

Лондар С. Л.

доктор економічних наук, професор, перший заступник директора з наукової роботи
ДНУ «Інститут освітньої аналітики», Київ, Україна, londar.sergiy@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1838-288X>

Босенко О. С.

кандидат економічних наук, науковий співробітник ДНУ «Інститут освітньої аналітики»,
Київ, Україна, bosenkooleksandr@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0004-3414-8908>

Деревко О. С.

кандидат економічних наук, науковий співробітник ДНУ «Інститут освітньої аналітики»,
Київ, Україна, umma@ukr.net
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-0599-5926>

Кир'янов А. В.

заступник директора ДНУ «Інститут освітньої аналітики», Київ, Україна, andrej.kiryanoff@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0452-7689>

ВИКЛИКИ ДЛЯ УКРАЇНСЬКИХ БІЖЕНЦІВ НА РИНКУ ПРАЦІ КРАЇН ЄС: ПРИКЛАД ПОЛЬЩІ ТА НІМЕЧЧИНИ

Анотація. У статті аналізуються виклики, що постали перед українськими біженцями на ринку праці приймаючих країн Європейського Союзу. Як приклад наведено досвід Польщі та Німеччини, оскільки ці дві країни стали прихистком для найбільшого числа мігрантів з України з початку повномасштабної війни. Значна частина українських біженців стикаються з труднощами в пошуку роботи відповідно до своєї кваліфікації, досвіду й навичок. Визначено галузі економіки у вказаних країнах, де українцям вдалося знайти роботу. Встановлено, що найбільше працевлаштованих біженців з України – у Польщі. Цьому сприяє поширений там принцип «спочатку працюй», що забезпечує більший доступ до ринку праці та спрощені умови працевлаштування, не акцентуючи на знанні польської мови. У Німеччині практикується протилежний підхід. Незважаючи на друге місце (після Польщі) за чисельністю прийнятих українських біженців, відсоток працевлаштованих у цій країні значно менший. Німеччина фокусує увагу на адаптації біженців і вивченні ними німецької мови, після чого їм пропонується певний вибір роботи, залежно від рівня знання мови. Це довший процес, проте, як показано в дослідженні, працівникам із підтвердженою кваліфікацією та дипломом простіше знайти роботу за своєю спеціальністю, оплата їхньої праці більша, як і внески до соціальних фондів. У статті продемонстровано наявність дискримінації українських біженців за етнічною ознакою під час працевлаштування на прикладі експерименту на ринку праці Польщі. Наукова новизна дослідження полягає в розробленні системного підходу до аналізу ринку праці країн ЄС на прикладі Польщі й Німеччини з позиції українських біженців та виявленні основних викликів, з якими вони стикаються. Результати дослідження дають змогу оцінити вимоги ринків праці вказаних країн до кваліфікації українських біженців, визначити сфери найбільшого ринкового попиту й поглибити розуміння основних критеріїв успішності пошуку роботи в цих країнах.

Ключові слова: українські біженці, інтеграція, ринок праці Польщі, ринок праці Німеччини, системний аналіз, працевлаштування, пошук роботи.

JEL classification: I21, I25.

DOI: 10.32987/2617-8532-2024-5-5-16.

© Лондар С. Л., Босенко О. С., Деревко О. С., Кир'янов А. В., 2024

Протягом декількох останніх років країни Євросоюзу зазнали істотної трансформації – від історично еміграційного до імміграційного типу. Наслідки такої трансформації особливо помітні в Німеччині та Польщі. На тлі складних процесів тимчасової трудової імміграції відбулися потужні міграційні рухи біженців до цих країн у масштабах, не бачених в Європі з часів Другої світової війни. Російська агресія проти України в лютому 2022 р. стала поштовхом, спричинила масовий приплив українських біженців до Польщі та Німеччини, більшість яких становили жінки й діти. Таким чином ці дві країни стали лідерами за чисельністю прийнятих українських біженців.

За даними ООН, на початок 2024 р. за кордоном налічувалося близько 6,5 млн зареєстрованих українських біженців із різним статусом захисту. З них майже 6 млн перебували в Європі, зокрема близько 1,7 млн осіб у Німеччині та майже 1 млн осіб у Польщі [1]. Євростат також інформує про чисельність українців, які отримали статус тимчасового захисту в різних країнах ЄС. Станом на 30 червня 2024 р., як видно з рис. 1,

найбільше таких біженців прийняли Німеччина (1,35 млн осіб) і Польща (0,97 млн осіб).

