграції чи корупції на місцях, оскільки батьки намагатимуться уникати влаштування своїх дітей у прийомні сім'ї.

У 2017 р. Кабінетом Міністрів України ухвалено *Стратегію державної міграційної політики України на період до 2025 року*<sup>10</sup>. Метою Стратегії є зосередження зусиль держави та суспільства на формуванні та реалізації державної міграційної політики, яка позитивно вплине на консолідацію української нації та безпеку, прискорить соціально-економічний розвиток, уповільнить депопуляцію, стабілізує кількісний і якісний склад населення. Робоча сила має відповідати міжнародним стандартам і міжнародним

<sup>6</sup> Конституція України. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

<sup>7</sup> Європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_307#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_307#Text)

<sup>8</sup> Конвенція про права дитини. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_021#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_021#Text)

<sup>9</sup> Закон України «Про зовнішню трудову міграцію» від 05.12.2019 р. № 341-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/761-19#Text>

<sup>10</sup> Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року» від 12.07.2017 р. № 482-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/482-2017-%D1%80#n10>

зобов'язанням України. Стратегія покликана привернути увагу до міграційних проблем, спрямувати та об'єднати суспільство для їх вирішення, забезпечити взаємозв'язок міграційної політики з іншими сферами діяльності держави та перехід від політичного реагування на внутрішні й зовнішні фактори у сфері міграції до більш активної і цілеспрямованої політики.

Стратегія передбачає реалізацію таких цілей:

**Ціль 1.** Знизити адміністративні бар'єри для свободи пересування населення України, зокрема діяльність у таких сферах:

- облік населення України;
- реєстрація місця проживання;
- захист документів, що посвідчують особу, підтверджують громадянство України або спеціальний статус особи.

**Ціль 2.** Зменшити негативні наслідки еміграції з України та збільшити її позитивний вплив на розвиток держави, зокрема діяльність за такими напрямками:

- розвиток можливостей для тимчасового легального працевлаштування за кордоном;
- просування програм освітнього обміну;
- підвищення рівня обізнаності громадськості щодо можливостей міграції;
- забезпечення захисту прав громадян України, які працюють і проживають за кордоном.

**Ціль 3.** Створити необхідні умови для повернення та реінтеграції українських мігрантів в українське суспільство.

**Ціль 4.** Сприяти легальній міграції в Україну, узгодженій із соціальною політикою та економічним розвитком держави.

**Ціль 5.** Забезпечити успішну інтеграцію іноземців та осіб без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, в українське суспільство.

**Ціль 6.** Ефективно використовувати систему видачі віз і консульських установ для управління міграцією.

**Ціль 7.** Здійснювати прикордонний контроль осіб, адаптований до змінних міграційних потоків і можливостей інтегрованого управління кордонами.

**Ціль 8.** Посилити контроль за дотриманням міграційного законодавства всередині держави.

**Ціль 9.** Забезпечити повагу до людської гідності осіб, які повертаються, заохочувати їх до добровільного повернення.

**Ціль 10.** Запровадити належний механізм і програми регулювання нелегальних мігрантів.

**Ціль 11.** Забезпечити іноземцям та особам без громадянства, які звернулися до відповідного органу міграційної служби із заявою про визнання біженцем або особою, яка потребує додаткового захисту, можливість розгляду їхніх заяв про визнання біженцем або особою, яка потребує додаткового захисту, за допомогою ефективною та справедливою процедури.

**Ціль 12.** Забезпечити належну інфраструктуру та створити умови для проживання осіб, які звернулися із заявою про визнання біженцем або особою, яка потребує додаткового захисту, а також осіб, яких визнано біженцями або особами, які потребують додаткового захисту.

**Ціль 13.** Забезпечити інтеграцію біженців та осіб, які потребують додаткового захисту, в українське суспільство, а також задоволення інтеграційних потреб осіб, які звернулися із заявою про визнання біженцем або особою, яка потребує додаткового захисту.

У 2018 р. Кабінетом Міністрів України затверджено *План заходів з реалізації цієї Стратегії*<sup>11</sup>. Документом передбачено, що Стратегія державної міграційної політики України до 2025 року реалізовуватиметься у два етапи. Перший етап розрахований на 2018–2021 рр. і спрямований на вдосконалення нормативно-правової бази у сфері міграції та вирішення нагальних проблем в окремих регіонах міграції та для окремих категорій мігрантів. На цьому етапі зусилля органів державної влади зосереджуватимуться на формуванні та реалізації державної міграційної політики, яка, сподіваємося, позитивно вплине на консолідацію української нації та безпеку, задовольнить потреби економіки в робочій силі та міжнародні стандарти й зобов'язання. Під час реалізації плану здійснюватимуться заходи щодо привернення уваги до

<sup>11</sup> Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження плану заходів на 2018–2021 роки щодо реалізації Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року» від 29.08.2018 р. № 602-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/602-2018-%D1%80#Text>

міграційних проблем, спрямування та згуртування суспільства для їх вирішення, забезпечення взаємозв'язку міграційної політики з іншими сферами діяльності держави, переходу від політики реагування на внутрішні та зовнішні фактори міграції до більш активної та цілеспрямованої політики.

У 2017 р. Кабінет Міністрів затвердив *План заходів щодо забезпечення реінтеграції в суспільство трудових мігрантів і членів їх сімей*<sup>12</sup>. Документ покликаний сприяти працевлаштуванню трудових мігрантів та їх сімей і залученню дітей-мігрантів до навчального процесу: проведення з ними додаткових занять (насамперед, з української мови, української літератури та історії), зокрема на інтернет-ресурсах. Крім того, планується посилити соціально-правовий захист громадян України, які працюють за кордоном, шляхом активізації міжнародного співробітництва щодо захисту прав трудових мігрантів. Консульські установи запровадять реєстрацію звернень громадян України, які перебувають за кордоном, щодо порушення їх прав, у тому числі трудових. Передбачено надання психологічної підтримки трудовим мігрантам і членам їх сімей, які стали жертвами трудової або інших форм експлуатації, з урахуванням міжнародного досвіду. Реалізація заходів створить додаткові можливості для репатріації громадян України, які працюють за кордоном, подальшої їх інтеграції у національний ринок праці та активного суспільного життя в Україні.

У 2019 р. Президент України затвердив *Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року*<sup>13</sup>. У документі зазначається, що міграція є важливою рушійною силою розвитку і здійснюється міжнародним співробітництвом для безпечної, впорядкованої та регульованої міграції з повною повагою до прав людини. Глобальний договір підтверджує це зобов'язання щодо безпечної, впорядкованої та регульованої міграції, він охоплює всі аспекти міжнародної міграції та ґрунтується на Загальній декларації прав людини<sup>14</sup>. Цілі сталого розвитку (ЦСР) безпосередньо стосуються міграції, визнають жінок-, чоловіків- і дітей-мігрантів як уразливу групу, яку потрібно захищати, а мігрантів залучати до процесу розвитку.

Досягнення цих цілей має вирішальне значення для досягнення широкого кола цілей розвитку. Сприяння впорядкованій, безпечній, регульованій і відповідальній міграції допомагає зменшити нерівність всередині країни та між країнами (ЦСР 10). Грошові перекази є життєво важливими для подолання бідності (ЦСР 1) і міжнародної студентської мобільності – для сприяння якійсній освіті (ЦУР 4). Добре продумана міграційна політика є ключем до ефективної боротьби з торгівлею людьми та експлуатацією, особливо жінок і дітей, а також для викорінення примусової праці.

Отже, така політика сприяє миру, справедливості та ефективній інституційній розбудові (ЦСР 16). Вони мають вирішальне значення для досягнення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок і дівчат (ЦСР 5) та сприяння повній продуктивній зайнятості та гідній роботі для всіх (ЦУР 8).

У 2018 р. Кабінет Міністрів України затвердив Державну соціальну програму «Національний план дій щодо реалізації Конвенції ООН про права дитини»<sup>15</sup>. Проте цей документ не передбачає спеціальних заходів щодо дітей трудових мігрантів.

Питання дітей трудових мігрантів у системі освіти відображені в наказі Міністерства освіти і науки України «Про проведення соціально-педагогічної та психологічної роботи з педагогічних трудових мігрантів»<sup>16</sup>. Крім того, у 2005 та 2008 роках ці питання обговорювалися на засіданнях Верховної Ради України. Проте сьогодні проблемою трудових мігрантів в Україні займаються, насамперед, громадські організації, які надають соціальні послуги мігрантам і їх сім'ям. Громадські організації відзначають необхідність державного регулювання проблеми дітей трудових мігрантів. Найбільш доцільним вирішенням цієї

<sup>12</sup> Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження плану заходів щодо забезпечення реінтеграції в суспільство трудових мігрантів і членів їх сімей» від 12.04.2017 р. № 257-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/257-2017-%D1%80#Text>

<sup>13</sup> Указ Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» від 30.09.2019 р. № 722/2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text>

<sup>14</sup> Загальна декларація прав людини. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text)

<sup>15</sup> Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної соціальної програми "Національний план дій щодо реалізації Конвенції ООН про права дитини" на період до 2021 року» від 30.05.2018 р. № 453. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/453-2018-%D0%BF#Text>

<sup>16</sup> Наказ Міністерства освіти і науки України «Про проведення соціально-педагогічної та психологічної роботи з дітьми трудових мігрантів» від 28.12.2006 р. № 865. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0865290-06#Text>



складної ситуації є налагодження взаємовідносин між державними органами соціального захисту населення (обласними, районними, міськими, сільськими центрами соціальних служб для сім'ї, дітей і молоді) та громадськими організаціями, оскільки останні мають значний практичний досвід допомоги дітям трудових мігрантів.

