

НАВІГУЮЧИ ПОЛЬСЬКИМ РИНКОМ ПРАЦІ: БІЖЕНЦІ З УКРАЇНИ НА 3 РІК ГУМАНІТАРНОЇ ВІДПОВІДІ

Польський центр міжнародної допомоги
При підтримці Норвезької ради у справах біженців і Норвезького
агентства з розвитку та співробітництва Norad
Варшава, грудень 2024

Підтримано:



Реалізовано:





ЗМІСТ

Короткий огляд	2
1. Глосарій	3
2. Вступ	4
2.1. Цілі та сфера застосування	4
2.2. Методологія	5
2.3. Як організовано цей звіт	5
3. У пошуках працевлаштування	7
3.1. Регіональні відмінності	7
3.2. Регіональні відмінності та рівень безробіття серед біженців з України	12
3.3. Українські компанії в Польщі	13
3.4. Вік, гендер та зайнятість	16
3.5. Бар'єри в пошуку (або прийнятті) праці	18
3.6. Бар'єри в пошуку «Нормальної роботи»	23
4. Уроки проектів з забезпечення засобів до існування	30
4.1. Підхід	30
4.2. Види діяльності	30
4.3. Помилки, яких треба уникати	31
5. Висновки та рекомендації	33
5.1. Висновки	33
5.2. Рекомендації для акторів, які планують проекти підтримки забезпечення засобів для існування, спрямовані на біженців з України	33
Список використаних джерел	35



КОРОТКИЙ ОГЛЯД

Це дослідження було підготовлене як частина проекту Підтримка біженців з України в Польщі на їхньому шляху до самозабезпечення через послуги індивідуального захисту та покращений доступ до можливостей з забезпечення засобів для існування, впровадженого Польським центром міжнародної допомоги (PCPM) у партнерстві з Норвезькою радою у справах біженців (NRC). Дослідження фокусується на життєвій ситуації тих, хто у другій половині 2024 року ще потребував допомоги з полегшенням доступу до ринку праці. Цілі дослідження, в першу чергу, практичні: надати ідеї та рекомендації, які будуть корисні в проектах з забезпечення засобів для існування, що заплановані на 2024-2025. Попередні висновки вже допомогли спланувати та втілити проект, у рамках якого проводилося дослідження.

Дослідження зосереджується на двох темах: можливості працевлаштування для біженців та уроки з проектів з підтримки забезпечення засобів для існування, реалізованих як частини гуманітарного реагування на ситуацію в Україні в Польщі на сьогоднішній день. У розділі, присвяченому працевлаштуванню, ми шукаємо відповіді на наступні питання: як місце перебування біженця впливає на його становище на ринку праці? Як вік і гендер впливають на шанси біженців знайти роботу? Чи є відкриття власного бізнесу рішенням для тих, хто шукає роботу? Які основні перешкоди для працевлаштування у біженців з України? У розділі про уроки з інших проектів ми збираємо спостереження активістів та працівників державних установ, залучених до гуманітарної відповіді, щодо того, що робить актуальним та успішним проект з життєзабезпечення на його нинішньому етапі.

Дослідження ґрунтується на огляді наявних кількісних даних і первинному якісному матеріалі: воно має на меті доповнити загальнонаціональні опитування та державну статистику якісним розумінням. До первинних даних належать, зокрема, фокус-групові обговорення з біженцями з України та індивідуальні інтерв'ю з представниками служб зайнятості, неурядовими організаціями, що надають підтримку мігрантам і біженцям, роботодавцями та агентствами з працевлаштування.

У дослідженні розрізняють будь-яку зайнятість і «нормальну» роботу, тобто ту роботу, яку самі біженці вважають відповідною своїм потребам. Серед бар'єрів для працевлаштування останнього типу у звіті перераховуються перешкоди, які вже були виявлені в інших дослідженнях, наприклад, ті, що пов'язані з мовою або недостатньою доступністю соціальних послуг, які могли б полегшити обов'язки по догляду для опікунів маленьких дітей або людей з обмеженими можливостями чи хронічними захворюваннями. Дослідження також вказує на важливість соціально-економічних факторів, особливо соціальної ізоляції та нестабільної роботи, які або позбавляють біженців можливостей на ринку праці, або сприяють їхній економічній інтеграції як нижчого класу (і переходу на одну нестабільну роботу за іншою).

У звіті робиться висновок, що найбільш відповідними потребам біженців, які прагнуть покращити свої умови існування в Польщі, мають бути три види діяльності: курси польської мови, професійне навчання, а також підтримка визнання попереднього навчання та дипломів.



У звіті містяться детальні рекомендації щодо того, як забезпечити високу відповідність цих заходів потребам біженців. Ці заходи включають насамперед узгодження програм розвитку потенціалу з фактичними вимогами та умовами роботи (наприклад, пропонування спеціалізованих мовних курсів, а не загальних курсів базового рівня), а також забезпечення того, щоб учасники проекту мали достатні умови

для інвестування у власний професійний розвиток (наприклад, поєднання розвитку потенціалу з грошовою допомогою). Низка спостережень вказує на те, що проблеми з джерелами існування, з якими стикаються біженці, мають системний характер. У таких випадках звіт рекомендує включати необхідні зміни стратегії в програми адвокації гуманітарних організацій.

1. ГЛОСАРІЙ

BDL – польськ. Bank Danych Lokalnych, укр. Банк локальних даних

CEIDG – польськ. Centralna Ewidencja i Informacja o Działalności Gospodarczej, укр. Центральний реєстр підприємницької діяльності

FGD – англ. Focus Group Discussion, укр. фокус-групова дискусія

GUS – польськ. Główny Urząd Statystyczny, укр. Центральний статистичний офіс

NBP – польськ. Narodowy Bank Polski, укр. Національний банк Польщі

NRC – – англ. Norwegian Refugee Council – укр. Норвезька рада у справах біженців

PUP – польськ. Powiatowy Urząd Pracy, укр. Районний центр зайнятості

PCPM – польськ. Polskie Centrum Pomocy Międzynarodowej, укр. Польський центр міжнародної допомоги

Біженці з України – ми віддаємо перевагу словосполученню «біженці з України», а не «українські біженці», тому що не всі біженці з України є українцями.

Спеціальний закон – Закон про допомогу громадянам України у зв'язку зі збройним конфліктом на території цієї держави від 12 березня 2022 (польськ.: ustawa z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa), що регулює, серед іншого, такі питання, як право на законне перебування, доступ до ринку праці та соціальні трансферти і послуги.

Статус UKR – легальний статус, що підтверджує, що біженець користується правами, визначеними Спеціальним законом.

WUP – польськ. Wojewódzki Urząd Pracy, укр. Воєводський центр зайнятості



2. ВСТУП

Це дослідження було підготовлене як частина проекту Підтримка біженців з України в Польщі на їхньому шляху до самозабезпечення через послуги індивідуального захисту та покращений доступ до можливостей з забезпечення засобів для існування, впровадженого Польським центром міжнародної допомоги (PCPM) у партнерстві з Норвезькою радою у справах біженців (NRC). Наші перші висновки, які були доступні для внутрішнього використання, допомогли нам розробити нашу проектну діяльність. Цей короткий звіт також містить наші уроки, отримані в результаті їх впровадження. Сподіваємось, він стане в нагоді будь-якій організації, яка планує проекти з забезпечення засобів для існування для підтримки біженців з України в Польщі.

2.1. ЦІЛІ ТА СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ

Основна мета цього оцінювання – практична. Воно призначене для інформування про діяльність із підтримки забезпечення засобів існування, спрямовану на біженців з України в Польщі протягом третього та четвертого років гуманітарної допомоги, розпочатої після російського вторгнення 24 лютого 2022 року. Це означає, що звіт не аналізує економічне становище біженців з України в цілому, а скоріше зосереджений на тих членах цієї групи, які зараз потребують допомоги.

Потреби біженців з України змінювалися протягом усіх етапів гуманітарної відповіді. У перші місяці, які іноді називають «критичною фазою» (англ. emergency phase) і приблизно датовані лютим-вереснем 2022 року, більшість біженців, які приїжджали до Польщі, потребували однакової підтримки, незалежно від їхніх демографічних характеристик чи соціального становища в Україні (Michalak та ін., 2024: 47-51). Це включало: терміновий притулок, медичну

чи харчову допомогу, легалізацію перебування в Польщі та можливості працевлаштування. Проте з часом відмінності серед біженців стали більш виразними. Дехто зміг негайно скористатися можливостями, наданими сприятливим законодавством або масовою мобілізацією підтримки на знак солідарності з біженцями в перші місяці гуманітарної відповіді. Інші зіткнулися з більшими проблемами чи бар'єрами, які вплинули на їхню економічну та соціальну інтеграцію в польське суспільство. У цьому звіті ми зосереджуємося на групах, чия вразливість чи інші зовнішні фактори перешкоджали їм більш повноцінно бути частиною польської економіки. Члени цих груп, у тому числі люди похилого віку, люди з обмеженими можливостями чи серйозними проблемами зі здоров'ям, особи, які доглядають за членами сім'ї, які потребують багато щоденної допомоги, або працівники з непостійним працевлаштуванням, які не мають часу чи сил для будь-якого розвитку, пов'язаного з роботою, швидше за все потребуватимуть допомоги, зокрема системних рішень, щоб розірвати порочне коло бідності, в яке вони часто потрапляють (NRC та PCPM, 2022: 21, 25-28).

У 2024 році, на третьому році гуманітарного реагування, виклики адаптації, з якими стикаються ці вразливі групи, часто виявляються подібними до тих, з якими стикаються інші вразливі мігранти в Польщі. Наприклад, у Підляському воєводстві ми розширили наше дослідження, включивши в нього мігрантів і біженців з білоруського кордону, яких в цьому воєводстві більше, ніж українців. Отримані дані свідчать про подібні перешкоди для пошуку гідної та легальної роботи для обох груп, тоді як українські біженці зазвичай користуються порівняно кращим правовим захистом та системами підтримки завдяки Спеціальному закону.



Ця оцінка географічно зосереджена на зоні нашої діяльності, яка охоплює 7 воєводств: Любуське, Малопольське, Підляське, Сілезьке, Вармінсько-Мазурське, Великопольське та Західнопоморське. Хоча звіт зосереджений на цих регіонах, він також посилається на дані та висновки, зібрані на національному рівні або в різних місцевостях. Ми багато чим завдячуємо іншим дослідникам і намагаємося віддати належне і озвучити також їхні ідеї та спостереження. Найбільше ми хотіли б подякувати всім учасникам дослідження за їх час і за цінні ідеї.