Метою цього дослідження є проведення системного аналізу та виявлення викликів, з якими стикаються українські біженці на ринку праці країн ЄС, на прикладі Польщі та Німеччини.

Наукова новизна дослідження полягає в розробленні системного підходу до аналізу ринку праці країн ЄС на прикладі цих двох країн із позиції українських біженців та визначенні основних викликів, з якими вони стикаються.

Біженці, що прибули до європейських країн, швидко отримали необхідний захист і безпеку. Спочатку лєвова частка біженців орієнтувалися на короткочасне перебування в приймаючій країні, сподіваючись на швидке закінчення війни. Але через тривалі бойові дії багато з них почали по-іншому сприймати своє перебування в приймаючій країні, вдаючись до пошуку джерел додаткового доходу та економічної активності. Як результат, що підтверджується даними державних архівів і академічних досліджень, ступінь залучен-



Рис. 1. Чисельність осіб, які отримали тимчасовий захист в європейських країнах, станом на 30 червня 2024 р., тис. осіб

Побудовано авторами за: [1].

ня біженців на ринок робочої сили в Польщі значно зріс. Важливо також розуміти, що приплив українських біженців до Польщі й Німеччини не пов'язаний із пошуком фінансової вигоди – вони рятували себе та своїх близьких від небезпек війни. Наразі саме в Польщі спостерігається найвищий відсоток працевлаштування біженців від війни (65 % працездатних) [2] порівняно з іншими країнами ОЕСР. У Німеччині цей показник становить лише 18 % (рис. 2). Така відмінність пов'язана з різними підходами до працевлаштування біженців у цих країнах ЄС.

У Польщі, наприклад, діє принцип «спочатку працєю», тобто нові іммігранти повинні насамперед працевлаштуватися, необов'язково відповідно до своєї професійної кваліфікації, а вивчення мови та інші інтеграційні заходи здійснюються паралельно. Водночас у Німеччині іммігранти спочатку повинні пройти мовні й інтеграційні курси, під час яких паралельно здійснюється визнання їхніх професійних кваліфікацій. Хоча це може відтермінувати їх вихід на ринок праці, завдяки кращим мовним навичкам вони згодом

зможуть працевлаштуватися за своєю кваліфікацією. Такий підхід сприяє задоволеності мігрантів роботою та заробітком, а також збільшує їхній внесок у соціальну систему [3].

Оскільки адаптація біженців з України до умов працевлаштування в приймаючих країнах є не лише гуманітарною проблемою, а й має соціально-економічний аспект, було проведено дослідження щодо можливої дискредитації українських біженців у процесі працевлаштування. З точки зору економіки, особливо в умовах дефіциту робочої сили, дискримінація претендентів і працівників може призводити до неефективного використання трудових ресурсів [4]. Етнічна дискримінація залишається поширеною проблемою, що впливає як на умови праці, так і на процес працевлаштування. Проте становище українських біженців на польському й німецькому ринках праці має свої особливості та потребує окремого аналізу.

Ринок праці в Польщі та Німеччині створює для біженців численні виклики. Вони змушені швидко знаходити роботу, аби забезпечувати себе і свої родини. Інколи це потребує повної зміни професії або галузі та вико-

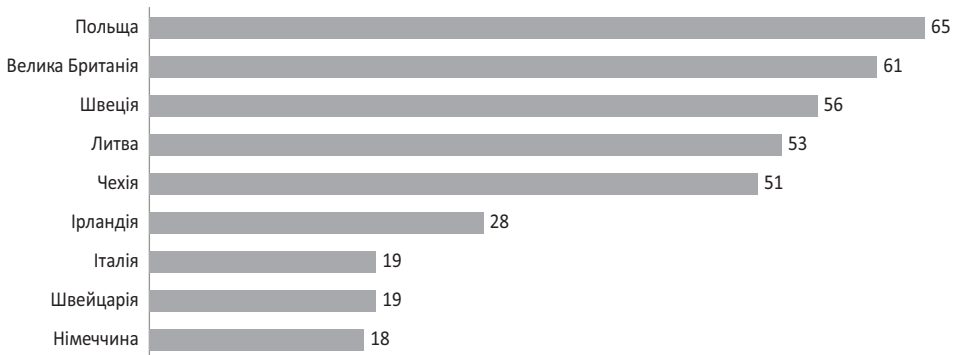


Рис. 2. Частка біженців, працевлаштованих в окремих країнах ОЕСР, %
Побудовано авторами за: [2].