## ТРУДОВА МІГРАЦІЯ. ТИПОВІ ПРИЧИНИ І ОБСТАВИНИ

За експертними оцінками, трудова міграція є вельми поширеним явищем, особливо у сільських населених пунктах так званих «депресивних» районів Західної України, що розташовані у гірській місцевості та віддалені від великих міст і навіть районних центрів. Через проблеми з працевлаштуванням у таких районах відбувається масовий виїзд працездатного населення за кордон.

*«У Старосамбірському районі було три села, де згідно з реєстром, жителів було майже по 1000 осіб, а фактично проживало 30–40 віком 70+. Все працездатне населення перебувало на заробітках», «У Львівській області 40–60% населення були на заробітках» (експерт, БФ «Стабілізейшн Супорт Сервіс»).*

Експерти зазначають, що протягом останніх кількох років, до початку повномасштабної війни, інтенсивність виїзду українців за кордон з метою працевлаштування дещо стабілізувалася через відкриття на Заході України кількох великих підприємств з іноземним капіталом, розвиток переробної промисловості в аграрному секторі, малого та середнього бізнесу. Можливість отримати стабільну заробітну плату (навіть дещо меншу, ніж за кордоном) і забезпечити родині гідне життя слугувала для багатьох аргументом, щоб відмовитися від трудової міграції на користь роботи в Україні.

*«Я можу сказати, що у 2017–2018 рр. рівень міграції почав дещо знижуватися, тому що у нас була можливість знайти собі роботу, яка дозволяла б жити більш менш гідно. Львівщина залучила іноземні інвестиції, почали відкриватися великі підприємства» (експерт, БФ «Стабілізейшн Супорт Сервіс»).*

Втім, виїзд одного або кількох членів родини за кордон з метою працевлаштування й сьогодні є вельми поширеним явищем. Найбільш затребуваними напрямками трудової міграції для чоловіків є Польща (переважно робота у сільському господарстві, на переробних підприємствах), Чехія та Португалія (будівництво), країни Скандинавії (рибне господарство). Жінки часто працевлаштовуються в Австрії, Німеччині, Іспанії та Італії – вони затребувані у цих країнах як доглядальниці старих, немічних та хворих людей.

Попри розмаїття індивідуальних історій і обставин, які змусили одного або кількох членів родини виїхати за кордон, практично у всіх головним аргументом для міграції є економічні чинники: прагнення заробити гроші, отримати більш високооплачувану, порівняно з Україною, роботу на фоні неможливості заробляти пристойні, з точки зору респондентів, гроші в Україні, навіть за умови докладання зусиль для цього.

*«Немає грошей. Просто немає. Я вдома (в Україні) рухався, на місці не сидів, і однаково – борги, борги, борги... І робота така: від зарплати до зарплати» (Віталік, 44 роки, трудовий мігрант).*

Крім прагнення покращити матеріальний стан родини в цілому, як аргументи «другого плану» часто згадувалися наміри заробити гроші для задоволення конкретних матеріальних потреб: купівлі квартири або автівки, виплати кредитів або боргів, навчання дітей, відкриття власного бізнесу тощо. Доволі часто причиною працевлаштування за кордоном є прагнення більш високого (порівняно з Україною) рівня життя.

*«Хочу зробити документи, там працювати і потім робити возз'єднання сім'ї, забрати дітей і жінку за кордон. У Чехії людям, які офіційно працюють, є підтримка від держави, а в Україні – немає» (Василь, 33 роки, трудовий мігрант).*

Деякі мігранти за кордоном працюють не за спеціальністю (наприклад, вчитель сільської школи працює у Польщі на будівництві).

Доволі часто перший виїзд трудового мігранта за кордон відбувається за консультативної допомоги знайомих або родичів, які вже працевлаштувались і можуть надати поради стосовно пошуку роботи, житла або налагодження взаємин з місцевою поліцією або роботодавцями.

Близько половини опитаних заявили, що прагнули б повернутися до України за умови, що їм вдалося б знайти на її теренах роботу з гідною зарплатою. Деякі з респондентів заявили, що планують повернутися до України після вирішення першочергових матеріальних проблем: заробітку грошей для побудови нового будинку, виплати боргів тощо. Водночас інші сприймають трудову міграцію як перший крок для подальшої інтеграції у більш благополучній країні – отримання спочатку дозволу на тимчасове проживання, а згодом – громадянства.

*З наших друзів хтось хоче в Німеччині залишитися, хтось в Швейцарії, все одно хочуть виїхати, не бачать ніяких перспектив. На Україну я не дуже хочу повертатися, там мене нічого не тримає» (Іван, 44 роки, одружений, 3 дітей, трудовий мігрант, Польща).*

Як діти, так і дорослі крім економічних чинників інколи згадували бажання побачити «інше життя», сприймаючи міграцію як спосіб розширити власний кругозір.

*«Були такі розмови, що ми хочемо поїхати в Польщу, я завжди згодна на такі зміни. Я у цілому згодна на якісь зміни в житті, люблю подорожувати, тому я хотіла би переїхати» (Анастасія, 13 років, дочка трудового мігранта).*  
*«Я для себе зробила дуже великий урок з Португалії. По-перше, бачила нову культуру, дуже цікаву. Ще дуже цікава кухня в Португалії, багато чого навчилася готувати» (Яна, 34 роки, працює вчителем у сільській школі, 10 років працювала у Португалії).*

Велика кількість дітей перебуває в умовному статусі «дитини трудового мігранта» вже багато років, і не уявляють свого життя інакше. Їхнє зростання, дорослішання та виховання відбувається за відсутності принаймні одного з батьків, під час рідких і нетривалих зустрічей з батьками – трудовими мігрантами під час їх приїздів в Україну у відпустку або святкових канікул.

*«Тато завжди був за кордоном, я його майже не пам'ятаю. Мені було два роки, коли він поїхав» (Максим, 10 років).*

#### Причини трудової міграції

Відкрити\_бізнес  
Зробити\_ремонт  
Гроші  
Погасити\_борги  
Купити\_квартиру  
Виплатити\_кредити

## ВПЛИВ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ НА ПОВСЯКДЕННЕ ЖИТТЯ РОДИН

Працевлаштування одного або кількох членів родини за кордоном у більшості випадків спричиняє подвійний вплив на повсякденне життя сім'ї: з одного боку, дозволяє вирішити питання матеріального забезпечення, а з іншого, – часто має наслідки розриву традиційних зв'язків, відчуження та виникнення різноманітних непорозумінь і навіть судових позовів. Деякі респонденти повідомляли про практичне руйнування сімей, судові позови до інших членів родини тощо.

*«Мама їздила працювати до Польщі. Через це бабуся написала заяву, викликала соціальну службу до квартири, де проживали онучки, внаслідок чого діти були відлучені від батьків, нині відбуваються судові засідання з цього питання. Перебуває разом з молодшими сестрами в реабілітаційному центрі» (зі звіту інтерв'юера).*

Доволі поширеною є модель родинних відносин, за якою один з членів родини (переважно батько) заробляє кошти за кордоном, а решта родини (мати та діти) сприймають його, насамперед, як джерело фінансування, очікуючи регулярних переказів. Особисті зустрічі є доволі рідкими – під час відпусток або святкових канікул. Деякі з респондентів повідомляли, що їм доволі важко узгоджувати поїздки до України з роботодавцем. Інколи практикується здійснення «гостьових візитів» – члени родини здійснюють короткострокові візити до трудового мігранта до країни його проживання та певний час перебувають разом.

*«Якщо легально людина працює, то не так легко вирватися, щоб взяти відпустку – треба узгоджувати з роботодавцем за тиждень – два. Коли діти приїжджають до мене, то простіше взяти день або два» (Іван, 44 роки, трудовий мігрант).*

Такий формат родинних відносин неминуче призводить до відчуження членів сім'ї трудових мігрантів один від одного, інші члени родини часто сприймають батька лише як джерело фінансування. Інколи трудові мігранти скаржилися на відверто споживацьке ставлення з боку рідних, які лишилися в Україні.

*«Коли я вдома – «набрид, грошей не вистачає». Юля (дружина) мене підштовхує, щоб їхав... Тяжко це чути» (Віталік, 44 роки, трудовий мігрант).*

Для деяких чоловіків – трудових мігрантів виїзд на роботу за кордон є своєрідним способом втекти від побутових проблем і родинних обов'язків на батьківщині.

*«Є такі хлопці, які тікають від домашніх проблем, якимось їх вдома не сприймають, бо тут спокійніше: прийшов з роботи, поїв і відпочиваєш, а вдома ти прийшов і знову в роботі, бо завжди треба чи полагодити, чи з дітьми поспілкуватися» (Віктор, 47 років, трудовий мігрант).*

Міграція й окреме проживання одного з членів родини посилює наявні проблеми у взаєминах, призводить до конфліктів і налаштування дітей проти одного з батьків. Внаслідок цього деякі сім'ї перебувають на межі руйнування.