2.2. МЕТОДОЛОГІЯ

Наше дослідження поєднує теоретичний аналіз існуючих літератури і публічної статистики з якісною практичною роботою на місцях. Це дозволяє нам надавати якісний коментар до останніх кількісних даних, що збираються в більших дослідженнях. Вивчення, які беруться за винятково важливим у нашому аналізі дизайном, включають: аналіз економічного впливу, сконцентрований на біженцях в Польщі і проведений Національним банком Польщі (NBP, 2023, і NBP, 2024) і Deloitte для УВКБ ООН (Deloitte, 2024), дослідження Організації економічного співробітництва та розвитку (OECD) щодо економічної ситуації біженців з України (особливо OECD, 2024) і публічна статистика, яка ведеться державними інститутами Польщі, на які ми часто будемо посылатися у цьому звіті. Наш компонент польового дослідження включав індивідуальні інтерв'ю та фокус-групові обговорення з декількома типами опитуваних, серед яких: біженці з України, білоруські мігранти та біженці, радники з питань кар'єри, які працюють з мігрантами та біженцями в Польщі, представники неурядових організацій, які пропонують допомогу біженцям з України в засобах існування, представники державних інституцій, які залучені до реалізації або нагляду за програмами активізації зайнятості біженців з України,

а також агентств з працевлаштування та роботодавців. Інтерв'ю було проведено в 7 воєводствах зони діяльності. У таблиці номер 1 подано більше інформації про учасників дослідження.

2.3. ЯК ОРГАНІЗОВАНО ЦЕЙ ЗВІТ

Для зручності читача звіт організовано навколо конкретних питань і одночасно він обговорює наші результати кабінетних і польових досліджень. Звіт поділено на два розділи: пошук роботи та уроки, отримані від проектів підтримки. Ці розділи супроводжуються висновками та рекомендаціями.

У першому розділі ми обговорюємо макроекономічні та соціальні фактори, що впливають на шанси біженців знайти роботу. Зважаючи на те, що велика частина біженців незадоволена своєю роботою, працює у важких умовах або важко знаходить легалізовану роботу, ми розрізняємо будь-яку зайнятість і «нормальну» роботу, яку визначили для себе учасники дослідження. У розділі наведено перешкоди для працевлаштування, які відрізняються для більш і менш прийнятних робіт з точки зору учасників дослідження.

«Нормальна робота»: ми припустили, що «нормальна робота»: – це робота, яку учасники дослідження вважають нормальною. Точне значення цього терміну було різним для кожного біженця, але спільним у визначеннях було те, що «нормальна робота» була прийнятною та не вимагала від них компромісів у тому, що для них важливо. «Нормальна робота» – категорія скоріше емпірична, ніж нормативна. Ми використовуємо термін не для того, щоб визначити, що може бути корисним чи шкідливим у роботі, а щоб дізнатися, чи можуть учасники нашого дослідження знайти роботу, яку вони самі вважають безпечною для свого добробуту та чесності.



Таблиця 1. Методи і учасники дослідження

Основні опитувані	Методи збору інформації	Кількість осіб	Коментарі
Біженці з України	4 фокус-групові дискусії	37	28 жінок і 9 чоловіків в Малопольському, Підляському, Сілезькому і Великопольському воєводствах
Мігранти та біженці з Білорусі	1 фокус-групова дискусія	6	3 жінки і 3 чоловіків в Підляському воєводстві
Центри зайнятості воєводств	5 індивідуальних інтерв'ю, 1 інтерв'ю в маленькій групі	8	Представники WUP (Воєводського центру зайнятості) в Любуському, Малопольському, Підляському, Великопольському, Вармінсько-Мазурському і Західнопоморському воєводствах
Неурядові організації	5 індивідуальних інтерв'ю	5	5 неурядових організацій у зоні діяльності, включаючи 2, очолювані українцями і 1, очолювану білорусами
Радники з питань кар'єри і праці	1 фокус-групова дискусія	5	Фокус-групове обговорення онлайн з радниками, що працюють з мігрантами, у всій зоні діяльності
Працедавці	13	13	Через низький рівень відповідей більшість інтерв'ю проводилися під час ярмарків праці в Кракові та Катовіце, вибірка включає місцевих роботодавців (Малопольське, Сілезьке, Західнопоморське, Підляське воєводства) і тих, хто пропонує роботу по всій Польщі
Агентства з працевлаштування	2	2	Низька кількість відповідей, співбесіди проводилися у Великопольському та Підляському воєводствах

У другому розділі ми обговорюємо шляхи, за допомогою яких підтримка засобів до існування, запропонована державою чи суб'єктами громадянського суспільства, усуває виявлені перешкоди для працевлаштування. Ми намагаємося зібрати уроки, отримані з цих проектів, щоб допомогти будь-яким акторам, які беруть участь у забезпеченні засобів до існування, розробити і спланувати свою діяльність.

Наші висновки та рекомендації фокусуються на ключових аспектах, пов'язаних із життєвою ситуацією тих

біженців з України в Польщі, які зіткнулися з більшими бар'єрами для свого економічного залучення. Ми також висвітлюємо питання, які пов'язують цю групу з іншими мігрантами та біженцями, створюючи основу для розробки більш інклюзивних програм підтримки. Нарешті, низка наших спостережень вказує на необхідність змін у державній політиці. Гуманітарні організації можуть розглянути можливість включити їх у свої програми адвокації.



3. У ПОШУКАХ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

Близько двох третин біженців з України в Польщі почали працювати ще в перший рік свого перебування. Спеціальний закон сприяв їхньому негайному доступу до ринку праці, мінімізуючи адміністративні перешкоди для працевлаштування членів цієї групи. Більшість біженців, які шукали роботу, знайшли її. Як пояснює дослідницька група Deloitte у своєму аналізі, підготовленому для УВКБ ООН:

» Враховуючи їхній психологічний стрес і потреби в догляді за дітьми та людьми похилого віку, біженці почали виходити на ринок праці напрочуд швидко – досягнувши рівня зайнятості 28% у травні 2022 року та 65% у листопаді 2022 року.¹ Станом на 30 вересня 2023 року понад 10 тисяч вели власний бізнес, згідно з даними Управління соціального страхування (ZUS). На основі опитування Багатосекторна оцінка потреб в Польщі 2023, проведеного в липні-серпні 2023 року, ми підраховали, що домогосподарства біженців 80% доходів отримують від роботи, ще 5% надходять від грошових переказів і 2% від українських пенсій. В економічному плані біженці з України в Польщі є не отримувачами соціальних послуг і благодійності, а передусім споживачами, працівниками та підприємцями (Deloitte, 2024: 11; див. також: OECD, 2024; Lekkerkerker, 2024).

Ця загальна картина значною мірою підтвердилася в зоні нашої діяльності. У цьому розділі ми детально розглянемо чотири питання:

- Як місце перебування біженця впливає на його становище на ринку праці?
- Як вік і гендер впливають на шанси біженців знайти роботу?
- Відкриття власного бізнесу – вихід для біженців, що шукають роботу?
- Які основні бар'єри у працевлаштуванні для біженців з України?

3.1. РЕГІОНАЛЬНІ ВІДМІННОСТІ

Польські воєводства мають нерівну пропозицію щодо можливостей працевлаштування як для громадян Польщі, так і для інших громадян. Воєводства з вищим ВВП, як правило, пропонують вищу оплату на роботах з окладом. Згідно з даними Центрального статистичного офісу (GUS) за 2022 рік, середня зарплата в найменш успішному регіоні складала 84% зарплати в найбільш успішному регіоні нашої зони втручання.

Так само там, де ВВП був нижчим, рівень безробіття, як правило, був вищим. У цілому по країні близько 1/3 зареєстрованих безробітних були безробітними понад 12 місяців у розглянутий період. У воєводствах, де рівень безробіття був вищим, ця частка також була вищою, досягаючи 37,5% у Західнопоморському та 43,5% у Підляському.

¹ Deloitte посилається тут на статистичні дані, зібрані Національним банком Польщі у 2022 та 2023 роках (NBP, 2022: 16-17, NBP, 2023: 14).



ВВП І МІСЯЧНА ЗАПРЛАТА БРУТТО ПО ВОЄВУДСТВАХ

А. Внесок воєводств у національний ВВП у 2022 році



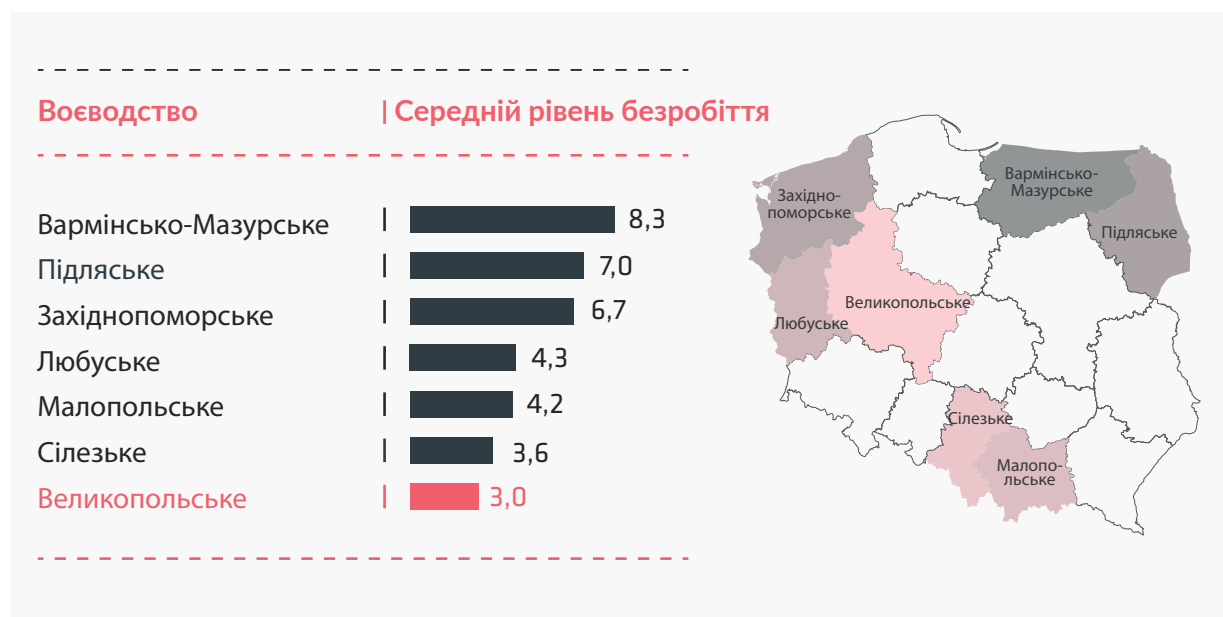
В. Середня щомісячна зарплата за воєводствами у 2022 році (включно з бонусами) у PLN



