

ЗАЛУЧЕННЯ УКРАЇНСЬКИХ БІЖЕНЦІВ ДО РОБОТИ: ВАЖЛИВІСТЬ ПЕРЕВІРКИ КОМПЕТЕНЦІЙ НА РАНЬОМУ ЕТАПІ

Мартін Гофманн

Активізація Директиви про тимчасовий захист надає українським біженцям негайний доступ до працевлаштування в ЄС. Оцінка навичок та перевірка компетенцій є важливими інструментами для управління першим етапом залучення до ринку праці. Їхня мета полягає в узгодженні навичок біженців із поптом на ринку праці, щоб визначити потреби в додатковому навчанні та уникнути неповної зайнятості, розтрата та втрати мізків.

Більше [3,8 млн](#) українців полишили свою країну від початку російського вторгнення та перетнули кордон до Польщі, Румунії, Молдови, Угорщини, Словаччини та інших сусідніх країн. З березня держави-члени Європейського Союзу погодилися вперше активувати Директиву про тимчасовий захист, пропонуючи громадянам України негайний дозвіл на тимчасове проживання та працевлаштування.

Участь на ринку праці відіграє ключову роль в інтеграції. Зайнятість забезпечує економічну самодостатність і сприяє участі в соціальному та культурному житті країни перебування. Зростання попиту на кваліфіковану робочу силу в ЄС та високий рівень кваліфікації українських біженців є гарними передумовами для успішної реалізації цього процесу. Однак попередній досвід свідчить, що через перешкоди у визнанні офіційної кваліфікації та практичного досвіду роботи, а також відсутність мовних навичок біженці часто [погоджуються на роботу нижче свого кваліфікаційного рівня](#). Державам-членам ЄС рекомендується супроводжувати зусилля з інтеграції на ринку праці заходами, покликаними уникнути втрати кваліфікації та розтрата мізків. Ще на ранньому етапі вони повинні передбачати оцінку навичок та перевірку компетенцій, які є основою для визнання формальних та інформальних кваліфікацій, визначають потреби у додатковому навчанні та допомагають розробляти індивідуальні плани відповідних заходів підтримки.

Директива про тимчасовий захист забезпечує доступ до працевлаштування

Стаття 12 [Директиви про тимчасовий захист](#) передбачає, що держави-члени повинні дозволяти особам, яким надано тимчасовий захист, найматись на роботу або бути самозайнятими, а також здобувати можливості для освіти, професійної підготовки та практичного досвіду на робочому місці. Це надає українським біженцям прямий доступ до ринків праці приймаючих країн, на відміну від шукачів притулку, яким за звичайною процедурою, як правило, доводиться чекати позитивного рішення щодо свого клопотання.

Органи управління, науковці та спеціалісти-практики погоджуються щодо вирішальної ролі оплачуваної роботи для успішної інтеграції мігрантів та біженців. У країнах з розвинутою економікою статус і самодостатність, значущі соціальні відносини та доступ до можливостей переважно залежать від участі на ринку праці. Примусове переміщення позбавляє житла та засобів до існування, а також руйнує плани, мрії й саме існування постраждалих. Біженці відчують особливий тиск, намагаючись якнайшвидше відновити своє життя як через вимушеність, так і через бажання подолати втрату та травму. Їхня висока мотивація взятися за роботу одразу після прибуття в країну перебування сприяє включенню в ринок праці, але й створює низку ризиків.

Біженці часто працюють нижче своєї кваліфікації

Увесь наявний досвід свідчить, що після періоду початкової орієнтації біженцям вдається інтегруватися на ринку праці та наздогнати інші категорії мігрантів за рівнем участі. Склад біженців різниться за освітою, мовними навичками та віковою структурою, але загалом можна припустити, що біженці починають скорочувати своє відставання за рівнем зайнятості досить швидко – через два-чотири роки. Втім, може знадобитись [десять років або й більше](#), щоб повністю наздогнати інших.