нання роботи, яка не відповідає їхній кваліфікації. Адаптація до вимог і очікувань польських роботодавців часто виявляється складною внаслідок прямої чи прихованої дискримінації. За деякими оцінками [5], для того щоб знайти роботу, біженцям часто доводиться надсилати до 200 резюме, що може свідчити про додаткові труднощі з працевлаштуванням. Одним із бар'єрів на шляху інтеграції біженців є регулювання ринку праці багатьма правовими нормами, про які вони можуть не знати. Різноманітні обмеження, як-от заборона на працевлаштування, невизначеність результатів процедур з отримання притулку, статус довгострокового проживання, вимоги до місця проживання, часто спричиняють затримки і труднощі з працевлаштуванням [6].

За результатами оцінки впливу різноманітних факторів на рівень працевлаштування в Польщі [2], серед біженців, які володіли польською мовою, він сягав 82 %; серед тих, хто заявляв про базове розуміння мови, – 64 %; осіб, що не знали мови, – лише 50 % (рис. 3).

Аналіз, проведений фахівцями ОЕСР, свідчить, що зазвичай біженці влаштовуються на роботу, пов'язану із фізичною працею; крім того, вони зайняті у сфері туризму, готельного господарства, виробництва, логісти-

ки, ІТ і будівництва [2]. Це, зокрема, вказує на невідповідність між навичками біженців та потребами ринку, що призводить до виконання ними переважно некваліфікованих робіт: у 2022 р. посади, пов'язані з виконанням таких робіт, обіймали понад 50 % біженців [5]. Найчастіше вони знаходили роботу через соціальні мережі та завдяки підтримці інших мігрантів і переважно у сферах із низькими вимогами до працевлаштування. Жінки-біженки, які доглядають за своїми дітьми, зазвичай шукають роботу із частковою зайнятістю або гнучким графіком.

Дослідження, проведені експертами ОЕСР у 20 європейських країнах, свідчать, що вимушені мігранти стикаються з гіршими результатами на ринку праці порівняно з місцевим населенням і економічними мігрантами. Біженці зазвичай є групою, яка має значно нижчі показники працевлаштування, ніж вимушені мігранти із країн ЄС та інших регіонів. Можливості знайти роботу біженцями на 11,6 % менші порівняно з іншими мігрантами з подібними характеристиками, а рівень безробіття серед них вищий на 22 %. Крім того, біженці мають нижчі доходи й гірші умови праці. Сукупно ці фактори створюють так званий розрив біженців, що означає повільніший і складніший

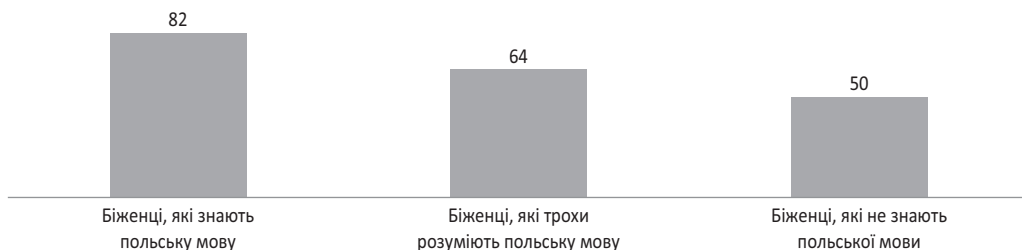


Рис. 3. Частка працюючих біженців за ступенем знання мови, %

Побудовано авторами за: [2].

процес економічної інтеграції для них порівняно з іншими мігрантами з подібними характеристиками, як-от регіон походження, час прибуття або демографічні дані [7]. Це також вказує на необхідність постійного моніторингу та аналізу становища як економічних, так і вимушених мігрантів, зокрема біженців війни, оскільки їхні життєві обставини впливають на їхню соціальну поведінку, рішення й відносини в інших сферах життя.

За результатами дослідження, виконаного Міжнародною організацією з міграції у квітні – червні 2023 р., основними сферами працевлаштування, які вказувалися респондентами, були: освіта (12 %), охорона здоров'я та соціальна допомога (10 %), ремонт транспортних засобів і мотоциклів (10 %), сфера послуг (діяльність, пов'язана з проживанням та допоміжними послугами, – 7 %; інші види послуг, у т. ч. прання, прибирання, перукарські й косметичні послуги – 6 %) [8]. Показово, що в Польщі на момент дослідження частка працевлаштованих до виїзду з України була вищою на 9 в. п. Більшість працевлаштованих респондентів (23 %) також згадали про сектори зайнятості, не включені в анкету.