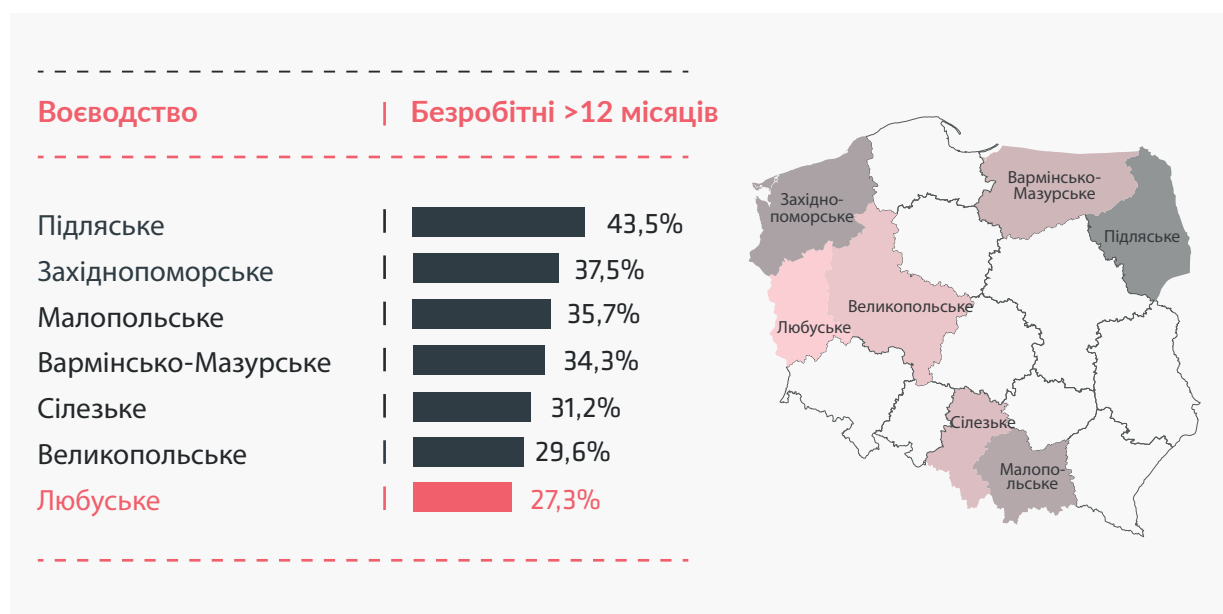


РІВЕНЬ БЕЗРОБІТТЯ ЗА ВОЄВУДСТВАМИ

А. Середній рівень безробіття у 2023 році



В. Середній показник безробіття у 2023 році



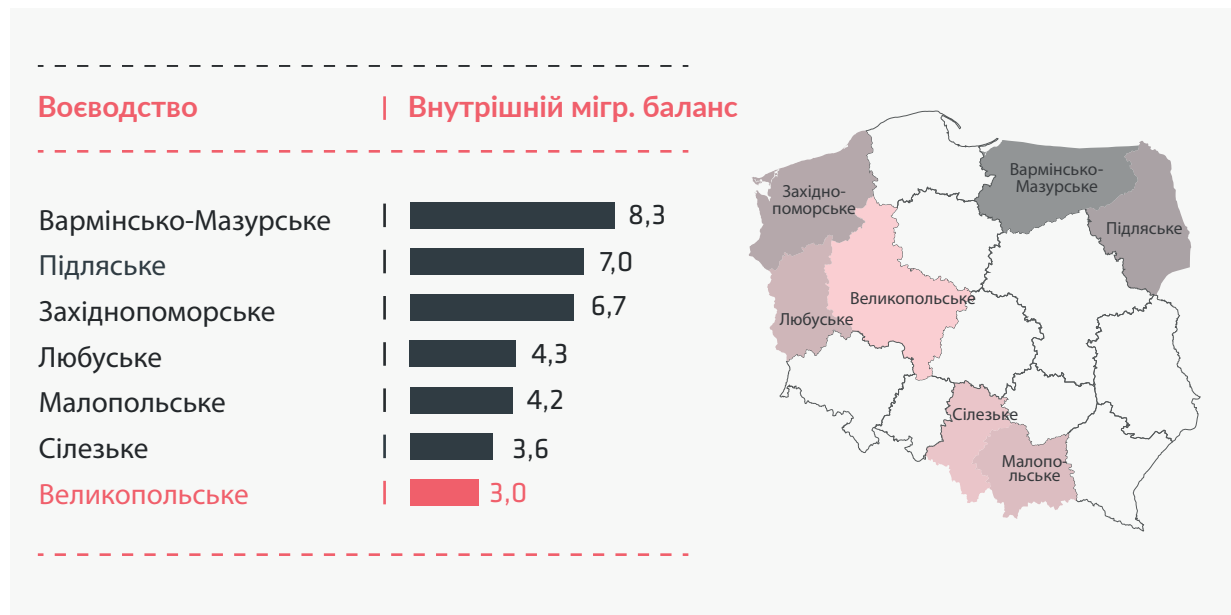
Рівень безробіття розраховується для осіб віком від 18 до 59 років, які не мають роботи, здатні та бажають працювати і більше не навчаються (окрім шкіл для дорослих або заочної вищої освіти). До статистики безробіття включаються лише особи, зареєстровані як безробітні.

Джерело: GUS (Центральний статистичний офіс)

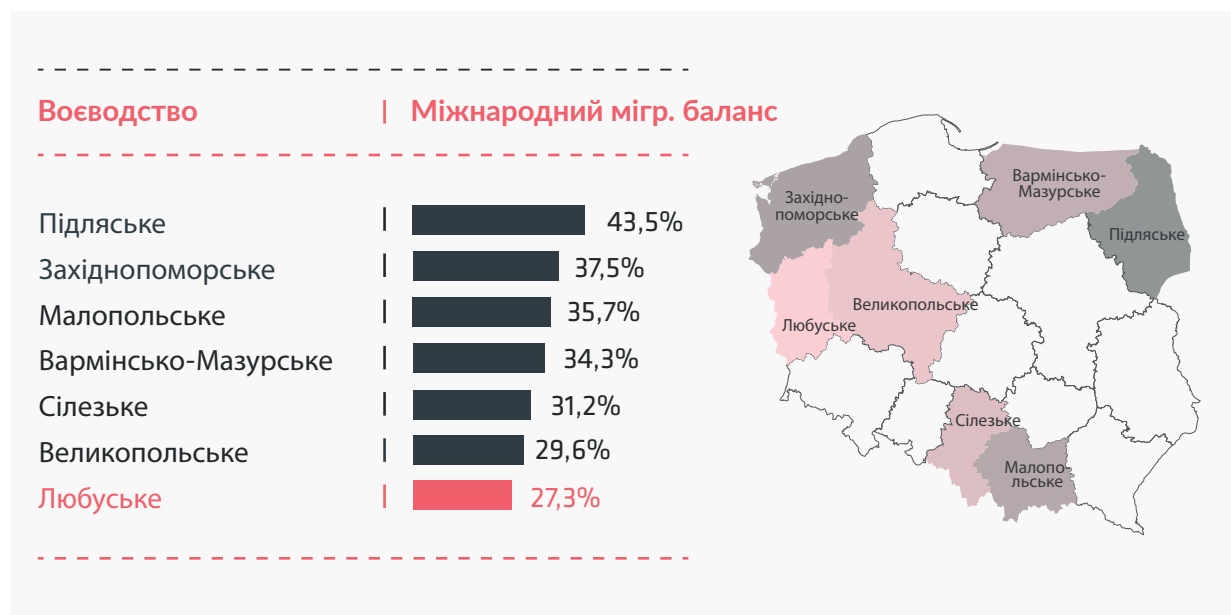


МІГРАЦІЙНИЙ БАЛАНС

A. Внутрішній міграційний баланс у 2023 році



B. Міжнародний міграційний баланс у 2023 році



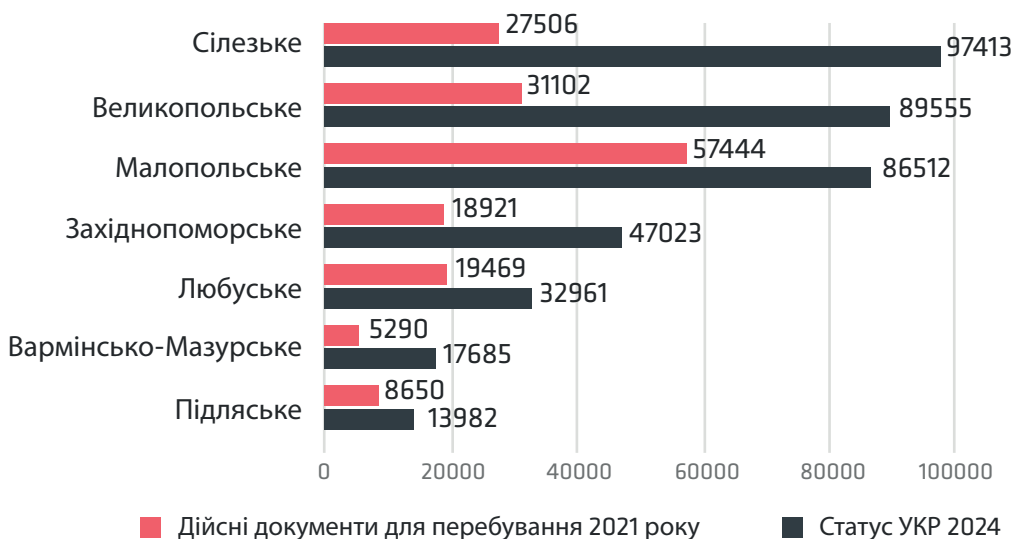
Міграційний баланс = люди, які приїжджають = люди, які виїжджають

Джерело: GUS (Центральний статистичний офіс)

Gromadzki і Lewandowski помітили, що у 2022 році біженці з України, як правило, оселялися в місцях, де місцева економіка була міцнішою і де українські громади були більшими (2022: 5-6). Ця тенденція також помітна в останніх даних (див. нижче). Вочевидь, біженці з України

в цьому сенсі мало чим відрізняються від інших мігрантів чи поляків. Люди в Польщі, як правило, мігрують у більш заможні регіони, що видно з міграційного балансу: дані за 2023 рік показують, що баланс має тенденцію бути найбільш позитивним у найбагатших регіонах.