Усі іммігранти тією чи іншою мірою відчують проблеми з перенесенням навичок та труднощі з адаптацією до нового середовища, незалежно від категорії, до якої вони належали на момент прибуття. Але біженці наражаються на значно вищий ризик того, що їм доведеться постійно працювати нижче своєї кваліфікації. Їхня висока мотивація у поєднанні з не вигідною стартовою позицією змушує багатьох біженців братися за низькокваліфіковану та низькооплачувану роботу незалежно від їхньої кваліфікації. І вони більше за інших можуть зав'язнути в такій роботі.

Ринки праці ЄС потребують кваліфікованих працівників

ЄС вступив у період демографічного старіння. До 2050 р. працездатне населення ЄС скоротиться на 37 млн. Уже зараз багато вакансій не можуть бути заповнені вітчизняними претендентами або внутрішньою робочою силою ЄС. Минулого року у ЗМІ широко висвітлювалась нестача водіїв вантажівок, що викликало побоювання стосовно порушення ланцюгів поставок та неможливості поставки продуктів харчування, палива та інших товарів першої необхідності. Але дефіцит фіксується і в багатьох інших секторах і професіях. У нещодавньому [дослідженні Європейського управління праці](#) повідомляється про значну нестачу у 28 професіях, на які наразі припадає 14% зайнятості всієї робочої сили ЄС.

Такий дефіцит було виявлено щодо професій STEM (наука, технології, інженерія, математика), працівників сфери охорони здоров'я і догляду та спеціалістів з інформаційних технологій та комунікації. Такий розвиток ситуації узгоджується з впливом соціально-економічних мегатенденцій демографічного старіння та цифровізації. Водночас дефіцит зберігається у транспортній і готельній сферах, а також у роздрібній торгівлі, на виробництві та будівництві. Ручна праця не зникне, але в майбутньому вимагатиме додаткових цифрових, когнітивних і соціальних навичок.

Саме такі тенденції матимуть вирішальний вплив на інтеграцію українських біженців на ринку праці. Високі стандарти освіти та професійної підготовки, професійний досвід та культурна близькість полегшить їм доступ до однієї з понад 3,9 млн вакансій, які наразі опубліковано Європейською мережею служб зайнятості на [порталі EURES](#). Україна посідає четверте місце у світі за кількістю населення з вищою освітою, а 73% населення працездатного віку мають середню чи вищу освіту. Проте проблеми, пов'язані з визнанням навичок та кваліфікацій, а також недостатнє володіння мовою змусять багатьох українських біженців працювати нижче своєї кваліфікації.

Дослідження траєкторій ринку праці в контексті останнього контингенту біженців підтверджують обидва ці припущення. У 2020 р. Німецький інститут досліджень у сфері зайнятості (IAB) опублікував [звіт про результати діяльності на ринку праці біженців](#), які прибули до Німеччини на піку кризи 2015 р. У ньому зроблено висновок, що їхній рівень зайнятості вищий, ніж у попереднього контингенту, не в останню чергу через наслідки демографічного старіння, незважаючи на відсутність формальної кваліфікації у багатьох з них. У ньому підкреслюється важливість заходів підтримки та навчання від програм професійно-технічної освіти та підготовки (ПТОП) до мовних курсів та психосоціальної

підтримки. Водночас виявилось, що значна частка біженців працювала нижче своєї кваліфікації, через що вони були більш вразливими у випадку скорочення і менш підготовленими до мінливих вимог ринку праці.

Потрібна цілеспрямована підтримка – на ранньому етапі

Заходи підтримки повинні забезпечувати баланс між бажанням біженців якнайшвидше відновити своє життя та необхідністю надати їм навички та кваліфікацію, які забезпечують стабільне працевлаштування, гідну роботу та заробітки, які б відповідали рівню їхніх навичок і освіти. Водночас європейські держави розробили широкий спектр заходів на підтримку цієї мети. Зазвичай вони передбачають мовні та орієнтаційні курси, визнання навичок та кваліфікацій, професійно-технічну освіту та підготовку, посередництво у працевлаштуванні, проміжні заходи та стажування, економічні стимули для роботодавців та цільові заходи для жінок-біженок і вразливих груп. Усі заходи, пов'язані з працевлаштуванням, повинні відповідати керівному принципу інтеграційної політики, що полягає у їх застосуванні на якомога більш ранній стадії процесу.