Наразі в Польщі підтвердити освітню кваліфікацію можна в один із трьох способів: автоматичне визнання освіти, визнання освіти на основі міжнародної угоди та нострифікація. Вибір способу залежить від країни, в якій особа отримала диплом. Для багатьох людей визнання освіти є лише першим етапом важкого процесу, що передуює отриманню кваліфікованої роботи в Польщі. Особи, які охоплюються регульованими професіями, повинні, крім визнання їхньої освіти,

засвідчити своє право працювати за здобутою професією.

Серед біженців, які прибувають до Польщі, чимало професійних медичних працівників (лікарів, стоматологів, медсестер, акушерів, фельдшерів), що могли б працювати в польській системі охорони здоров'я. Тим більше що в країні спостерігається дефіцит лікарів, медсестер і допоміжного медперсоналу. Проте дипломи лікарів, стоматологів, фармацевтів, медсестер або акушерів, незалежно від дати їх отримання, не визнаються еквівалентними на основі міжнародних угод. Необхідно провести нострифікацію, або процедуру підтвердження завершення навчання на певному рівні.

Біженці з України, що працювали у сфері охорони здоров'я, частіше виявляють бажання залишитися в Польщі назавжди (20 % хочуть залишитися назавжди, 22 % – понад рік), лише 2 % з них планують їхати далі на Захід. Водночас більшість біженців (63 %), які до від'їзду працювали в сільському господарстві, думають про повернення на Батьківщину [9].

Загалом у 2022 р. у Польщі на посадах, нижчих від їхнього рівня кваліфікації, працювали близько 46 % біженців. Дослідники провели експеримент із пошуку реальних пропозицій роботи, розміщених на офіційних вебсайтах, таких як Pcasuj.pl, OLX, і в рамках дослідження надсилали пари резюме фіктивних кандидатів: від польки та від українки [2]. Було створено дві пари резюме кандидаток із різними компетенціями: одна, що відповідає посадам фахівця з вищою освітою, друга – для посад, які не передбачають наявності вищої освіти. Резюме обох пар було складено так,

щоб вони були максимально схожі за ключовими елементами. Результати експерименту відображено в табл. 1.

Як бачимо, кількість запитів до жінки-українки на професії, що не потребують освіти й досвіду, була майже на третину, а на ті, які потребують освіти та відповідного досвіду, – на чверть меншою, ніж до жінки-польки. Це може свідчити про наявність дискримінації за етнічною ознакою [2].

Щодо Німеччини, то станом на IV кв. 2024 р. у Центральному реєстрі іноземців [6] налічувалося 1 215 048 біженців з України, майже 97 % із яких є громадянами України. Серед дорослих 63 % становлять жінки. Серед 356 тис. дітей (до 18 років) майже 131,5 тис. дітей молодшого шкільного віку (6–11 років) і близько 95 тис. підлітків (14–17 років) [6].

Зауважимо, що в березні 2024 р. низка ЗМІ повідомила про зростання чисельності біженців з України в Німеччині до 1,65 млн осіб, посила-

ючись на дані системи безкоштовної реєстрації. Цю систему було створено Федеральним відомством у справах міграції та біженців (BAMF) у травні 2022 р. із метою ефективного розподілу українських біженців між федеральними землями.

Стосовно ринку праці, то з моменту початку війни частина українських біженців у Німеччині знайшли роботу: у липні 2024 р. було працевлаштовано близько 265 800 осіб. Із них майже 213 200 осіб працювали з умовою сплати внесків на соціальне страхування, ще 52 600 осіб мали незначну зайнятість. Загальний рівень зайнятості українських біженців станом на липень 2024 р. становив 29,4 % [10].

Загальною тенденцією є поступове зростання частки працевлаштованих. У Німеччині періодично проводиться національне опитування дорослих біженців віком до 65 років. Згідно з опитуванням 2024 р., серед них було близько 30 % працевлаш-

Таблиця 1
Результати експерименту щодо пошуку роботи в Польщі
двох кандидаток: українки та польки

Категорія		Посади спеціаліста	Неспеціалізовані посади
Кількість поданих пар заявок на працевлаштування		210	165
Позиції		Обслуговування клієнтів, торгівля	Аудиторські послуги, фінанси, адміністрування
		Сфера громадського харчування та ресторани	Діловодство в аналітичних відділах
		Проста офісна робота, прийоми	HR, контроль тощо
		Офісні, неспеціалізовані робочі місця в промисловості	–
Необхідна освіта та досвід		Не потрібно	Вища освіта та кілька років досвіду роботи
РЕЗУЛЬТАТИ			
Кількість зворотних дзвінків від роботодавців	Полька	58	20
	Українка	41	15

Побудовано авторами за: [2].