*«Він їм (дітям) капає на мене щодня. Розповідає: «Подивись, толку від неї немає, вона невдаха, подивись, яка хата обшарпана, бідна». Ну і насміхається з мене, хоча живе в моїй хаті» (Світлана, 39 років, трудова мігрантка, чоловік з дітьми в Україні).*

Відсутність одного з батьків тривалий час також зумовлює певну відстороненість дітей, сприйняття відсутнього батька як майже чужої для них людини.

*«Спілкування живого не вистачає дітям. Щоб діти вирости хорошими, треба обох*

*батьків. А тут якщо один з мамою або з татом, то уже не так, як має бути. Діти віддаляються від нього. Більш сором'язливі, цураються» (Марія, 37 років, дружина трудового мігранта).*  
*«Практично сироти при живих батьках. Батьки виїхали за кордон і залишили діток на дідусей або бабусь, на тіток або інших родичів» (експерт, БФ «Стабілізейшн Супорт Сервіс»).*

Деякі трудові мігранти відчують, що їх тривала відсутність неминуче відіб'ється на вихованні дітей, негативно вплине на їх соціалізація дорослішання.

*«Нині маємо старшому 12 років виповниться. Такий вік – підлітковий період. Цей період потрібно бути поруч. Якщо час втратиш, то не повернеш. Мати є мати, батько – це батько. Будуть проблеми, я це розумію» (Іван, 44 роки, трудовий мігрант).*

Водночас багатьом родинам завдяки сучасним технологіям вдається пом'якшувати негативні наслідки окремого проживання через використання сучасних технологій, регулярне онлайн-спілкування з використанням соціальних мереж і месенджерів.

Діти у сім'ях трудових мігрантів рано стають самостійними, привчаючись самотужки вирішувати побутові проблеми. Тривала відсутність одного з батьків призводить до виникнення постійної туги, зумовлює численні побутові проблеми, складнощі із засвоєнням навчальної програми.

*«Коли батько їде, мені стає сумно, стає більше обов'язків, догляд за меншим братом; коли був вдома батько, то допомагав з уроками» (Дарина, 11 років, донька трудового мігранта).*

Самостійне проживання дітей з обмеженим життєвим досвідом зумовлює незадоволену потребу у порадах дорослих. Традиційні потреби підліткового віку у дітей мігрантів часто лишуються без задоволення, а запитання – без відповідей.

*«Напевно стало важче щось робити, коли з'являлось якесь запитання, то не було кому поставити його» (Назар, 17 років, батько – трудовий мігрант, мати померла).*  
*«Є деякі запитання, які я не можу просто запитати. Мені так здається, що я можу у своїх однолітків запитати, а у батьків чомусь не можу» (Ізмаїл, 14 років, мати – трудова мігрантка).*

Жінки, чоловіки яких є трудовими мігрантами, також зазначають, що за їх відсутності стали більш самостійними і рішучими, вимушено вирішуючи проблеми, які раніше були компетенцією їхніх чоловіків (ремонт побутової техніки, комунікація із сантехніками тощо).

*«Це якось навчило мене, зробило мене більш дорослішою, сильнішою. Навчило приймати самостійно рішення, брати на себе відповідальність» (Наталія, 44 роки, дружина трудового мігранта. Працює продавцем).*  
*«Мені доводиться обходитися без чоловіка. То викликати сантехника, то привезти воду, то набрати картоплі, закупити її на зиму. Звісно стало тяжчко, чоловічої сили не вистачає» (Юля, 34 роки, дружина трудового мігранта).*

Доволі поширеним є розуміння ненормальності існування розрізнених сімей, окремого проживання батьків і дітей.

*«Сім'я має бути сім'єю, сім'я має бути весь час разом, а не як я півроку сиджу за кордоном, а вдома з родиною проводжу мало часу» (Юрій, 41 рік, трудовий мігрант).*

Конфлікти  
Споживацьке\_ставлення  
Непорозуміння  
Руйнування\_сімей  
Діти\_без\_нагляду  
Судові\_позови  
Відчуження

## ДОГЛЯД ЗА ДІТЬМИ У РОДИНАХ ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ

Від'їзд одного або навіть обох батьків на роботу за кордон неминуче зумовлює виникнення різноманітних проблем, які пов'язані з вихованням дітей і доглядом за ними.

Доволі поширеною є практика, за якої догляд за дитиною покладається на того з батьків (переважно матір), який залишився в Україні. Участь у вихованні іншого здебільшого обмежується наданням грошової допомоги або онлайн-спілкуванням, або проведенням нетривалих зустрічей під час відпустки.

Інколи догляд покладається на інших родичів: дідусів або бабусь, старших братів або сестер.

Із від'їздом за кордон навіть одного з батьків дитина отримує менше уваги не лише через його відсутність, але й через зростання навантаження на того з батьків, хто залишився в Україні.

*«Я менше часу дитині почала приділяти, тому що я мусила ще й інші обов'язки виконати, які ми раніше розділяли з чоловіком. Мені доводиться побутові питання вирішувати, приготувати, прибрати, кудись сходити, щоб оплатити або ще щось вирішити. На дитину часу лишається мало»* (Світлана, 45 років, дружина трудового мігранта).

Навіть за умов теплих і довірливих стосунків між дитиною та одним з батьків діти часто відчують нестачу іншого, яку не можуть повноцінно замінити навіть щоденні онлайн-спілкування або рідкі особисті зустрічі.

*«Дітям бракує спілкування. Ми живемо на 2 житті: одне – за кордоном, друге – в сім'ї»* (Іван, 44 роки, трудовий мігрант).

Проблема виховання та догляду ускладнюється при досягненні дитиною підліткового віку, коли вона особливо потребує довірливого спілкування та контролю з боку старших членів родини.

*«Старші діти мені помагали. Коли я була на роботі, старша донька забирала з садка меншу. Коли є старші діти, то вони можуть виконувати функції відсутнього тата»* (Оксана, 50 років, троє дітей, чоловік працює у Польщі).  
*«У мене занижена самооцінка, тому що для самооцінки, вміння за себе постояти має бути поруч тато, допомогти, а у мене такого немає»* (Ганна, 13 років, донька трудового мігранта).

Деякі з дітей трудових мігрантів старшого підліткового віку взагалі лишилися сам на сам з дорослими проблемами та змушені їх долати самостійно.

*«Раніше була старша людина коло хати і що мені казали – я робив, а потім, коли я лишився сам, – навалилось всього зразу: і коло хати, і їсти готувати, і комунальні платежі»* (Назар, 17 років, мати померла, батько – трудовий мігрант).

Істотну допомогу дітям трудових мігрантів, які залишилися без належного нагляду, надають державні установи та громадські організації – представники місцевого самоврядування, соціальні служби, благодійні фонди і релігійні громади.

*«Поїхали Маруся з Петром, а дітей залишили на бабцю. То голова собі відразу на заміточку бере і найближчих сусідів, і соціальну службу, весь час тримає в тонусі, щоб подивитися, що там ті дітки роблять»* (експерт, БФ «Стабілізейшн Супорт Сервіс»).

*«Працює громадськість. Працює дуже багато громадських організацій, які зараз опікуються дітьми, не скажу покинутими, але дітьми, позбавленими батьківського піклування. І релігійні організації зокрема»* (експерт, БФ «Стабілізейшн Супорт Сервіс»).

Діти\_самотні Родичі  
Старші\_сестри  
Бабусі Сусіди  
Дідусі  
Один\_з\_батьків  
Старші\_брати  
Менше\_уваги



## ШКІЛЬНА ОСВІТА ТА ПОЗАШКІЛЬНЕ НАВЧАННЯ ДІТЕЙ ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ

Діти мігрантів, незалежно від перебування одного або обох батьків за кордоном, як правило, відвідують шкільні заклади. У регіонах, де виїзд батьків на заробітки є поширеним явищем (Захід України), такі діти не відчують якогось особливого ставлення з боку однолітків або вчителів. У місцевості, де такі випадки є поодинокими (наприклад, Харківська обл.), діти трудових мігрантів інколи відчують себе певною мірою особливими.

Основний контроль за успішністю дітей і допомогу у виконанні домашніх завдань переважно здійснює той з батьків, хто лишився в Україні поруч з дітьми.

Водночас деякі батьки – трудові мігранти, навіть перебуваючи в Україні, переконані, що шкільні справи і турботи – жіноча справа. Тому з їх від'їздом за кордон у взаєминах родини з школою практично нічого не змінилося.

*«Я в школі був кілька разів, коли діти були малі. Решта – дружини питання. Переважно мами йдуть на батьківські збори, я раз прийшов, то був сам серед дівок, то мені це було трохи складно» (Віктор, 47 років, трудовий мігрант).  
«Він ніколи зі школою дітям не допомагав, він роботою займався, а зі школою помагала я. Тут нічого не змінилося» (Вікторія, 43 роки, дружина трудового мігранта).*

Частина зароблених за кордоном коштів витрачається на оплату відвідування дітьми платних курсів, спортивних і музичних занять. Проте багато дітей мігрантів відвідують позашкільні заняття різного спрямування безоплатно, і в цьому сенсі нічим не відрізняються від інших однокласників.