УКРАЇНЬКА ГРОМАДА В ПОЛЬЩІ У 2021 ТА 2024 РОКАХ



Джерело: Міністерство цифрових справ, 13.08.2024

Слід також підкреслити загальну демографічну тенденцію до розселення у великих містах, що було підтверджено ретроспективними та прогнозними даними (Potyra та ін., 2023: 46-47). Менші повіті (powiat) мають тенденцію до депопуляції, втрачаючи особливо молодих жителів порівняно з найбільшими міськими центрами, що впливає на їхню економіку.

Рівень безробіття суттєво відрізняється на рівні повіту, що історично є основним фактором, який спонукає місцевих жителів покидати свої міста (Szczepaniak і Tokarski, 2018). У деяких регіонах відмінності між більш і менш процвітаючими повітими менші, а в інших – більші, що впливає на економічні перспективи їхніх жителів (GUS 2024). Розглянемо приклад Західнопоморського воєводства, де рівень безробіття на кінець червня 2024 року коливався між 3,5% у Щецині та 15,8% у Бялогарді.²

Той факт, що Польща складається з регіональних економік швидшого і повільнішого розвитку, а також більш і менш потужних повітових економік, означає, що економічне становище біженців у Польщі буде різним залежно від того, де вони живуть, так само, як і для поляків. Мешканець міста, що депопулює, швидше за все зіткнеться з набагато більшими труднощами під час пошуку роботи, ніж житель великого міста в процвітаючому воєводстві.

Наші ключові респонденти усвідомили цю динаміку. «Люди, яким не обов'язково бути тут, виїжджають до інших регіонів», – сказав представник громадської організації в Підляському воєводстві, яке бореться з вищим рівнем безробіття та повільнішим зростанням. Представник Воєводського центру зайнятості (WUP) у Вармінсько-Мазурському воєводстві поділився схожою думкою та навів приклади людей, які не користуються безкоштовним житлом у цьому воєводстві, а натомість вирішують орендувати квартиру у Варшаві, місті, яке характеризується жвавим ринком праці, але також високою вартістю життя.

Регіональні відмінності не вичерпуються наведеними макроекономічними показниками. Регіони мають свої специфічні активи та інвестують у різні галузі економіки. Істотні відмінності стосуються, зокрема, промислового виробництва, туризму, сфери послуг або сільського господарства.³ Також на життєвий стан біженців можуть вплинути історичні чинники, такі як більш тісні зв'язки одних регіонів з Україною в порівнянні з іншими.⁴ У наступних розділах ми намагаємося зрозуміти, як біженці справляються з різними умовами ринку праці, в яких вони опинилися.

² Статистика надана Воєводським центром зайнятості (WUP) у Щецині.



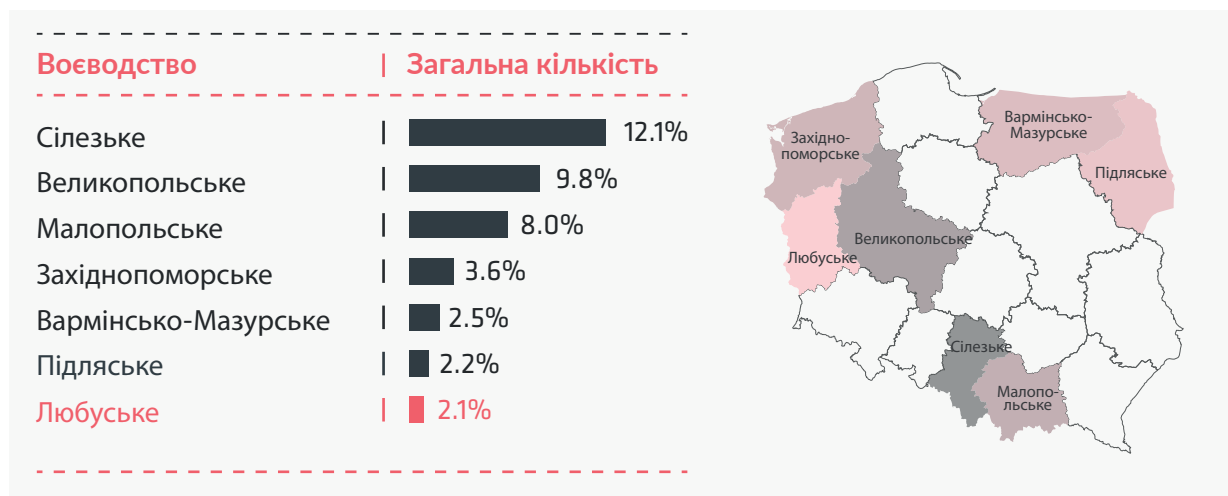
3.2. РЕГІОНАЛЬНІ ВІДМІННОСТІ ТА РІВЕНЬ БЕЗРОБІТТЯ СЕРЕД БІЖЕНЦІВ З УКРАЇНИ

Не всі громадяни України в Польщі мають право стати на облік безробітних. Спеціальний закон надає це право біженцям від війни, але багато мігрантів з іншими статусами (наприклад, ті, які

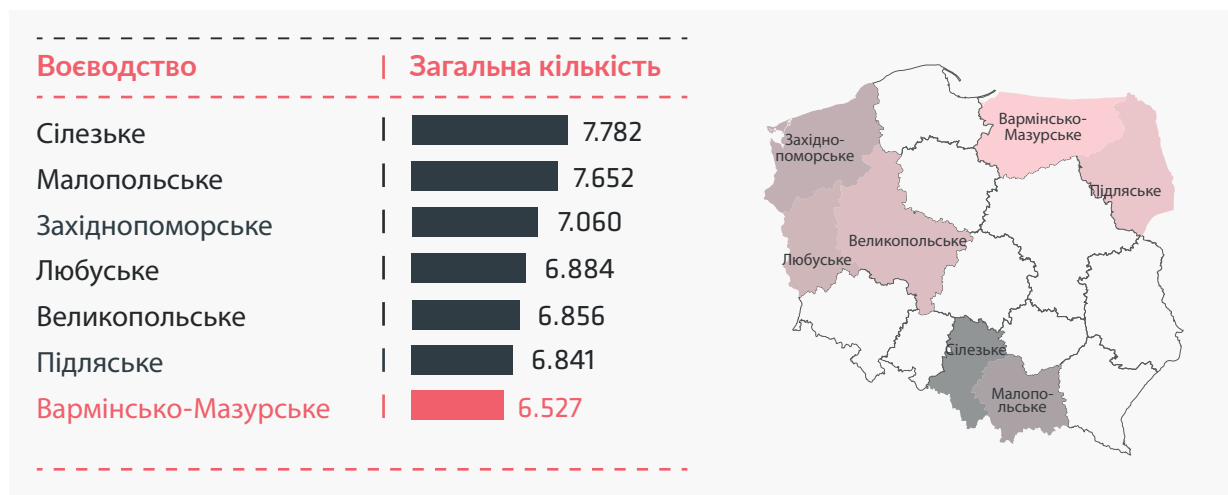
користуються правилами безвізового пересування) його не мають. Як наслідок, 83% громадян України, зареєстрованих як безробітні в Польщі, станом на 5 серпня 2024 року також мали статус UKR.

ЗАРЕЄСТРОВАНІ БЕЗРОБІТНІ SERED ГРОМАДЯН УКРАЇНИ

A. Кількість зареєстрованих безробітних з PESEL UKR станом на 5 серпня 2024 року



B. Загальна кількість українців, зареєстрованих як безробітні станом на 5 серпня 2024 року



Джерело: GUS (Центральний статистичний офіс)

³ Див. доступні дані Центрального статистичного офісу (GUS) у Банку локальних даних (BDL): про доходи за секторами бізнесу по воєводствах, вартість сільськогосподарського виробництва та середній дохід від 1 га сільськогосподарських угідь по воєводствах. Додаткову інформацію про сектор туризму див.: Gawętko та ін., 2023.

⁴ Цікавим випадком, який потребує подальшого аналізу, може бути Західнопоморське воєводство, куди було примусово переселено особливо велику кількість українців, лемків та змішаних родин у рамках акції «Вісла» (Akcja Wisła) у 1947 році. Згідно з даними Національного банку Польщі (NBP), частка українських біженців, які мають роботу або яким була обіцяна робота в Щецині, була вищою за ті дані, які могли б запропонувати голі макроекономічні показники у 2022 році (NBP, 2022: 19); те ж саме стосується всього Західнопоморського краю у 2023 році (NBP, 2023: 40). Ці результати можуть свідчити про більшу солідарність місцевих громад з новоприбулими, які сприймаються як «свої». Ця гіпотеза також знаходить певне підтвердження в даних NBP для інших західних регіонів Польщі, які були місцями післявоєнного переселення (NBP, 2023: 40). Однак на сьогоднішній день немає досліджень, які б надійно перевірили цю гіпотезу.



Воєводство	Середній рівень безробіття в 2023	Рівень безробіття серед біженців зі статусом UKR – приблизна оцінка (станом на 5 серпня 2024 р)
Любуське	4.3	12
Малопольське	4.2	25
Підляське	7.0	31
Сілезьке	3.6	20
Вармінсько-Мазурське	8.3	22
Великопольське	3.0	9
Західнопоморське	6.7	14

Рівень безробіття серед осіб з статусом UKR не належить до стандартної державної статистики, але ми можемо дати приблизну оцінку цього показника, розділивши кількість зареєстрованих безробітних зі статусом UKR на кількість усіх осіб зі статусом UKR у віці 18-59 років у порівнянний період часу в кожному воєводстві. Ця оцінка не враховує тих членів цієї групи, які не працюють, наприклад, вони все ще навчаються або не можуть працювати. В результаті цифра, швидше за все, занижена.