тованих проти 16 % у 2022 р. (за результатами першого опитування, проведеного в серпні – жовтні 2022 р.). Отже, частка працевлаштованих за цей період практично подвоїлася [11].

За інформацією Федерального агентства зайнятості [10], у вересні 2024 р. було зареєстровано близько 212 тис. безробітних українців, що на 9 тис. менше, ніж у серпні. Близько 108 тис. осіб, або половина зареєстрованих як безробітні у вересні 2024 р., очікували на визнання в Німеччині їхньої професійної освіти. Отримані за кордоном професійні кваліфікації та навички є важливими передумовами інтеграції в ринок праці цієї країни. Проте формальний рівень кваліфікацій не завжди дає змогу точно оцінити реальний рівень професійних навичок через відмінності в системах освіти.

Інтеграція в німецький ринок праці дещо змінила професійне становище українських біженців порівняно з тим, ким вони працювали в Україні. На момент опитування як наймані працівники в Німеччині працювали 86 % зайнятих біженців, як робітники – 7 %, як самозайняті – 7 %. До переселення частка самозайнятих була значно вищою (17 %), а найманих працівників – нижчою (79 %). І це не дивно, адже відкриття власної спра-

ви потребує більше часу, ніж наймана робота. Водночас 7 % самозайнятих серед біженців з України – досить висока частка, отже, деякі з них змогли продовжити свою попередню діяльність у цій країні без прив'язки до місця перебування.

До переселення спостерігалися значні гендерні відмінності в професійному становищі: серед найманих працівників переважали жінки, а серед робітників і самозайнятих – чоловіки. Після переселення ці відмінності стали меншими (табл. 2).

Більшість українських біженців (97 %), що працювали до переселення, виконували кваліфіковану чи висококваліфіковану роботу. За даними про їхню професійну діяльність в Україні, лише 3 % працювали як некваліфіковані працівники, 30 % – як фахівці, 23 % – як спеціалісти та 45 % – як експерти. Частки жінок і чоловіків, що працювали експертами, були однаковими (по 45 %).

Професійна кваліфікація та навички, набуті за кордоном, є важливими вимогами до інтеграції в німецький ринок праці. Однак через фундаментальні відмінності в системах освіти в приймаючій країні можуть зробити лише обмежені висновки щодо фактичного рівня кваліфікації. Тому як додатковий показник розглядається міжнародний соціоеконо-

Таблиця 2
Професійне становище та гендерна структура зайнятості українських біженців до та після переселення до Німеччини, %

Категорія зайнятості	До переселення		Після переселення	
	Жінки	Чоловіки	Жінки	Чоловіки
Самозайняті	15	26	6	9
Робітники	3	6	6	10
Наймані працівники	82	68	88	81

Побудовано авторами за: [12].

мічний індекс професійного статусу (ISEI). Він поєднує дані про дохід і рівень освіти, щоб визначити статус професії. Значення ISEI коливаються від 16 (наприклад, помічники й прибиральники) до 90 (судді). До переселення середній професійний статус становив 54 (підгрупи професій, якот адміністративний персонал і техніки). Після переселення він знизився на 9 пунктів, до 45, що відповідає таким групам, як офісні працівники та комерційні службовці без контактів із клієнтами. Це підтверджує, що професійні кваліфікації українських біженців частково знецінено.

Детальнішу інформацію про зайняті професії надає аналіз за групами професій, наведений у табл. 3, де показано 10 найпоширеніших професій у Німеччині. Як бачимо, майже 50 % біженців зайняті саме в цих професіях.

Структура професій має істотну поляризацію: з одного боку, 21 % біженців працюють у таких сферах, як прибирання, гастрономія, приготування їжі, складська діяльність, пошта, доставка та обробка вантажів. Для

виконання таких робіт здебільшого вимагається низька кваліфікація. З другого боку, 23 % працюють у сфері викладання й досліджень у школах і вищих навчальних закладах, у галузі освіти та соціальної роботи, корпоративної стратегії, реклами й маркетингу, розроблення та програмування програмного забезпечення, обліку й контролю, тобто за професіями, які часто вимагають наявності академічного ступеня або іншої висококваліфікованої підготовки. При цьому середня кваліфікація, зокрема професії, пов’язані із секретарськими та офісними обов’язками, менш поширена.