Деякі з трудових мігрантів регулярно цікавляться у дітей шкільними успіхами через спілкування у месенджерах.

У деяких школах дітям мігрантів вчителі прагнуть приділяти більше уваги, розуміючи їх складну сімейну ситуацію. Інколи згадувалася участь у наданні такої допомоги з боку шкільного психолога.

*«Вчителі намагаються приділяти більше уваги таким діткам, поговорити з ними на перервах, приголубити, спитати, що турбує, чи треба чимось допомогти. У нас в школі є практичний психолог, він з такими дітьми проводить бесіди» (Лариса, 34 роки, дружина трудового мігранта).*

Діти трудових мігрантів відчують своє особливе становище, прагнуть якомога краще відповідати шкільним вимогам, не засмучувати батьків і не додавати їм зайвого клопоту.

*«Я стараюся бути чемною в школі, щоб тато з мамою не мали проблем з вчителями. Я справляюся» (Марія, 17 років, донька трудового мігранта).*

Інколи діти потерпають через шкільні образи від однолітків, зокрема пов'язані з відсутністю батька, не можуть розраховувати на його підтримку та захист.

*«У нас у школі є дуже багато випадків, коли ображають когось, у кого немає батька. Їм треба пояснювати, що то нормально, що батько їде за кордон заробляти гроші, тому що тут немає можливості» (Ганна, 13 років, учениця 8-го класу, донька трудового мігранта).*

## ОСОБЛИВОСТІ КОМУНІКАЦІЇ ТА СТОСУНКІВ У ТРАНСНАЦІОНАЛЬНИХ РОДИНАХ

Довготривала відсутність одного або обох батьків через заробітки за кордоном неминуче призводить до руйнування усталених форматів взаємодії між членами родини та формування нових каналів комунікації між ними.

У деяких випадках тривала відсутність одного з подружжя створює передумови для руйнування сім'ї або принаймні до виникнення проблем у взаєминах, особливо якщо не вдалося досягти згоди щодо



доцільності перебування члена родини за кордоном. Інколи під час інтерв'ю згадувалися ревності як причина непорозумінь, деяких дружин трудових мігрантів засмучує неможливість здійснення повсякденного контролю за чоловіком.

*«Була така кризова ситуація, я вже сказала, що я вже нічого не хочу, не хочу тих коштів, повертайся додому. А він не хоче. Тому я замислилися: чому так?»*  
(Мар'яна, 36 років, дружина трудового мігранта).  
*«Є багато розлучень і багато непорозумінь, і складностей, і всяких неприємних ситуацій. Тому все-ж таки треба бути разом»* (Вікторія, 48 років, дружина трудового мігранта).  
*«Вони мене не хочуть пускати. Дружина відпускає, але каже: «Все, більше не поїдеш, останній раз»* (Віктор, 47 років, троє дітей, трудовий мігрант).

Транснаціональні сім'ї широко використовують можливості сучасних технологій для підтримання зв'язку з відсутніми членами родини. У багатьох випадках подружжя та діти щоденно або навіть кілька разів на день зв'язуються з відсутнім батьком через різні месенджери (Viber, Telegram, WhatsApp та ін.). Також відбувається спілкування під час відпусток, деякі родини практикують відвідування трудових мігрантів за кордоном і спільний відпочинок у країні перебування. Втім, такі формати комунікації не завжди надають можливість повноцінного спілкування, обмежуючи родинні зв'язки кількома хвилинами онлайн-розмов.

*«Якщо з навчанням є проблеми, то я дзвоню до нього, ми вирішуємо, питаюся порад, він мені розказує багато. Якщо є потреба, він мені допомагає»*  
(Марія, 17 років, донька трудового мігранта)

Практично всі діти у сім'ях мігрантів мають сучасні смартфони, інколи – придбані за рахунок зароблених за кордоном одним з батьків коштів. Наявність смартфонів у дітей, з одного боку – покращує їх комунікативні можливості у спілкуванні з відсутніми батьками, а з іншого боку – деякі батьки згадували про складнощі із контролем онлайн-контенту, який споживають діти-підлітки.

*«Якщо дитина не хоче дати вам свій телефон, значить в неї є що там приховувати. А вона не дає. У нас дійшло до скандала»*  
(Валентина, 40 років, дружина трудового мігранта).  
*«Він (син) знає, що я перевіряла. Просив надалі так не робити. Кілька днів не розмовляв зі мною»* (Іванка, 35 років, дружина трудового мігранта).

Розповідаючи про особливості взаємин з відсутнім членом родини, респонденти згадували випадки помітного відчуження дітей від батьків, руйнування довірливих відносин і посилення взаємного дистанціювання.

*«Мені часто не вистачає його. Я звикла жити без нього. Коли повертається додому, важко адаптуюсь, це місяць мінімум. Тиждень адаптуюсь до нього, потім звикаю і він знову їде»* (Ганна, 13 років, донька трудового мігранта).

Інколи дітям вдається встановити довірливі стосунки з відсутнім батьком дистанційно за допомогою регулярного спілкування телефоном або із застосуванням месенджерів. Проте такі ситуації переважно є винятком, ніж правилом, і у більшості випадків як діти, так і батьки – трудові мігранти втрачають тісний зв'язок, звикають до відсутності один одного.

*«У нас з татом відносини дуже гарні, ми спілкуємося щодня ввечері, він дзвонить і я, ми розмовляємо. Таку сильну втрату не відчуваю, бо постійно говоримо»*  
(Назар, 17 років, син трудового мігранта).

Відчуження  
Проблеми\_у\_взаєминах

Руйнування\_сімей  
Месенджери Смартфони Ревнощі

## СИТУАЦІЯ У ГРОМАДАХ І СПІЛЬНОТАХ, АКТУАЛЬНІ ПОТРЕБИ ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ

Соціальне середовище респондентів сприймає трудову міграцію як звичне і поширене явище. Переважно родини трудових мігрантів проживають у населених пунктах, де виїзд одного або кількох членів родини за кордон є більше правилом, ніж винятком. У більшості сімей хтось з членів родини перебуває на заробітках, тому діти живуть у середовищі, де відсутність принаймні одного з батьків є нормою.

На думку деяких респондентів, не виїжджають на роботу за кордон лише ті, хто має вади здоров'я, похилий вік або вимушені доглядати дітей, старших родичів.

*«У нашому населеному пункті, якщо не в кожній хаті, то через будинок хтось з членів сім'ї перебуває на заробітках. Не їдуть, якщо хтось не має здоров'я, в когось маленькі діти, батьки старші, а хто має можливість – всі виїжджають, питають координати» (Оксана, 50 років, дружина трудового мігранта).*

Тому у більшості випадків оточення ставиться до сімей трудових мігрантів з розумінням. Проте деякі респонденти зазначали про поодинокі випадки засудження та негативного ставлення через ризики руйнування сімей.

*«Є люди, які ставляться до цього негативно, тобто вони не розуміють, навіщо ти покидаєш сім'ю, і засуджують» (Андрій, 45 років, трудовий мігрант).*

Деякі з трудових мігрантів вважають, що має місце почуття заздрості з боку односельців, яким не вдалося працевлаштуватися за кордоном.

Вчителі у школах ставляться до дітей мігрантів з розумінням, приділяють їм більше уваги. У невеликих населених пунктах керівники громад також пильнують за ситуацією у родинях, де через трудову міграцію батьків діти можуть підпадати під ризик залишитися без належного нагляду. Водночас деякі респонденти повідомляли про споживацьке ставлення керівників закладів освіти: прохання надати грошову допомогу закладу для задоволення його потреб в обладнанні, ремонті тощо.

*«За кордоном довший час була, відповідно, грошей було більше, то ми для школи те купили, те купили. А так школа не допомагає, а лише вимагає» (Вікторія, 43 роки, дружина трудового мігранта).*

Перебування за кордоном часто призводить до руйнації, «заморожування» зв'язків із соціальним оточенням в Україні. Якщо спілкування з рідними переважно відбувається досить активно через використання онлайн-форматів, то комунікації з друзями, сусідами та колишніми колегами інколи зводяться нанівець.

Деякі трудові мігранти, виїжджаючи за кордон, не мають достовірної інформації про умови праці та побут, дізнаючись про них вже на місці. Тому актуальною є потреба в інформаційному забезпеченні – отриманні мігрантами достовірної інформації про умови праці та побут, місцеве законодавство, особливості роботи торгових і медичних закладів, правовий статус трудового мігранта у країні перебування тощо.

*«Це завжди як лотерея. Ти не знаєш, яким у тебе буде побут. Тобі зазначили заробітну плату, а приїжджаєш – по факту зовсім інша. Тобі гарно розповідають, а по факту – зовсім інше» (Віталік, 44 роки, трудовий мігрант).*

У багатьох випадках трудові мігранти повідомляють про виснажливі умови праці та побуту, відсутність часу для відновлення сил.