У нашій зоні діяльності рівень безробіття серед біженців, розрахований таким чином, був у 1,5-3 рази вищий за середній рівень безробіття в Польщі у 2023 році. Тут цифри були високими також у воєводствах з нижчим рівнем безробіття (наприклад, у Малопольському та Сілезькому). Про що може свідчити ця цифра?

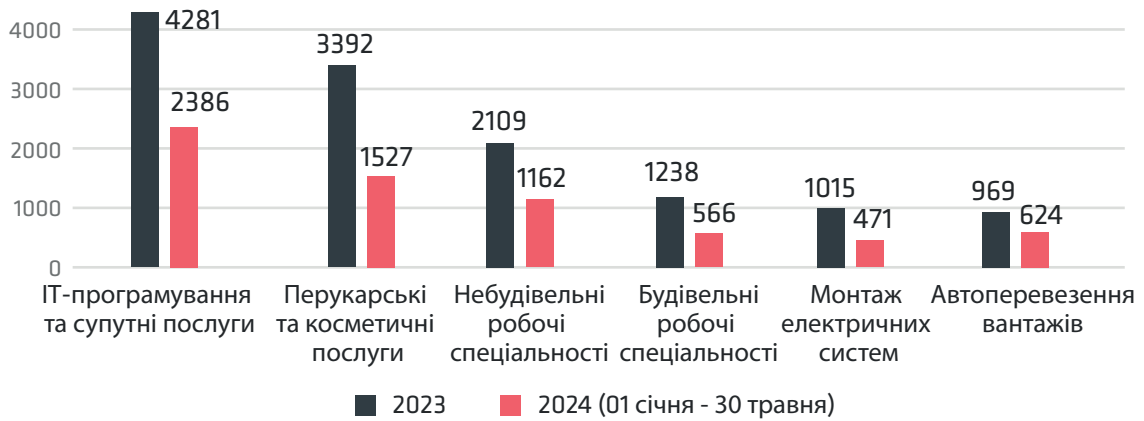
З початку гуманітарної відповіді біженців заохочували реєструватися в повітових службах зайнятості як безробітних або шукачів роботи, щоб отримати доступ до індивідуальної підтримки (включаючи індивідуальні консультації з працевлаштування, мовні курси та професійне навчання). Таким чином, цей показник може бути високим також

у воєводствах, які пропонують більше можливостей працевлаштування: у таких випадках це, ймовірно, віддзеркалює одну зі стратегій пошуку роботи біженцями (а саме через підтримку служб зайнятості).

І біженці, і представники служб зайнятості усвідомлювали, що ця стратегія не завжди ефективна. Можлива невідповідність між очікуваннями першої групи та пропозицією Районного управління праці (PUP) повіту більш детально буде описана пізніше у Розділі 4.

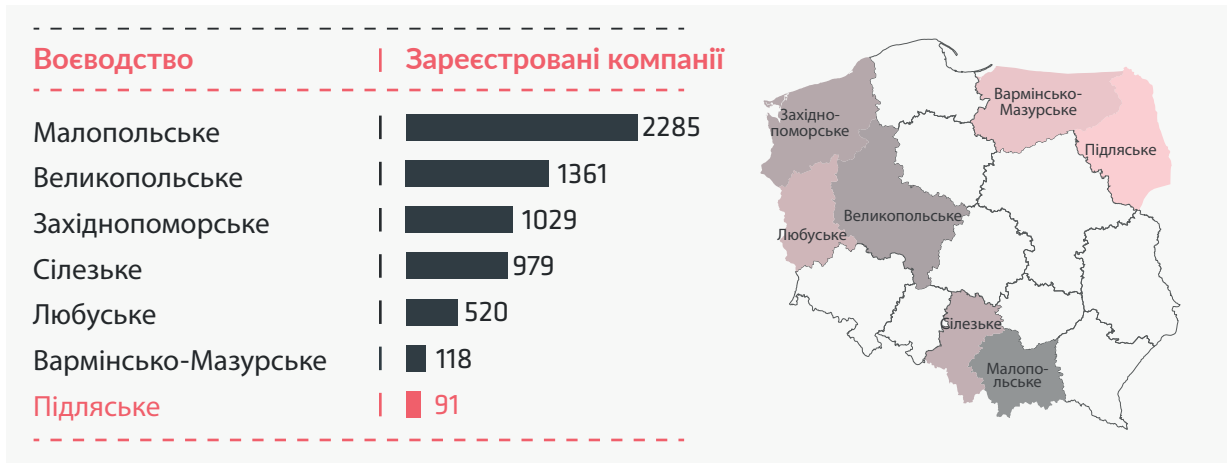
3.3. УКРАЇНСЬКІ КОМПАНІЇ В ПОЛЬЩІ

За даними InfoCredit, у 2023 році громадяни України заснували в Польщі майже 17,5 тисяч компаній, а в першій половині 2024 року – 13 тисяч (InfoCredit, 2024). Кількість зареєстрованих підприємств різна в залежності від воєводства: більшість компаній зареєстровано в найбільш заможних регіонах. У той же час більшість належить до типово чоловічих домінуючих секторів ІТ-послуг, будівництва чи транспорту, єдиним винятком слугує сектор краси.



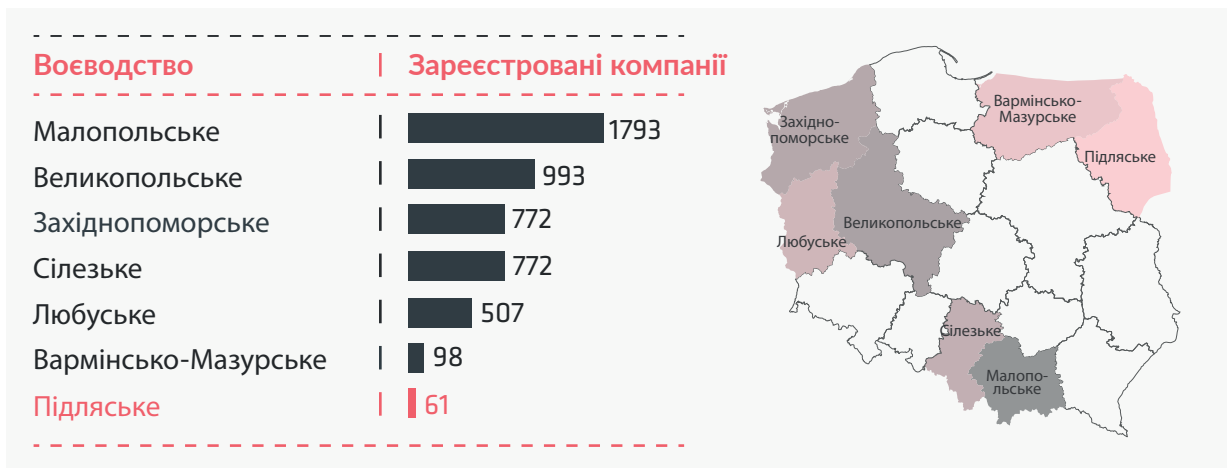
КОМПАНІЇ, ЗАСНОВАНІ УКРАЇНЦЯМИ У 2023 ТА 2024 РОКАХ

А. Кількість компаній, зареєстрованих громадянами України у 2023 році



З 17 457 компаній, заснованих українцями в Польщі у 2023 році, 14 258 (82%) залишались активними наприкінці року (1 191 були ліквідовані, а 1 781 – призупинені). Краків (1 899), Познань (840) та Щецин (655) увійшли до шести міст з найбільшою кількістю компаній, які ведуть українці.

В. Кількість компаній, зареєстрованих громадянами України з 1.01 по 30.05 2024 року



З 13 117 компаній, заснованих українцями в Польщі за перші 5 місяців 2024 року, 11 694 (89%) залишались активними на кінець травня (170 були ліквідовані, а 421 – призупинені). Краків (1 549), Познань (591) та Щецин (471) залишались у топ-шість.

Джерело: <https://www.infocredit.pl//pl/nowosci/archiwum/ukrainskimikrobiznes-w-polsce.html>



Деякі з компаній існували лише кілька місяців: 18% закрилися протягом одного року у 2023 та 11% у перші 6 місяців 2024 року. Причини неплатоспроможності потребують іншого дослідження, але наше дослідження пропонує дві гіпотези, які варто перевірити в більш широкому масштабі.

По-перше, наші опитувані вважали, що малі підприємства часто закриваються через брак капіталу чи фінансових гарантій. Представники воєводських центрів зайнятості навели показовий приклад: деякі підприємці-біженці намагалися приєднатися до повітових грантових програм, спрямованих на зміцнення малого бізнесу, але жодна організація не була готова надати їм необхідні гарантії, і вони також не мали власного капіталу для забезпечення життєздатності своїх бізнес-планів.

По-друге, велика кількість біженців дуже погано знала польські правила підприємницької діяльності та трудове законодавство, а також мала досить неточне уявлення про те, що може вимагатися від підприємця. За словами наших співбесідників з громадських організацій та служб зайнятості, ті, хто володів певною інформацією про зареєстровані форми економічної діяльності, часто вважали ці вимоги завищеними, враховуючи кількість часу та той невеликий капітал, який вони могли б інвестувати в малий бізнес. Рішенням для цих біженців у їхньому початковому процесі економічного включення може бути незареєстрована господарська діяльність (nierejestrowana działalność gospodarcza).⁵

Незареєстрована господарська діяльність є формою легальної господарської діяльності з мінімізованими адміністративними вимогами. Наприклад, таку господарську діяльність не потрібно реєструвати

в Центральному реєстрі підприємницької діяльності (CEIDG), можна повідомити за допомогою простої форми податку на доходи фізичних осіб і вона звільняється від ПДВ.

Незареєстрована господарська діяльність може бути виходом для фізичних осіб, які заробляють не більше 75% мінімальної зарплати на своїй продукції чи послугах. Незареєстрований не означає вільний від будь-якої документації: мікропідприємці, які використовують цю форму діяльності, все одно повинні вести реєстри своїх витрат і продажів або видавати квитанції. Якщо послугу замовляє третя особа за договором про надання послуг (umowa zlecenie), виконавець зобов'язаний покрити витрати на соціальне забезпечення.