Перевірка компетенцій покращує перспективи на ринку праці

Заходи з інтеграції на ринку праці повинні від самого початку передбачати оцінку навичок та потреб для покращення стартових умов біженців і визначення напрямку всіх подальших кроків. Це розуміння склалося відносно недавно, в контексті великого припливу шукачів притулку та біженців у 2015-2016 рр. Державна влада усвідомила, що висока мотивація біженців до працевлаштування та існуючі потреби на європейських ринках праці не збігаються автоматично. Біженці часто не могли підтвердити необхідну офіційну кваліфікацію, роботодавці вагалися щодо найму осіб, чий фактичний рівень кваліфікації вони не могли оцінити, а службам ринку праці було складно працевлаштувати осіб, з чіткими кваліфікаційними документами і компетенціями вони не були знайомі. Для усунення цього недоліку вони розробили концепцію оцінки навичок або перевірки компетенцій. Ці інструменти виходять за межі формальної кваліфікації та мають на меті оцінити ширший набір корисних навичок і підтвердити знання та компетенції, набуті поза офіційним навчальним середовищем. Важливою ініціативою в цьому плані є [Європейський кваліфікаційний паспорт для біженців](#), започаткований у Греції в 2016 р., який дає можливість біженцям документально оформити свої компетенції, навіть якщо вони не можуть офіційно підтвердити свої навички та освіту. Комісія ООН з прав людини та дванадцять країн є партнерами за цією програмою. У Швейцарії [“Potenzialabklärung”](#) (перевірка потенціалу) проводиться одразу після

позитивного рішення про надання притулку. Така перевірка покликана визначити наявні індивідуальні та соціальні ресурси біженця, його навички та компетенції, здатність до навчання, мотивацію та гнучкість. Вона оцінює ці елементи на тлі існуючих запитів суспільства та пропонує відповідний індивідуальний план інтеграції.

У відповідь на велику кількість біженців у 2015 р. Австрія розробила комплексну модель перевірки компетенцій (докладніше див. [експертну оцінку австрійської моделі](#)). Головною метою австрійської “перевірки компетенцій” було отримати чітке уявлення про можливість працевлаштування біженця та/або його потреби у подальшому навчанні та заходах підтримки. Особлива увага приділялася становищу жінок-біженок, які стикаються навіть із більшими проблемами у доступі до ринку праці, ніж біженці-чоловіки. У рамках програми залучалися чималі ресурси та було відведено кілька тижнів на розробку індивідуального профілю компетенцій, який відображав формальну та інформальну кваліфікацію, досвід роботи, конкретні професійні характеристики, додаткові компетенції та індивідуальні потреби в навчанні. Крім того, було організовано орієнтаційні курси, запропоновано пробні стажування та надано допомогу учасникам у їх підготовці до пошуку роботи. Перевірка компетенцій не мала на меті безпосереднє працевлаштування, але оцінки засвідчили, що учасники з більшою готовністю брали участь у кваліфікаційних заходах і стажуваннях, вважали себе краще орієнтованими щодо свого індивідуального розвитку та більш підготовленими для подолання майбутніх викликів. Загалом результати пілотної фази були визнані настільки успішними, що австрійський парламент вирішив зробити перевірку компетенцій стандартним модулем, який усі біженці повинні пройти протягом обов’язкового інтеграційного року.

Ці приклади забезпечують хорошу основу для інших держав-членів, дозволяючи їм розглядати перевірку компетенцій як невід’ємну частину своєї інтеграційної політики і розробляти підходи, адаптовані до власних національних вимог. Рання оцінка навичок сприяє економічній інтеграції біженців, але також може відігравати важливу роль у задоволенні потреб ринку праці приймаючих країн.

Контактна інформація

Для одержання додаткової інформації прохання звертатися за вказаними контактними даними:

Відділ політики

Міжнародний центр з розвитку міграційної політики (ICMPD), Гонзаґаґассе 1, 5-й поверх
1010 Відень, Австрія

Ел. пошта: Policy_Unit@icmpd.org

ICMPD 2021. Усі права застережено. Короткі фрагменти, які не перевищують двох абзаців, можуть цитуватися мовою оригіналу без одержання безпосереднього дозволу за умови вказівки джерела. Думки, висловлені в цій публікації, належать лише її автору(-ам).