На основі проведеного аналізу ринків праці Німеччини та Польщі можна зробити декілька важливих висновків, що відображають як особливості трудової інтеграції українських біженців, так і загальні виклики, з якими вони стикаються.

По-перше, війна в Україні призвела до масштабного переміщення населення, й Німеччина та Польща стали основними приймаючими країнами для українських біженців. Від-

Таблиця 3
Найпоширеніші професійні групи українських біженців у Німеччині, %

Код професії	Назва професії за Класифікацією професій	Частка	Кумулятивна частка
541	Прибирання	8	8
633	Гастрономія	5	13
293	Приготування їжі	5	18
841	Викладання в загальноосвітніх школах	4	22
513	Складська діяльність, пошта, доставка, обробка вантажів	3	29
713	Організація та стратегія підприємств	3	32
921	Реклама та маркетинг	3	36
714	Офісна діяльність і секретаріат	3	3
831	Виховання, соціальна робота, реабілітаційна педагогіка	3	42
722	Бухгалтерський облік, контроль та ревізія	3	44
434	Розроблення програмного забезпечення та програмування	3	47

Побудовано авторами за: [12].

мінності в рівні зайнятості біженців у цих двох країнах є значними: у Польщі працевлаштовано 65 % біженців, у Німеччині – лише 18 %. Це свідчить про різні підходи до інтеграції біженців у трудову сферу. Польща застосовує принцип «спочатку працєю», що стимулює біженців до швидкого входження на ринок праці. Водночас у Німеччині пріоритет віддається мовній і культурній адаптації, що забезпечує кращу підготовку до майбутньої професійної діяльності, більший внесок працівника в суспільні фонди, але відтерміновує початок його економічної активності.

По-друге, працевлаштування українських біженців супроводжується численними викликами, такими як необхідність зміни професії, виконання некваліфікованої роботи, мовний бар'єр та дискримінація. Дослідження показують, що 46 % біженців у Польщі працюють на посадах, які не відповідають рівню їхньої кваліфікації, і лише ті, хто володіє місцевою мовою, мають набагато кращі перспективи. Мовні навички виявляються критично важливими: рівень зайнятості серед осіб, що знають польську, сягає 82 %, тоді як для решти знижується до 50 %.

По-третє, діють структурні обмеження інтеграції, пов'язані з визнанням професійної кваліфікації. У Польщі існує кілька способів підтвердження освіти, однак нострифікація залишається складним і тривалим процесом, особливо для медичних працівників, чиї дипломи не визна-

ються автоматично. Дефіцит медичного персоналу в Польщі відкриває можливості для потенційної інтеграції кваліфікованих фахівців з України, але наявні бар'єри ускладнюють цей процес.

По-четверте, ситуація в Німеччині висвітлює ще одну проблему. Більше половини працездатного населення серед українських біженців до війни мало досвід роботи в науці, техніці або медицині, що відповідає потребам німецького ринку праці. Проте формальний рівень освіти та професійної кваліфікації не завжди корелює з вимогами роботодавців, що утруднює професійну інтеграцію біженців. Окрім того, інтеграція в німецький ринок праці змінила професійний статус багатьох біженців: істотно знизилася частка самозайнятих, оскільки відкриття бізнесу вимагає більше часу й ресурсів, ніж наймана праця.

Загалом інтеграція українських біженців у ринки праці Німеччини та Польщі є багатогранним процесом, що потребує комплексного підходу. Варто враховувати не лише економічні показники, а й соціальні аспекти, зокрема підтримку з боку держави, успішність мовних курсів, подолання дискримінації та спрощення процедур визнання кваліфікацій. Успішна інтеграція біженців може істотно вплинути на економіку приймаючих країн, особливо в умовах дефіциту робочої сили, однак це потребує активної участі як урядів, так і роботодавців.

Список використаних джерел

1. Ukraine Refugee Situation. *Operational Data Portal*: вебсайт. URL: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine> (дата звернення: 10.08.2024).