Незважаючи на методологічні обмеження дослідження, дані показують, що власна підприємницька діяльність може бути надто вимогливою, щоб стати рішенням для більшості біженців, які шукають роботу. Рішення відкрити бізнес також пов'язане з рішенням оселитися: багато хто з наших респондентів-біженців сумнівалися щодо його прийняття. Багато хто говорив про повернення, але ніхто не говорив про міцний зв'язок із містом, у якому вони опинилися.

⁵ Більш детально див.: Działalność nierejestrowa i inne rodzaje działalności, których nie trzeba rejestrować, Міністерство розвитку і технологій, <https://www.biznes.gov.pl/pl/porta/00115>.




3.4. ВІК, ГЕНДЕР ТА ЗАЙНЯТІСТЬ

Трохи більше 2/5 чоловіків і 3/5 жінок, які були зареєстровані як біженці на основі Спеціального закону в серпні 2024 року в нашій зоні діяльності, були приблизно працездатного віку, тобто від 18 до 59 років (див. таблицю нижче). Ми вирішили використати категорію «приблизно працездатного віку», оскільки працездатний вік важко чітко окреслити. Багато біженців у віці 60 років і старше шукають роботу, а деякі молоді біженці (18 або на кілька років більше) все ще навчаються і ще не приєдналися до робочої сили. Таким чином, інтервал 18-60 років є недосконалим наближенням, але дозволяє знайти якусь золоту середину між польським і українським пенсійним віком і поставити питання щодо права біженців на пенсію.

Біженці віком від 50 до 60 років часто знаходили, що вік є перешкодою для пошуку роботи. Як сказав один із них: «Як тільки ти підходиш і називаєш свій вік, тобі кажуть, що ти нам не потрібен, і все» (український біженець, чоловік, Великопольське воєводство).

Крім того, біженці у віці близько сорока або п'ятдесяти з вищою кваліфікацією вважали, що їхній вік є перешкодою для визнання їхніх здібностей. Наприклад, один із учасників сказав, що йому не має особливого сенсу витратити кілька років на підтвердження медичної кваліфікації та вивчення мови, оскільки тим часом він має досягти порогу польської пенсії. Він також вважав, що в його віці пройти всі ці процедури було б важче і принизливіше для його самооцінки, ніж взагалі відмовитися від кар'єри лікаря. Знову стати студентом – це означало би для нього знехтувати роками досвіду, який він мав. Він роками не складав іспитів і побоювався, що може просто не скласти тих, які вимагаються від медичних спеціалістів для визнання кваліфікації.

Багато біженців старших 60, деякі з яких вийшли на пенсію ще в Україні, почали шукати роботу, коли приїхали до Польщі. Українська пенсія, як джерело доходу, не дозволяла покривати навіть щомісячні витрати на харчування. Більше чверті (26,8%) українських пенсіонерів отримували менше 310 злотих щомісяця, згідно з даними на квітень 2024 року (<https://e-ukraina.pl/emerytura-na-ukrainie-w-2024-roku/>). Інших трансфертів з державного бюджету Польщі, іноді доступних для них, також не вистачало, щоб звести кінці з кінцями. Працевлаштування здавалося єдиним засобом для їхнього існування. Ці старші учасники часто виявляли, що їх потенційні роботодавці або люди, призначені підтримувати їх у державних установах чи неурядових організаціях, були здивовані тим, що вони навіть шукали роботу.

 Коли я приїхала у 2022 році, я пішла у центр зайнятості. Тому що мені потрібно було знайти як прожити. А мені було 67. А вони сказали: «Занадто стара – це все, пані, нічого немає, і все». Я просто стояла у Червоному Хресті в січні 2023 року. Я стояла там, тому що вони ж повинні були дати нам хоч щось? І що ви думаєте? Їх керівник підійшов і спитав: «Пані, вам щось потрібно?» Я сказала: «Мені нічого не потрібно, я хочу працювати». Знаєте, мені знайшли роботу, і я працювала офіційно. (українська біженка, Підляське воєводство).

Той факт, що літніх біженців, які шукали роботу, зрозуміли неправильно, свідчить про те, що рівень соціальної обізнаності щодо економічного становища цієї групи був дуже низьким. Поляки відчували, що вони мають право на пенсію, але не розуміли, що багато літніх біженців не можуть дозволити собі вийти на пенсію. Ця закономірність вказує на необхідність підвищення обізнаності та адвокації.



Таблиця 2. Біженці зі статусом UKR за віком та гендером

	Чоловіки			Жінки			Всього
	Загальна кількість	18-59 у % від усіх вікових груп	50-59 у % від вікової групи 18-59	Загальна кількість	18-59 у % від усіх вікових груп	50-59 у % від вікової групи 18-59	
Любуське	12 071	44%	6%	20 890	66%	9%	32,961
Малопольське	33 520	46%	7%	52 992	63%	11%	86,512
Підляське	5 251	40%	9%	8 731	63%	13%	13,982
Сілезьке	37 142	44%	6%	60 271	64%	9%	97,413
Вармінсько-Мазурське	6 459	40%	7%	11 226	61%	11%	17,685
Великопольське	33 278	42%	6%	56 277	64%	9%	89,555
Західнопоморське	17 304	45%	7%	29 719	66%	11%	47,023

Джерело: Міністерство цифрових справ, 13.08.2024

Наведена вище таблиця показує, що жінки становлять більшість серед біженців у Польщі, причому значна частина цієї групи – працездатного віку. Це підкреслює, що біженці з України, які виходять на ринок праці в Польщі, переважно жінки. Щоб зрозуміти їхні можливості працевлаштування, корисно порівняти ці дані з дослідженнями про пошуки роботи в кожному з регіонів, які проводять центри зайнятості (Barometr zawodów). Це порівняння піднімає важливе питання про те, які вакансії переважно шукають і чи належать вони зазвичай до секторів, де переважно переважають жінки чи чоловіки, чи до секторів, де стать не відіграє такої значної ролі.

У таблиці 3 наведено перелік вакансій, що користуються попитом у кожному воєводстві в зоні діяльності, де «х» вказує на наявність попиту. Аналіз цих даних вказує на кілька закономірностей. Регіональні відмінності помітні як у кількості затребуваних робіт чи професій, так і в їх характері. У Підляському та Вармінсько-Мазурському воєводствах, які характеризуються повільнішим зростанням, менше робочих місць затребувано також у тих секторах,

де зазвичай низькі зарплати (наприклад, догляд або освіта). До певної міри список відображає економічну «спеціалізацію» кожного регіону, напр. туризм у Малопольському та Західнопоморському воєводствах або підвищені потреби в корпоративних послугах у найбагатших воєводствах. Незважаючи на регіональні відмінності, існує постійний попит на певні висококваліфіковані, але низькооплачувані роботи в медичному та освітньому секторах.

Слід також підкреслити, що більшість вакансій у списку вимагають певної кваліфікації. Це свідчить не лише про те, що становище осіб без будь-якої кваліфікації може бути важким, але й про те, що для пошуку роботи може знадобитися певний рівень польської мови (достатній для того, щоб повідомити про кваліфікацію, яку має особа).

Нарешті, список показує, що регіональні ринки праці можуть більше запропонувати шукачам роботи в секторах, де домінують чоловіки. Багато кандидатів шукають технічну роботу, де здебільшого переважають чоловіки.



Такі посади зазвичай пов'язані з нижчими мовними вимогами та меншими формальними бар'єрами щодо навичок чи визнання дипломів. Робота в галузях, де зазвичай переважають жінки, як правило, вимагає високої кваліфікації, але зазвичай недоплачувана (гарним прикладом може бути сектор освіти), недоступна через вимоги, пов'язані з дипломом (деякі медичні професії) або й того й того (низькооплачувані, але необхідні медичні професії медсестер і акушерок є чудовими прикладами). Вакансії, які здаються більш доступними та, можливо, краще оплачуваними, включають, зокрема, офісну роботу (асистенти з бухгалтерського обліку та фінансів), продажі та обслуговування клієнтів, але ці так звані вакансії «рожевих комірців» зазвичай вимагають високих знань польської мови.

Слід підкреслити, що дані, зібрані центрами зайнятості, з методологічних причин, ймовірно, відзначаються надмірним представництвом державних установ і великих підприємств.⁶

3.5. БАР'ЄРИ В ПОШУКУ (АБО ПРИЙНЯТТІ) ПРАЦІ

У нашому дослідженні ми розрізняли будь-яку зайнятість і «нормальну роботу». Ми використовували це розрізнення в інтерв'ю з біженцями, заохочуючи їх уточнювати, що може бути «нормальним» або «ненормальним» щодо роботи. Багато хто мав роботу, яка не приносила задоволення, але все одно погоджувався на неї, оскільки вважав, що вона є розумним компромісом між їхніми очікуваннями та тим, що, на їхню думку, може запропонувати ринок. Тим не менш, деякі біженці взагалі не могли знайти або прийняти роботу, незалежно від того, чи була вона нормальною чи ні. У цьому розділі ми намагаємося пояснити, з якими перешкодами вони зіткнулися. Ми розглядаємо лише випадки, коли особа шукає роботу, і ми усвідомлюємо, що велика частина біженців не працює через

причини, пов'язані зі здоров'ям, віком, освітою, інвалідністю або обов'язками по догляду та потенційно іншими перешкодами. У той же час слід підкреслити, що хвороба, похилий вік, здобуття освіти, інвалідність або обов'язки по догляду можуть, але не обов'язково, дорівнюють нездатності працювати. Однак це зазвичай вимагає, щоб умови найму могли бути адаптовані до потреб працівника.

Що може перешкодити тим, хто активно шукає роботу, знайти або прийняти роботу?

3.5.1. СОЦІАЛЬНА ІЗОЛЯЦІЯ ВІД МОЖЛИВОСТЕЙ РИНКУ

Під соціальною ізоляцією ми маємо на увазі ряд факторів, які перешкоджають доступу біженців до можливостей ринку праці. Ми пишемо про соціальну ізоляцію, оскільки соціальні зв'язки були особливо важливими для наших співбесідників у пошуку роботи. Родина, друзі та знайомі часто були тими, хто надавав їм інформацію, ідеї та мотивацію для пошуку роботи. Деякі біженці також покладалися на «слабкі зв'язки» соціальних мереж, щоб визначити можливості працевлаштування. Хоча в деяких випадках стратегії пошуку роботи біженцями з України можна назвати надмірно залежними від неформальних мереж (див. пункт 3.6.7), ми не зустріли жодного прикладу обмежених соціальних зв'язків, які б сприяли кращим можливостям працевлаштування.