*«Я прокидаюся о 4:30 і лягаю об 11–12. Намагаюся лягати об 11, щоб хоча б 4,5–5 годин поспати. Не завжди виходить. У мене режим термінатора» (Віталік, 44 роки, трудовий мігрант).*

Іноді виникають труднощі з адаптацією до незвичних умов життя в іншій країні, проблеми із спілкуванням через незнання іноземної мови. Водночас після повернення в Україну у деяких трудових мігрантів виникає потреба у «зворотній адаптації» – пристосуванні до умов життя в Україні.

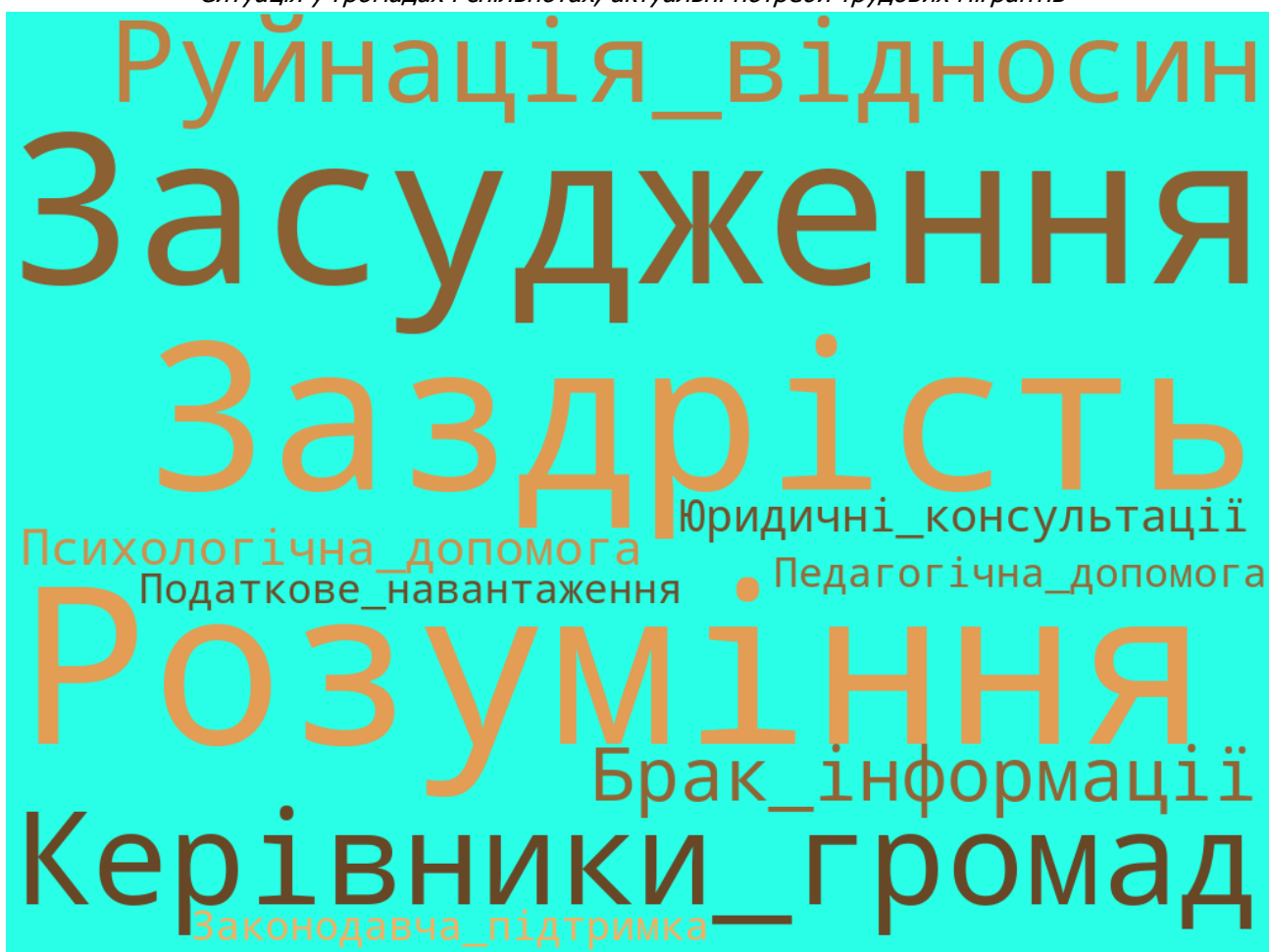
*«Я почуваю себе тут собакою. Дещо розумію, але сказати нічого не можу»  
(Віталік, 44 роки, трудовий мігрант).*

*«Людина за кордоном перебудовує свій уклад життя, вона звикає до хорошого і вже в Україні їй дуже багато речей здаються непридатними для комфортного життя» (експерт, БФ «Стабілізейшн Супорт Сервіс»).*

У цілому, родини трудових мігрантів зазначали, що їм потрібна різна підтримка:

- психологічна – допомога у вирішенні емоційних проблем, зумовлених стресовими ситуаціями;
- юридична – можливість отримання інформації про правові аспекти перебування за кордоном;
- законодавча – підтримка трудових мігрантів через ухвалення законодавчих актів, які захищали б їхні права;
- податкова – відмова від намірів держави оподатковувати гроші, які вони заробляють за кордоном;
- педагогічна – фаховий супровід виховання дітей, батьки яких перебувають за кордоном.

*Ситуація у громадах і спільнотах, актуальні потреби трудових мігрантів*



## ОБІЗНАНІСТЬ У ЗАКОНОДАВСТВІ ТА ЙОГО ОЦІНКА

Тривале перебування одного або кількох членів родини за кордоном неминуче зумовлює виникнення різноманітних правових колізій.

У цілому, значна частка опитаних трудових мігрантів і членів їх родин утруднилися змістовно прокоментувати своє ставлення до законодавства, яке регулює статус, права та обов'язки трудових мігрантів. Наявні відомості часто є фрагментарними, суперечливими та неповними. Обізнаність дітей є переважно нульовою, майже ніхто з них нічого не знає про власні права та обов'язки навіть на елементарному рівні. Виняток становить одна з опитаних дівчат віком 11 років – згадала Конвенцію про права дітей, та висловила упевненість, що вона та інші діти трудових мігрантів мають право відчувати себе у безпеці.

*«На мою думку, ми маємо бути захищені, навіть коли батьків немає вдома. Соціальні служби мають приходити додому до таких дітей і контролювати, як у них справи» (Дарина, 11 років, донька й онука трудових мігрантів).*

Деякі трудові мігранти занепокоєні перспективами легалізації в країні перебування, і в цьому контексті потребують правової допомоги і консультацій. Неодноразово висловлювалося побажання мати соціальний захист і медичне забезпечення на рівні громадян країни перебування.

Водночас висловлювалися побоювання, що легальне працевлаштування за кордоном одним з наслідків матиме необхідність сплачувати податки. Оподаткування грошей, зароблених за кордоном, мігранти вважають вкрай несправедливим і образливим. Про причинно-наслідковий зв'язок між сплатою податків і рівнем соціального захисту та пенсійного забезпечення (власного, своїх батьків і дітей) не задумуються.

*«Працював нелегально, мене це влаштовувало. Я не задумувався про пенсію, бо був молодий» (Іван, 44 роки, трудовий мігрант).*

Необізнаність у правових особливостях трудової міграції у деяких респондентів поєднується з вкрай негативним ставленням до українського законодавства в цілому, інколи висловлювалася впевненість, що українські закони «спрямовані не на захист людей, а проти них», зневіра у тому, що Україна надасть трудовим мігрантам захист і підтримку.

*«Ми вже не віримо та не покладаємося на країну. Покладаємося тільки на себе і це ненормально. Ти нікому не потрібен, і закони нам не допоможуть» (Іван, 44 роки, трудовий мігрант).*

У випадках, коли необхідна правова підтримка, трудові мігранти покладаються або на поради більш досвідчених знайомих, або звертаються за платними консультаціями до фахівців – юристів, нотаріусів тощо. Згадувався негативний досвід звернення по допомогу до українського консульства у країні перебування. Деякі трудові мігранти потерпають від нещирості роботодавців і посередників за кордоном, і в таких ситуаціях потребують юридичної допомоги.

*«Нас так навчили, що ми маємо самі вирішувати свої проблеми, підтримки від держави немає ніякої. І закони не за нас» (Віктор, 47 років, трудовий мігрант).  
«Часто буває, що людей обманюють за кордоном або не виплачують гроші, є всякі нюанси. Я думаю, що юридична допомога потрібна, щоб підписати або довести комусь щось» (Вікторія, 43 роки, дружина мігранта).*

При офіційному працевлаштуванні за кордоном трудові мігранти отримують пакет соціальної та юридичної підтримки, безоплатні консультації та поради. На цьому фоні ситуація з наданням підтримки на законодавчому рівні від України сприймається багатьма як малоефективна і надто бюрократизована.