2. Zyzik R., Baszczak Ł., Rozbicka I., Wielechowski M. Refugees from Ukraine in the Polish labour market: opportunities and obstacles. Warsaw : Polish Economic Institute, 2023. URL: <https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2024/03/Uchodzczy-z-Ukrainy-eng.pdf>.
3. Arbeitsmarktintegration ukrainischer Geflüchteter: Eine internationale Perspektive / Yu. Kosyakova et al. IAB. 2024. URL: <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2024/fb1624.pdf>.
4. Gramozi A., Palivos T., Zachariadis M. Measuring the welfare costs of racial discrimination in the labor market. *Economic Inquiry*. 2023. Vol. 61, Iss. 2. P. 232-252. DOI: <https://doi.org/10.1111/ecin.13126>.
5. Gromadzki J., Lewandowski P. Refugees from Ukraine on the Polish labour market. *Ubezpieczenia Społeczne*. 2022. T. 155, No. 4. S. 29-40. DOI: <https://doi.org/10.5604/01.3001.0016.2353>
6. Flüchtlinge aus der Ukraine. *Mediendienst Integration*. URL: <https://mediendienst-integration.de/migration/flucht-asyl/ukrainische-fluechtlinge.html>.
7. Fasani F., Frattini T., Minale L. Refugee Integration into the labour market: evidence from Europe. *Journal of Economic Geography*. 2022. Vol. 22, Iss. 2. P. 351-393. DOI: <https://doi.org/10.1093/jeg/lbab011>.
8. Badania z udziałem uchodźców z Ukrainy: Potrzeby, intencje i wyzwania integracyjne w Polsce (Kwiecien – Czerwiec 2023) / IOM. 2023. URL: <https://dtm.iom.int/reports/polska-badania-z-udzialem-uchodzcow-z-ukrainy-potrzeby-intencje-i-wyzwania-integracyjne-w>.
9. Trębski K., Młyński J. Ukraińscy uchodźcy: problemy, oczekiwania, bezpieczeństwo, wsparcie i nadzieje na przyszłość. *Pomoc społeczna i służby ratownicze w obliczu wojny w Ukrainie*. 2024. S. 51-72. URL: <https://izss.uken.krakow.pl/wp-content/uploads/sites/13/2024/01/Krzysztof-Trebski-Jozef-Mlynski-Ukraińscy-uchodzczy-problemy-oczekiwania-bezpieczenstwo-wsparcie-i-nadzieje-na-przyszlosc.pdf>.
10. Beschäftigte aus der Ukraine – Deutschland, Bundesländer und Regionaldirektionen (Monatszahlen). *Bundesagentur für Arbeit*. URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1961220&topic_f=bst-hochrechnung-ukraine.
11. Schutzsuchende aus der Ukraine: Potenziale für den deutschen Arbeitsmarkt besser nutzen. *BiB*. 2024. URL: <https://www.bib.bund.de/DE/Presse/Mitteilungen/2024/2024-10-24-Schutzsuchende-aus-der-Ukraine-Potenziale-fuer-den-deutschen-Arbeitsmarkt-besser-nutzen.html>.
12. Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland: Ergebnisse der ersten Welle der IAB-BiB/FReDA-BAMF-SOEP-Befragung (Forschungsbericht 41) / H. Brücker et al. Nürnberg : Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2022. DOI: <https://doi.org/10.48570/bamf.fz.fb.41.d.2023.ukrlangbericht.1.0>.

Sergiy Londar

Dr. Sc. (Economics), Professor, SSI "Institute of Educational Analytics",
Kyiv, Ukraine, londar.sergiy@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1838-288X>

Oleksandr Bosenko

Ph. D. (Economics), SSI "Institute of Educational Analytics",
Kyiv, Ukraine, bosenkooleksandr@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0004-3414-8908>

Olena Derevko

Ph. D. (Economics), SSI "Institute of Educational Analytics",
Kyiv, Ukraine, ymma@ukr.net
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-0599-5926>

Andrii Kyrianov

SSI "Institute of Educational Analytics", Kyiv, Ukraine, andrej.kiryanoff@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0452-7689>

CHALLENGES FOR UKRAINIAN REFUGEES IN THE EU LABOUR MARKET: THE CASE OF POLAND AND GERMANY

Abstract. *The article examines the array of challenges faced by Ukrainian refugees in the labour markets of European Union host countries, focusing on the experiences of Poland and Germany. These two countries have provided refuge to the largest number of Ukrainian migrants since the onset of the full-scale war. A significant proportion of Ukrainian refugees encounter difficulties in finding employment that aligns with their qualifications, experience and skills. The study identifies the sectors of the economy in these countries where Ukrainians have successfully found employment. Poland is found to have the largest number of employed Ukrainian refugees. This is attributed to Poland's "work-first" principle, which offers broader access to the labour market and simplified employment procedures, without prioritising proficiency in the Polish language. In contrast, Germany adopts an alternative approach. Despite hosting the second-largest number of Ukrainian refugees after Poland, the employment rate of refugees in Germany is considerably lower. Germany's integration strategy emphasises language acquisition before offering job opportunities, which often depend on language proficiency levels. Although this approach involves a longer process, the study demonstrates that refugees with validated qualifications and diplomas find it easier to secure employment in their fields, with higher wages and increased social security contributions. The article also highlights instances of ethnic discrimination against Ukrainian refugees in the labour market, illustrated through a labour market experiment in Poland. The scientific novelty of the research lies in the development of a systemic approach to analysing the labour markets of EU countries, using Poland and Germany as case studies from the perspective of Ukrainian refugees, and in identifying the primary challenges they face. The findings of the study enable an evaluation of labour market demands in Poland and Germany regarding the qualifications of Ukrainian refugees, identification of the most in-demand sectors, and a deeper understanding of the key success factors in job searches within these countries.*