Соціальна ізоляція може виникнути внаслідок багатьох факторів. Це може бути пов'язано з життям у місті, де можливості отримання доходу дуже обмежені, і неможливо дістатися до місця, де є вакансія (наприклад, через погано розвинену громадську комунікацію, відсутність автомобіля або інвалідність).

⁶ Більш детально див.: Działalność nierejestrowa i inne rodzaje działalności, których nie trzeba rejestrować, Міністерство розвитку і технологій, <https://www.biznes.gov.pl/pl/portals/00115>.



Таблиця 3. Робочі місця і професії, які шукали в кожному воєводстві в зоні діяльності за даними Barometr Zawodów

Сектор	Робота/професія	Велико-польське	Західно-поморське	Любуське	Мало-польське	Сілезьке	Підляське	Вармінсько-мазурське
Догляд	Доглядальники за старшими особами і ос. з інвалідністю	×	×	×	×	×		
Будівництво	Працівники на будівництві	×	×	×	×	×		×
	Укладальники	×		×				×
	Кровельники та лудильники	×	×		×			×
	Монтажники на будівництві	×		×	×	×	×	×
	Каменярі та штукатурки	×	×	×	×	×		×
	Робочі з завершальних робіт на будівництві	×	×	×	×	×		×
	Бетонярі і кріпильники				×			
Водії і оператори	Оператори землеобр. машин	×	×	×	×		×	×
	Водії вантажівок і тракторів	×	×	×	×	×	×	×
	Водії автобусів	×	×	×	×	×	×	×
	Водії потягів	×		×				
Освіта	Вчитель (шкільних предметів)	×	×	×	×	×		
	Вчителі професійних навичок	×	×	×	×	×	×	×
	Вчителі ранньої освіти	×	×	×	×			
	Дошкільні вчителі	×	×	×				
	Інструктори практичних професійних навичок	×	×	×		×	×	×
	Шкільні вчителі дітей з особливими потребами та у інтеграційних відділах	×	×	×	×	×		
	Викладачі в освітніх та доглядових закладах		×	×	×			
	Педагоги		×	×				
Готельно-ресторанний сектор	Пекарі	×		×	×	×		
	Кухарі		×					
	Шеф-кухарі		×	×	×	×		×
	Кондитери							
Лісництво	Робітники лісного господ.			×				
Легка промисл.	Кравці та працівники швейної промисловості	×						
Логістика	Менеджери та робітники складів	×	×	×	×			
Офісні працівники	Спеціалісти бухгалтерії	×	×	×	×			
	Незалежні бухгалтери	×	×	×	×	×		×
	Фахівці відділу кадрів			×				



Сектор	Робота/професія	Велико-польське	Західно-поморське	Любуське	Мало-польське	Сілезьке	Підляське	Вармінсько-мазурське
Медичні професії	Лікарі, терапевти	×	×	×	×	×	×	×
	Медсестри та акушерки	×	×	×	×	×	×	×
	Фізіотерапевти	×	×					×
	Екстренна мед. допомога	×	×					
Психологи і терапевти	Психологи, психотерапевти	×	×	×	×	×	×	×
	Логопеди		×					
Продаж	Менеджери з продажу			×				
Соціальна робота	social workers		×	×				
Технічні спеціалісти і робочі	Слюсарі	×	×			×		×
	Зварювальники	×	×	×	×	×	×	×
	Теслі	×	×		×			×
	Опер. розкрійних верстатів	×	×	×				
	Електрики і електромеханіки	×	×	×	×	×	×	×
	Автомеханіки		×	×	×	×		×
Машинні механіки			×					
Уніформовані професії	Представники професій, що вимагають носіння уніформи	×	×	×	×	×	×	
Некваліфікована робота	Некваліфіковані фізично працюючі робочі на			×				

Джерело: Barometr zawodów 2024

Це може походити від типу соціального середовища, наприклад, відсутність людей, які працюють поруч, або наявність дуже обмежених соціальних контактів взагалі. Ізоляції сприяє обмежене знання польської мови або неефективне використання Інтернету як джерела інформації про можливості, пов'язані з роботою.

Результати дослідження підкреслюють зв'язок між соціальною ізоляцією та зниженням перспектив працевлаштування. Опитування Національного банку Польщі (NBP), проведене в травні 2022 року, показало, що люди, які приїхали до Польщі поодинці, рідше шукали роботу (NBP,

2022: 16-17). У Багатосекторній оцінці потреб в Польщі 2023 року рівень зайнятості мешканців центрів колективного розміщення був нижчим, ніж в інших типах житла, і цю різницю не можна пояснити вищою часткою пенсіонерів (Deloitte, 2023, 2). Виходячи з наших спостережень, причиною цього також, ймовірно, є відносна соціальна ізоляція. Цю інтерпретацію також запропонували опитані кар'єрні радники, які теж працювали з людьми, що проживають у центрах колективного розміщення.



🗨️ Вони живуть в OZZ (укр. Центр колективного розміщення; пол. Ośrodki Zbiorowego Zakwaterowania), вони також серед інших вихідців з України і соціально не активовані, тому просто не адаптуються. До того, як живуть люди в Польщі. Вони не є активними ні в роботі, ні в суспільстві..., тому їм бракує зовнішньої мотивації вивчати мову. (Кар'єрний радник)

Більшість або всі мешканці центрів розміщення є біженцями, і в багатьох випадках їм важко знайти роботу, що дозволило б їм самостійно орендувати квартиру. Центри розміщення пропонують небагато з точки зору соціальних чи робочих мереж. Як наголосив кар'єрний радник, у таких умовах працевлаштування потребує значної внутрішньої мотивації та психологічної стійкості людей. Іншими словами, окремий біженець повинен мати можливість компенсувати відсутність соціальних зв'язків. Така сила рідко зустрічається, особливо серед уразливих груп.

3.5.2. НЕГНУЧКІ УМОВИ НАЙМУ

Негнучкі умови працевлаштування створюють значні проблеми для біженців з особливими потребами, такими як проблеми зі здоров'ям, життя з обмеженими можливостями чи обов'язки по догляду, що змушує багатьох залишати офіційний ринок праці. Там, де ринок праці формується переважно очікуваннями роботодавців, гнучку роботу (наприклад, на неповний робочий день або з гнучким графіком) може бути важче знайти. Приклад невідповідності між пропозиціями роботи місцевих роботодавців та очікуваннями біженців, які шукають роботу, надали кілька представників центрів зайнятості, які сказали, що деякі з біженців виявили, що вони не можуть прийняти роботу на повний робочий день через обов'язки по догляду, проблеми, пов'язані зі здоров'ям, або через необхідність отримувати більший дохід (див. наступний пункт),

як правило, навіть від кількох робіт. Ці біженці віддавали перевагу «чомусь більш гнучкому» і, за словами опитуваних, часто вирішували виконувати нелегальну роботу в приватних домогосподарствах, як-от прибирання, догляд за дітьми чи садівництво. Інший приклад навело агентство з працевлаштування, представник якого сказав, що вони не пропонують роботу людям з дітьми. Представник зазначив, що агентство не може забезпечити належні умови для дітей на місцях, куди зазвичай делегують працівників (пропонують низькокваліфіковану роботу, як правило, з житлом, переважно в сільському господарстві чи будівництві).

3.5.3. ВІДСУТНІСТЬ ЖИТЛОВОГО КАПІТАЛУ

Як написала команда Deloitte, «Рівень життя біженців з України може бути значно нижчим, ніж у місцевих жителів, навіть у випадку таких самих доходів, через брак житла. За даними Євростату, у 2021 і 2022 роках 87% населення Польщі проживало у власному житлі. Оскільки більшість біженців з України не мають власного житла в Польщі, їм потрібно орендувати його на відносно обмеженому ринку, особливо якщо вони проживають у великих мегаполісах, які пропонують найбільше можливостей» (Deloitte 2024: 29, див.також: IRC 2024).

Це спостереження підтвердили наші ключові опитувані. Так, представник одного з великих підприємств роздрібної торгівлі розповів, що на роботу в їхній мережі подалося небагато біженців, хоча компанія відкрита та організаційно готова приймати на роботу біженців та мігрантів. Представник компанії вважає, що основною причиною переваги громадян Польщі серед кандидатів є вартість життя, яка, на його думку, є вищою для біженців. Біженці не могли погодитися на роботу в магазинах компанії, оскільки зарплата не дозволяла їм покрити витрати на оренду квартири та утримання сім'ї.



Деякі інші працівники та представники агентств з працевлаштування розповіли, що біженці, які шукають роботу, часто запитували, чи пропонує їхній потенційний роботодавець житло. Відносно низький рівень оплати також був причиною того, що більшість біженців, які брали участь у дослідженні, оцінили пропозиції повітових центрів зайнятості як непривабливі. Представники центрів зайнятості знали про невідповідність, але вважали, що вони мало що можуть зробити.

У зв'язку з ситуацією біженців з України слід знову згадати про важливість гендерного розриву в оплаті праці. Як пояснювалося раніше (3.4.), по всій Польщі шукають кандидатів на висококваліфіковані посади у типово фемінізованому державному секторі в освіті, медичному обслуговуванні чи соціальній роботі. Водночас рівень оплати праці в цих секторах не завжди може дозволити покрити витрати родини біженців, особливо коли велика родина має лише одного годувальника. Зайве говорити, що згадана різниця в оплаті праці також впливає і на чоловіків, які вирішують взятися за типово жіночу роботу медсестри, акушера, шкільного психолога чи вчителя.

3.5.4. НЕПІДГОТОВЛЕНІ ПРАЦЕДАВЦІ

За словами частини наших ключових опитуваних (особливо представників Воєводських центрів зайнятості (WUP) та неурядових організацій), більші корпорації (під якими вони зазвичай мали на увазі міжнародні компанії з сотнями, а не десятками співробітників) загалом були краще підготовлені та більш відкриті до ідеї працевлаштування мігрантів та біженців. Вони частіше, ніж інші, мали процедури навчання, адаптовані до потреб тих, хто розмовляє польською на початковому рівні, і мали більше досвіду підтримки ефективного багатомовного робочого середовища. Під час наших інтерв'ю з роботодавцями

ми дізналися, що це спостереження, будучи точним в багатьох випадках, було надмірним спрощенням.