*«Процес взаємодії в нас був з міграційною службою у Швеції. Потрібно було і в податкову службу йти у Швеції, відкривати собі рахунки. І щодо кожного питання*

*тебе консультували, тобі допомагали. Якщо ти не володієш мовою, тобі давали перекладача, юриста-адвоката, якщо треба було якісь папери підписати, заповняти анкети, навіть могли дати психолога» (Еріка, 32 роки, двоє дітей, трудова мігрантка).*

Деякі з дружин трудових мігрантів щиро вважають, що сім'ї трудових мігрантів повинні мати пільги – при оплаті комунальних послуг, оплаті транспорту, відвідуванні розважальних заходів, висловлювалося бажання отримувати продуктові набори тощо. Проте такого роду патерналістські настрої не є надто поширеними і є більше винятком, ніж правилом.

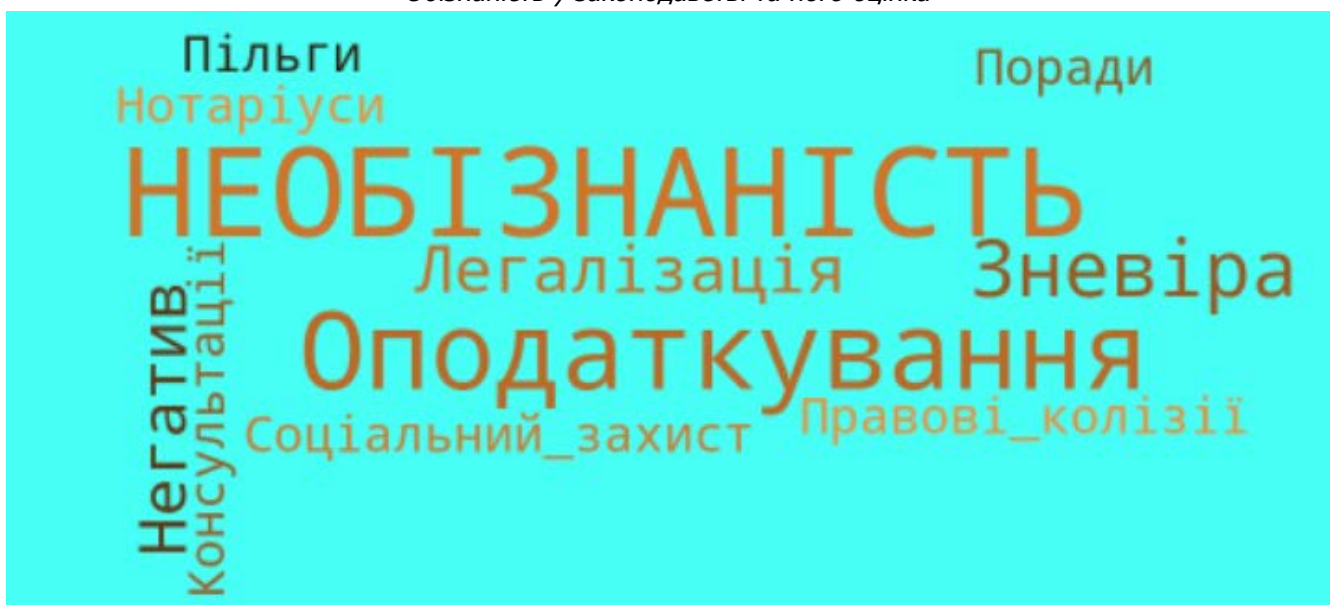
На думку залучених до дослідження експертів, корисним може бути створення єдиної бази (реєстру) даних щодо українських трудових мігрантів. Це дозволило б у перспективі систематизувати інформацію щодо кількості трудових мігрантів, їхніх потреб та бажаної соціальної підтримки. Водночас зазначалося, що багато трудових мігрантів не зацікавлені у формалізації свого статусу через побоювання оподаткування доходів.

*«Треба підтягнути законодавство щодо обов'язків трудових мігрантів або їх відповідальності, це само собою виникне питання про якийсь реєстр чи базу даних, щоб розуміти –хто, що і як, чого потребує і яка ситуація» (експерт, БФ «Стабілізейшн Супорт Сервіс»).*

Ситуація з невисоким рівнем обізнаності трудових мігрантів у правових аспектах свого статусу погіршується через нестачу відповідних знань у працівників державних органів та органів місцевого самоврядування – навіть у тих регіонах України, де трудова міграція є поширеним явищем.

*«Невідомо мені законодавство конкретно і саме про трудових мігрантів»;  
«Я настільки зараз зайнятий іншими питаннями, які треба практично вирішувати, що у мене немає часу розглядати цю проблему (про трудову міграцію)»;  
«Я не маю детальної інформації, щоб обговорювати (законодавство про трудову міграцію)»;  
«Я не можу конкретизувати і зараз давати свої поради, рекомендації, я не готовий» (експерт, голова ОТГ на Заході України).*

#### Обізнаність у законодавстві та його оцінка





## КОВІД І ТРУДОВА МІГРАЦІЯ

Пандемія COVID-19, яка розпочалась у 2019 р. і триває донині, істотно ускладнила становище багатьох родин та їх дітей.

До звичних проблем з комунікаціями та вихованням дітей додалися закриті кордони, згортання багатьох бізнесів, масові звільнення та скорочення працівників. Деякі з трудових мігрантів потерпали від неможливості як знайти нову роботу за кордоном, так і повернутися на батьківщину.

Через впровадження дистанційного навчання у родинах трудових мігрантів, де принаймні один з батьків відсутній, збільшилося навантаження іншого дорослого члена родини через необхідність контролювати навчання, забезпечувати технічні умови для цього.

У родинах, де раніше практикувалося відвідування одного з членів сім'ї за кордоном, така можливість зникла. Через локдаун були скасовані практики періодичного повернення трудових мігрантів до України, можливості комунікацій звузилися до онлайн-форматів, що посилює проблеми, зумовлені тривалою відсутністю одного з членів родини.

*«В нас такий важкий період, ми вже старшого сина не бачили 2 роки через епідемію, він не може повернутися» (Наталія, 44 роки, дружина та мати трудових мігрантів).*

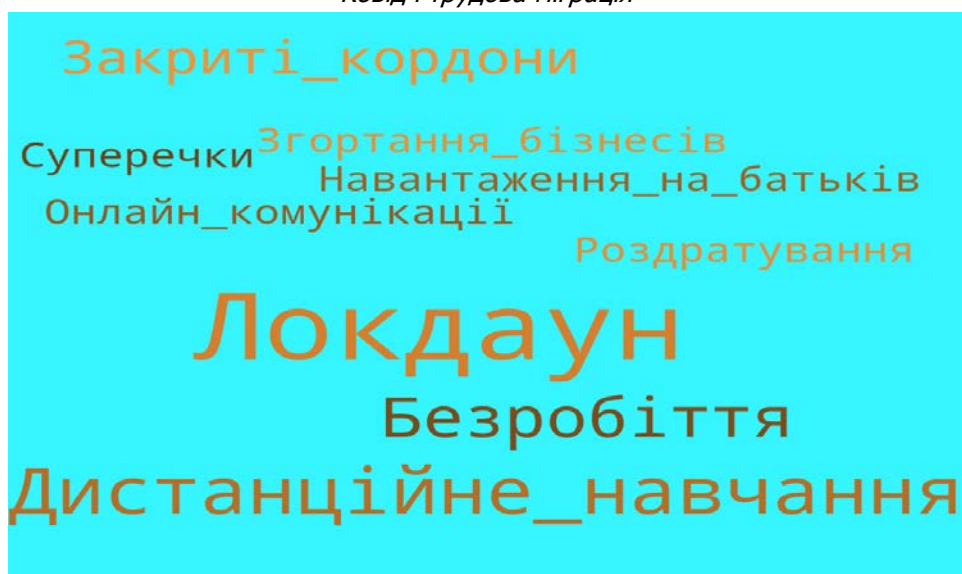
Вимушене коригування планів, неможливість здійснити запланований раніше виїзд за кордон інколи зумовлюють погіршення психологічного клімату в родині, взаємне роздратування та суперечки.

*«Через ковідні обмеження вони не могли перетинати кордон стільки, скільки їм хотілося. Тому незадоволені» (експерт, БФ «Стабілізейшн Супорт Сервіс»).*

У цілому, вимушене перебування в умовах карантину з обмеженням соціальних контактів і дистанційним навчанням негативно вплинуло на психологічний клімат у родинах, ускладнило взаємини між батьками та дітьми.

*«На мою сім'ю пандемія вплинула негативно, деякі люди не могли ходити на свою роботу, обмежували свої контакти, як у клітці, кожен боявся померти, усі сиділи вдома. На плани батьків вплинула і на мої, я думав піти на якісь гуртки, секції, щоб не сидіти вдома, з друзями гуляти, щось нове дізнаватись, спілкуватись, але мусів сидіти вдома. Вдома тісно, всі роздратовані» (Станіслав, 14 років, дитина трудових мігрантів).*

Ковід і трудова міграція



## МАЙБУТНЄ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Залежно від особистих обставин, трудові мігранти та їхні діти висловлювали різне бачення свого майбутнього.

Частка з них сприймає працевлаштування за кордоном як вимушений, тимчасовий крок, прагнуть за можливості повернутися в Україну; інші зорієнтовані на інтеграцію до країни перебування та планують перевезення за кордон тих членів родини, які ще залишаються в Україні.