Keywords: *Ukrainian refugees, integration, Polish labour market, German labour market, systemic analysis, employment, job search.*

References

1. Operational Data Portal. (n. d.). *Ukraine Refugee Situation*. Retrieved from <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>.
2. Zyzik, R., Baszczak, Ł., Rozbicka, I., & Wielechowski, M. (2023). *Refugees from Ukraine in the Polish labour market: opportunities and obstacles*. Warsaw: Polish Economic Institute. Retrieved from <https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2024/03/Uchodzczy-z-Ukrainy-eng.pdf>.
3. Kosyakova, Yu., Gatskova, K., Koch, T., Adunts, D., Braunfels, J., Goßner, L., ...& Vandenhirtz, M. (2024). Labor market integration of Ukrainian refugees: An international perspective. *IAB*. Retrieved from <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2024/fb1624.pdf> [in German].
4. Gramozi, A., Palivos, T., & Zachariadis, M. (2023). Measuring the welfare costs of racial discrimination in the labor market. *Economic Inquiry*, 61(2), 232-252. DOI: <https://doi.org/10.1111/ecin.13126>.
5. Gromadzki, J., & Lewandowski, P. (2022). Refugees from Ukraine on the Polish labour market. *Ubezpieczenia Społeczne*, 155(4), 29-40. DOI: <https://doi.org/10.5604/01.3001.0016.2353>
6. Mediendienst Integration. (n. d.). *Refugees from the Ukraine*. Retrieved from <https://mediendienst-integration.de/migration/flucht-asyl/ukrainische-fluechtlinge.html> [in German].
7. Fasani, F., Frattini, T., & Minale, L. (2022). Refugee Integration into the labour market: evidence from Europe. *Journal of Economic Geography*, 22(2), 351-393. DOI: <https://doi.org/10.1093/jeg/lbab011>.
8. IOM. (2023). *Research with refugees from Ukraine: Needs, intentions and integration challenges in Poland (April-June 2023)*. Retrieved from <https://dtm.iom.int/reports/polska-badania-z-udzialem-uchodzcow-z-ukrainy-potrzeby-intencje-i-wyzwania-integracyjne-w> [in Polish].
9. Trębski, K., & Młyński, J. (2024). Ukrainian refugees: problems, expectations, security, support and hopes for the future. In *Social assistance and emergency services in the face of war in Ukraine*, 51-72. Retrieved from <https://izss.uken.krakow.pl/wp-content/uploads/sites/13/2024/01/Krzysztof-Trebski-Jozef-Mlynski-Ukrainscy-uchodzczy-problemy-oczekiwania-bezpieczenstwo-wsparcie-i-nadzieje-na-przyszlosc.pdf> [in Polish].
10. Bundesagentur für Arbeit. (n. d.). *Employees from Ukraine – Germany, federal states and regional directorates (monthly figures)*. Retrieved from https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1961220&topic_f=bst-hochrechnung-ukraine [in German].
11. BiB. (2024). *People seeking protection from Ukraine: making better use of potential for the German labor market*. Retrieved from <https://www.bib.bund.de/DE/Presse/Mitteilungen/2024/2024-10-24-Schutzsuchende-aus-der-Ukraine-Potenziale-fuer-den-deutschen-Arbeitsmarkt-besser-nutzen.html> [in German].
12. Brücker, H., Ette, A., Grabka, M., Kosyakova, Y., Niehues, W., Rother, N. ...& Stein-Hauer, H. (2022). *Refugees from Ukraine in Germany: Results of the first wave of the IAB-BiB/FReDA-BAMF-SOEP survey (Research Report 41)*. Nuremberg: Federal Office for Migration and Refugees. DOI: <https://doi.org/10.48570/bamf.fz.fb.41.d.2023.ukrlangbericht.1.0> [in German].