*«Хочу зробити документи, там працювати і потім робити возз'єднання сім'ї, забрати дітей і дружину за кордон» (Василь, 33 роки, трудовий мігрант).*

Якщо чоловіки, які є трудовими мігрантами, схильні з часом переїхати на постійне проживання за кордон, аргументують такі наміри відсутністю працевлаштування в Україні з гідною зарплатою, то жінки переважно ставляться до такої перспективи більш критично, вважають, що перебування за кордоном матиме значні негативні наслідки – розрив звичних соціальних зв'язків, складнощі в інтеграції до незвичних для себе умов роботи та проживання, незнання іноземних мов тощо.

*«Велика ціна є цьому добробуту – дитина зростала без батька, я жила без чоловіка. Воно того не вартє» (Юля, 34 роки, дружина трудового мігранта).*

Серед осіб, які планують переїхати до іншої країни, поширеним є відчуття зневіри в Україні, розчарування у перспективах життя в країні для себе і своїх дітей. Особливо такі наміри притаманні трудовим мігрантам «зі стажем», які тривалий час перебували за кордоном, мають досвід працевлаштування у різних країнах і певною мірою встигли адаптуватися до умов життя і праці в них. Розрив соціальних зв'язків з Україною через довге перебування за кордоном (втрата друзів і знайомих) зумовлює прагнення розпочати «нове життя», попри численні ризики й труднощі.

*«Не бачу жодних перспектив. На Україну я не дуже хочу повертатися, мене нічого не тримає» (Іван, 44 роки, трудовий мігрант, Польща).*

Рішення про можливий переїзд до іншої країни часто приймається батьками без участі дитини, її просто ставлять перед фактом і повідомляють рішення дорослих.

*«Настя – дитина. Що з нею обговорювати?» (Віталік, 44 роки, трудовий мігрант, батько 13-річної доньки).*

Доволі поширеним форматом працевлаштування за кордоном є схема, за якою гроші заробляють в іншій країні, а витрачаються в Україні (зокрема, придбання будинку, квартири або автівки). Такі трудові мігранти не сприймають інші країни як місце постійного проживання і більше орієнтовані на «вахтовий метод»: періодично виїжджають за кордон на заробітки на кілька місяців, потім повертаються і через певний час знов шукають можливості працевлаштуватися в іншій країні. Часто висловлювалося переконання, що тимчасовий виїзд за кордон – це цілком прийнятний формат заробляння грошей, за умови повернення в Україну.

*«Я спочатку їхав на 3 місяці і більше не хотів повертатися за кордон. Проте приїхав додому, побув два місяці, гроші закінчилися і знову поїхав (Іван, 44 роки, трудовий мігрант, Німеччина).*

*«Якщо ти їдеш, реалізовуєш себе і вертаєшся додому – це добре. А якщо це міграція на все життя – сумно і неправильно» (Марія, 17 років, донька трудового мігранта).*

Незалежно від наявності намірів щодо переїзду за кордон на постійне проживання, переважна більшість трудових мігрантів і членів їх родин зазначають, що із задоволенням жили б і працювали б в Україні, якби могли знайти на батьківщині роботу з гідною заробітною платою. Часто небажання змінювати країну



проживання пояснюється необхідністю доглядати батьків та інших родичів похилого віку, прагненням зберегти усталені зв'язки з друзями та сусідами. Готові жити та працювати в Україні за умови наявності роботи, сприймати трудову міграцію як небажану і вимушену.

*«Не хочемо. Чоловік, насамперед, проти, і я теж. Тримає сім'я, родичі, не можемо батьків лишати» (Марія, 37 років, дружина трудового мігранта).*  
*«Треба створити умови для батьків, мігрантів, щоб більше не їздили. Якщо держава допоможе, то і мігрантам не доведеться (виїжджати) (Віктор, 47 років, трудовий мігрант).*

Деякі діти трудових мігрантів підтримують наміри з часом переїхати на постійне проживання за кордон, аргументують таке бажання більш високим рівнем освіти, можливістю працевлаштування з гідною зарплатою і побутовим комфортом, недосяжним в Україні.

*«Я вважаю, що освіта краща все-таки в Європейському Союзі, ніж в Україні, і роботу там можна знайти з більш кращою зарплатою, ніж в Україні» (Анастасія, 13 років, донька мігранта).*  
*«Якщо чесно, я не хочу жити в Україні взагалі. Не знаю чому. Мене більше манить закордон, там красивіше і краще жити» (Ганна, 13 років, донька мігранта).*

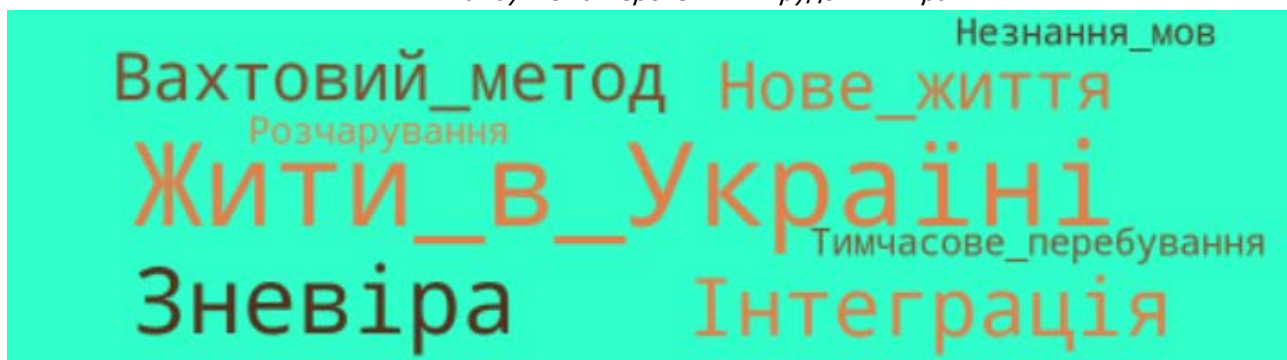
Деякі підлітки, попри позицію батьків, хотіли б продовжувати навчання в Україні. Незгода дітей з нав'язаними дорослими рішеннями та планами інколи зумовлює виникнення сімейних суперечок, які посилюються під час перехідного періоду підлітків.

*«Батьки говорили, що краще поїхати за кордон навчатися, але я не хочу. Я залишилася б жити в Україні. Я в цілому не люблю нові місця, зовсім незнайомі мені міста, країни. Проте батьки наполягають» (Настя, 14 років, донька мігранта).*

Переважна більшість учасників дослідження бачить своє майбутнє у вільній, благополучній Україні. Навіть ті, які орієнтовані на виїзд за кордон для постійного проживання, готові змінити свої плани, якщо в Україні будуть умови для гідного працевлаштування.

*«Я хотів би, щоб мої діти жили та працювали в Україні, сподіваюся, що економіка України зростає, що життя буде краще. Вірю, що Україна – держава велика, сильна, треба ще трошки, процес уже пішов, але важко змінити усе і зразу» (Василь, 46 років, трудовий мігрант).*  
*«Дома дуже добре. Дома все найкраще, ми дуже щасливі. Я твердо вірю, що скоро виїжджати на заробітки не знадобиться» (Еріка, 32 роки, трудова мігрантка).*

#### Майбутнє та перспективи трудових мігрантів



## ВИСНОВКИ

- Головним аргументом для трудової міграції є економічні чинники: прагнення заробити гроші, отримати більш високооплачувану (порівняно з Україною) роботу.
- Часто родини трудових мігрантів проживають у населених пунктах, де виїзд одного або кількох членів родини за кордон є більше правилом, ніж винятком. Практично у всіх сім'ях хтось з членів родини перебуває на заробітках, тому діти живуть у середовищі, де відсутність принаймні одного з батьків є нормою.
- Доволі поширеною є модель родинних відносин, за якою один з членів родини (переважно батько) заробляє кошти за кордоном, а решта родини (мати та діти) сприймають його, насамперед, як джерело фінансування, очікують регулярних грошових переказів.
- Члени родини часто сприймають батька-мігранта лише як джерело фінансування, інколи трудові мігранти скаржилися на відверто споживацьке ставлення з боку рідних, які лишилися в Україні.
- Працевлаштування одного або кількох членів родини за кордоном часто стає наслідком розриву традиційних зв'язків, відчуження та виникнення різноманітних непорозумінь і навіть судових позовів. Деякі сім'ї перебувають на межі руйнування.
- Під час інтерв'ю згадувалися ревності як причина непорозумінь, деяких дружин трудових мігрантів засмучує неможливість здійснення повсякденного контролю за чоловіком.
- Перебування за кордоном часто призводить до руйнації, «заморожування» зв'язків із соціальним оточенням в Україні.
- Відсутність одного з батьків тривалий час також зумовлює певну відстороненість дітей, сприйняття відсутнього батька як майже чужої для них людини, руйнування довірливих відносин і посилення взаємного дистанціювання.
- Рішення про можливий переїзд до іншої країни часто приймається батьками без участі дитини, її просто ставлять перед фактом і повідомляють рішення дорослих.
- Деякі трудові мігранти усвідомлюють, що їх тривала відсутність неминуче відіб'ється на вихованні дітей, негативно вплине на їх соціалізацію та дорослішання.
- Багато дітей перебувають в умовному статусі «дитини трудового мігранта» вже багато років і не уявляють свого життя інакше.
- Тривала відсутність одного з батьків призводить до виникнення у дитини емоційних розладів, постійної туги, зумовлює численні побутові проблеми, складнощі із засвоєнням навчальної програми.
- Традиційні потреби підліткового віку у дітей трудових мігрантів часто лишаються без задоволення, а запитання – без відповідей.
- Деякі діти трудових мігрантів старшого підліткового віку лишилися сам на сам з дорослими проблемами і змушені їх долати самотійно.
- Із від'їздом навіть одного з батьків за кордон дитина отримує менше уваги не лише через його відсутність, але й через зростання навантаження на того з батьків, хто лишився в Україні.
- Інколи діти потерпають через шкільні образи від однолітків, зокрема пов'язані з відсутністю батька, й не можуть розраховувати на його підтримку та захист.
- Внаслідок впровадження дистанційного навчання у родинах трудових мігрантів, де принаймні один з батьків відсутній, збільшилося навантаження іншого дорослого члена родини через необхідність контролювати навчання, забезпечувати технічні умови для цього.
- Деякі мігранти при переїзді за кордон працюють не за спеціальністю.
- Пандемія COVID-19 істотно ускладнила становище багатьох родин та їхніх дітей. Вимушене коригування намірів, неможливість здійснити запланований раніше виїзд за кордон інколи зумовлюють погіршення психологічного клімату у родині, взаємне роздратування та суперечки.
- Часто трудові мігранти, виїжджаючи за кордон, не мають достовірної інформації про умови праці та побутові умови, дізнаючись про них вже на місці. Актуальною є потреба в інформаційному забезпеченні – отриманні мігрантами достовірної та актуальної інформації про умови праці, побуту, місцеве законодавство, особливості роботи торгових і медичних закладів, правовий статус трудового мігранта у країні перебування тощо. У цілому, трудові мігранти та їх родини мають потребу у таких видах допомоги і підтримки:

- психологічна – допомога у вирішенні емоційних проблем, зумовлених стресовими ситуаціями;
  - юридична – можливість отримання інформації про правові аспекти перебування за кордоном;
  - законодавча – підтримка трудових мігрантів через ухвалення законодавчих актів, які захищали б їхні права;
  - податкова – відмова від намірів держави оподатковувати гроші, які вони заробляють за кордоном;
  - педагогічна – фаховий супровід виховання дітей, батьки яких перебувають за кордоном.
- Трудові мігранти потерпають від нещирості роботодавців і посередників за кордоном, стають жертвами і в таких ситуаціях потребують юридичної допомоги.
  - На думку залучених до дослідження експертів, корисним може бути створення єдиної бази (реєстру) даних щодо українських трудових мігрантів. Це дозволило б у перспективі систематизувати інформацію щодо кількості трудових мігрантів, їхніх потреб та бажаної соціальної підтримки.
  - Близько половини опитаних заявили, що прагнули б повернутися до України за умови, що їм вдалося б знайти на її теренах роботу з гідною заробітною платою.
  - Після повернення в Україну у трудових мігрантів часто виникає потреба у «зворотній адаптації» – пристосуванні до умов життя в Україні.
  - Трудові мігранти переважно погано обізнані у законодавстві, яке регулює їх статус, права і обов'язки. Наявні відомості часто є фрагментарними, суперечливими та неповними. Обізнаність дітей з цих питань є нульовою.
  - Рівень обізнаності представників місцевих органів влади і місцевого самоврядування у законодавстві, яке регулює ситуацію з трудовою міграцією, є вкрай недостатнім, навіть у регіонах з масовим поширенням трудової міграції.
  - Оподаткування грошей, зароблених за кордоном, трудові мігранти вважають вкрай несправедливим і образливим. Про причинно-наслідковий зв'язок між сплатою податків і рівнем соціального захисту та пенсійного забезпечення (власного, своїх батьків і дітей) не задумуються.
  - Інколи трудові мігранти сприймають тимчасовий виїзд за кордон як перший крок для подальшої інтеграції у більш благополучній країні через отримання спочатку дозволу на тимчасове проживання, а згодом і громадянства.
  - Незалежно від наявності намірів щодо переїзду за кордон на постійне проживання, переважна більшість трудових мігрантів і членів їх родин зазначають, що із задоволенням жили б і працювали б в Україні, якби могли знайти на батьківщині роботу з гідною заробітною платою.

## РЕКОМЕНДАЦІЇ

- Створити можливості для перекваліфікації потенційних майбутніх мігрантів з урахуванням поточної ситуації на ринку праці.
- Підвищення рівня правової обізнаності трудових мігрантів, алгоритму дій у типових проблемних ситуаціях.
- Популяризація досвіду колишніх трудових мігрантів, які повернулися в Україну і розпочали власний бізнес, використовуючи досвід і зв'язки, надбані за кордоном.
- Створення та модерація груп у соціальних мережах, орієнтованих на надання необхідної інформації сім'ям трудових мігрантів у вирішенні побутових, юридичних та інших проблем.
- Створення онлайн-ресурсу «радник трудового мігранта» з узагальненням юридичної, побутової та іншої інформації, яка може стати в пригоді трудовим мігрантам і членам їх родин, із систематизованими відповідями на найпоширеніші запитання.
- Організація психологічної допомоги членам сімей трудових мігрантів, навчання методам попередження та подолання кризових ситуацій у взаєминах, які виникають через міграцію.
- Створити «клуб дружин трудових мігрантів» (*назва умовна*), де вони могли б обмінюватися досвідом, підтримувати одна одну, розповідати про типові проблемні ситуації та шляхи їх подолання.
- Створити телефонну або онлайн «лінію довіри», на яку могли б звернутися за порадою або допомогою члени сімей трудових мігрантів, зокрема діти.
- Ініціювати надання пільгових кредитів колишнім трудовим мігрантам для відкриття власного бізнесу в Україні.
- Створити базу вакансій для працевлаштування трудових мігрантів, які хотіли б повернутися в Україну.
- Призначити у регіональних центрах соціальних служб у справах сім'ї, дітей та молоді, управліннях соціального захисту населення спеціалістів, відповідальних за роботу з трудовими мігрантами.
- Ініціювати створення у Державній службі зайнятості окремої бази вакансій, орієнтованих на трудових мігрантів і членів їх родин.
- Розробити комплекс заходів, які сприяли б офіційному працевлаштуванню трудових мігрантів у країнах перебування. Проводити роз'яснювальну роботу стосовно того, що офіційне працевлаштування необхідне для гарантування дотримання прав, свобод і інтересів трудових мігрантів і членів їх родин.
- У закладах вищої освіти Західного регіону України ініціювати створення консультативних груп студентів-правників, які на безоплатній основі надавали б юридичні консультації трудовим мігрантам і членам їх сімей.
- Ініціювати визначення призначення одної із структур виконавчої влади, яка координувала б діяльність із захисту прав трудових мігрантів та їх дітей (наразі ці повноваження розподілені між управліннями соціального захисту, управліннями освіти, управліннями у справах сім'ї та молоді, структурами із захисту прав дітей, службами зайнятості тощо).
- Передбачити комплекс заходів, спрямованих на покращення обізнаності представників державної влади та місцевого самоврядування в особливостях національного законодавства, яке регулює трудову міграцію.
- Створення загальноукраїнської бази даних трудових мігрантів, що у перспективі допоможе систематизувати та узагальнити ситуацію з трудовою міграцією в Україні, централізувати надання трудовим мігрантам послуг, консультацій і допомоги.
- Створення безоплатної «гарячої лінії», на яку трудові мігранти або члени їх родин могли б звернутися у разі надзвичайних обставин.
- Створення довідника «Пенсійне забезпечення трудових мігрантів» з інформуванням у доступній формі переваг офіційного працевлаштування за кордоном.
- Створення «Пам'ятки трудового мігранта» з інформацією про найпоширеніші проблемні ситуації та можливі шляхи їх вирішення.
- Організація обміну досвідом представників громад, які налагодили успішну роботу із сім'ями трудових мігрантів.

- Ініціювати системну роботу з оновлення та вдосконалення національного законодавства, яке регулює відносини у сфері трудової міграції, зокрема щодо забезпечення прав трудових мігрантів та їх дітей.
- Проведення регулярних моніторингових досліджень трудової міграції в Україні та світі.

## **ДОДАТКИ**

1. Протокол дослідження
2. Гайд для проведення інтерв'ю з дорослими членами сімей трудових мігрантів
3. Гайд для проведення інтерв'ю з дітьми трудових мігрантів
4. Гайд для проведення фокус-груп з дорослими членами родин трудових мігрантів
5. Гайд для проведення фокус-груп з дітьми трудових мігрантів
6. Гайд для проведення інтерв'ю з експертами
7. Розшифровки інтерв'ю з дітьми трудових мігрантів
8. Розшифровки інтерв'ю з дорослими членами сімей трудових мігрантів
9. Розшифровки фокус-груп з дружинами трудових мігрантів
10. Розшифровки фокус-груп з дітьми трудових мігрантів
11. Розшифровки інтерв'ю з експертами