За нашим дослідженням, точним виявився опис здатності менших компаній поглинати різноманітність: хоча їхні власники чи керівництво часто були готові найняти мігрантів або біженців, їхні очікування були менш стандартизованими та часто менш сумісними з життєвою ситуацією цієї групи. Очікування включали думку про те, що кандидат буде готовий прийняти посаду на більш тривалий період часу. В іншому випадку інвестиції роботодавця в адаптацію можуть бути занадто великими витратами для невеликої компанії. Невеликі підприємства часто очікують також більшої універсальності, наприклад, офісний працівник може відповідати за бухгалтерію, частину кадрів і маркетинг. Такий обсяг вимог, як правило, означав, що мовні очікування менших компаній щодо офісних посад були вищими.

У той же час ми з'ясували, що думка про те, що більші корпорації можуть бути більш відкритими для найму біженців, є оманливою. Деякі з великих корпорацій працюють як франчайзингові мережі без єдиної кадрової політики та процедур або надають своїм офісам на місцях велику автономію. У таких випадках окремі відділення цих компаній можуть мало чим відрізнятися від малих чи середніх підприємств, що працюють у Польщі, і те, чи зможуть біженці та мігранти знайти там «нормальну роботу», здебільшого залежить від ставлення керівників. Крім того, не всі корпорації мають політику, яка заохочує різноманітність. Наприклад, представник однієї з великих світових компаній, чий представник опитаний нами для дослідження у Сілезії, сказав, ця компанія що не працевлаштовує мігрантів чи біженців на заводі, оскільки вважається, що мова – надто велика перешкодою для забезпечення безперебійного робочого процесу.



Це переконання було, на нашу думку, необґрунтованим і, ймовірно, позначене упередженням, оскільки заклад пропонував переважно низькокваліфіковані робочі місця у харчовій промисловості.

З цих причин ми вказуємо на ставлення роботодавців та організаційну спроможність, а не на розмір підприємства, як фактори, що впливають на можливість працевлаштування біженців.

3.6. БАР'ЕРИ В ПОШУКУ «НОРМАЛЬНОЇ РОБОТИ»

Ми припускаємо, що очікування біженців щодо «нормальної роботи» були сформовані їх досвідом та уявленнями про свої можливості на ринку праці. Оскільки негативний досвід і сприйняття були відносно поширеними серед цієї групи, її очікування також мали подібну тенденцію. «Нормальна» зазвичай означало «досить хороша», а не «хороша». «Нормальна робота» дозволяла їм зводити кінці з кінцями та підтримувати належний баланс між роботою та особистим життям. «Нормальна робота» не підривала їх самооцінку понад те, що біженці вважали прийнятним рівнем погіршення свого статусу на іноземному ринку праці. Біженці загалом розуміли, що вони не зможуть застосувати всі свої навички на практиці, доки не опанують мову. Вони також усвідомлювали, що очікування щодо подібних посад у Польщі та в Україні можуть відрізнятись. Таким чином, вони визнали певну невідповідність між їхніми попередніми посадами та обов'язками та поточною роботою в Польщі.

Що зазвичай не підпадає під визначення «нормальної роботи», так це юридичні аспекти працевлаштування. Це питання було чутливим особливо для тих біженців, які мали більш тривалий досвід неформальної зайнятості, тобто роботи поза державною системою трудових і соціальних прав. Один із консультантів з питань працевлаштування, який працює безпосередньо з біженцями в рамках

проектів забезпечення засобів до існування, описав це питання як травматичне у випадках шукачів роботи, які зазнали експлуатації, пов'язаної з роботою.

Як багато українських біженців мають роботу, яка їх не задовольняє? За даними Міжнародної організації з міграції, «67% працевлаштованих респондентів були задоволені своєю ситуацією з працевлаштуванням» (ІОМ 2023:1). Таким чином, залишається близько третини тих, хто не відноситься до вищевказаної групи, плюс ті, хто не мав роботи, незважаючи на свої зусилля з пошуками працевлаштування. Їх долю важко підрахувати, але ці цифри вказують на те, що ними не можна нехтувати. Якими були, на думку різних наших опитаних, основні перешкоди для пошуку кращої роботи, «нормальної роботи»?


3.6.1. ДИСКРИМІНАЦІЯ

Попередній аналіз показує, що перебування в меншому місті чи біднішому регіоні, ймовірно, вплине на ваші шанси знайти будь-яку роботу. Інтерв'ю, які ми провели з представниками центрів зайнятості та агенцій з працевлаштування, ускладнюють цю картину. Зокрема, навіть у менш міцних економіках Польщі зазвичай є робочі місця. Як правило, це некваліфіковані та низькооплачувані роботи. Опинитися на ринку праці, де полякам також важко знайти роботу, для біженців часто означає, що для них не буде іншої роботи. Агентство з працевлаштування в Підляському воєводстві, яке слід охарактеризувати менш міцною економікою, відкрито заявило, що шукає мігрантів і біженців лише для найпростішої та найменш оплачуваної фізичної роботи. Щось більш привабливе, за їхніми словами, запропонують польським шукачам роботи. Подібної думки дотримуються наші опитувані з бюро праці у Вармінсько-Мазурському воєводстві, регіоні, охопленому довгостроковим безробіттям.



Це вказує на те, що погіршення економічних умов може спричинити форми дискримінації, які, швидше за все, будуть сприйматися біженцями як об'єктивна ситуація на ринку праці, де на більш привабливі посади насправді віддадуть перевагу «своїм». Гарним прикладом можуть бути такі думки, які висловив біженець у Підляському воєводстві: «Не вистачає можливостей для людей з високою кваліфікацією; більшість наявних робочих місць – це низькокваліфікована або фізична робота».

Дискримінація може проявлятися також у більш прямих формах, пов'язаних, головним чином, з нехтуванням досвідом або цінністю внеску працівників-біженців у функціонування їхніх робочих місць/компаній. Це не лише змінює роботу з прийнятними умовами на роботу, яка не приносить задоволення, але й впливає на шанси кар'єрного зростання.

 *Коли я швидко всього навчився і залишився працювати, почалися проблеми з польського боку – мовляв, приїхав якийсь українець, усього навчився, а вони ще не встигли. І ставлення погіршується, коли починаєш розуміти і вказувати на помилки. Раптом з'являється агресія: «Хто ти такий, щоб мене вчити?» (український біженець, Сілезія)*


Білоруські мігранти та біженці, опитані на Підляшші, також були розчаровані тим, що вони не зазнали подібної хвилі солідарності, як з біженцями з України в перші місяці після лютневого вторгнення. «Складається відчуття, що в пропозиціях роботи українці мають пріоритет над білорусами», – вважає один із респондентів, припускаючи, що, ймовірно, рівень дискримінації, яку переживали білоруси, був ще більшим.

Доступна література вказує на дискримінацію як на одну з перешкод у пошуку роботи (ОЕСД 2024, стор. 6, ДТМ, стор. 3). Цікаво, що дослідницька група під керівництвом Зизіка наводить

докази того, що дискримінація може бути ще сильнішою на роботах, які потребують нижчої кваліфікації (Zyzik та ін.. 2024, 6).

3.6.2. МОВА

Відповідно до наявних досліджень, а також думок наших ключових опитуваних, базові знання польської мови були відносно поширені з перших місяців гуманітарної відповіді. В опитуванні Національного банку Польщі, проведеному в травні 2022 року, лише 46% біженців з України заявили, що не знають польської (NBP, 2022: 12). Дані «Багатосекторної оцінки потреб в Польщі», зібрані Deloitte роком пізніше, показали, що частка подібних заяв впала до 21% (Deloitte 2024, с. 22). Наявні дані показують, що мова є більшою перешкодою для пошуку «нормальної» роботи, ніж для пошуку будь-якої роботи взагалі. Як сказав один із наших співбесідників:

 *Звісно, окрім мовного бар'єру, який здається найочевиднішим, є проблема роботи, яка нижче кваліфікації шукача. ...кандидати, які приходять сюди до нас, постійно скаржаться, що працюють на посадах, нижчих за їхній рівень кваліфікації, що дуже часто також пов'язано зі знанням мови, оскільки ці дві речі тісно пов'язані. (працедавець і агенція з працевлаштування).*

Не всі роботодавці та представники агентств з працевлаштування, з якими ми спілкувалися, очікували, що кандидат, що шукає роботу, розмовляє польською, і деякі біженці, з якими ми спілкувалися, мали роботу, незважаючи на дуже слабке знання польської мови. Вакансії також дуже відрізнялися залежно від необхідного рівня польської мови.

⁷ Антропологічні дослідження показують, що ієрархії груп мігрантів можуть формуватися зовнішніми чинниками, такими як державна політика та ставлення домінуючого населення до мігрантів і біженців. Важливо знати про такі нерівності під час планування гуманітарних інтервенцій і ставити за мету їх пом'якшення. Див., наприклад: Aleinikoff&Klusmeyer, 2000.



Представник підляського агентства з працевлаштування, яке пропонує переважно низькокваліфіковану фізичну роботу, сказав у нашому інтерв'ю: «Багато українців, коли приходять до нас, якимось розуміють польську, принаймні на рівні сприйняття». Цього рівня польської було достатньо, щоб біженці могли знайти будь-яку роботу, але не завжди ту роботу, яку вони знаходили, вони вважали «нормальною». Більшість біженців усвідомлювали, що мова є перешкодою для кращої роботи. Здається, що цей біженець висловлює більш загальну думку: «Треба знати польську, а тоді можна спробувати щось інше» (український біженець, Підляське воєводство).

Високі знання мови були необхідною умовою для багатьох видів офісної роботи або безпосередньої роботи з клієнтами. Вони були необхідні для того, щоб мати навички спеціаліста, визнані офіційно або підтверджені в робочому середовищі. У випадку деяких галузей спеціалізованих знань англійська функціонує як лінгва франка, іншими словами, технічний словниковий запас, необхідний для оволодіння польською мовою, може бути відносно вузьким. Це може зробити адаптацію IT-фахівцям чи будівельникам легшою, ніж педагогам чи психологам. Як ми також зазначали раніше, типово фемінізовані професії вимагали кращого володіння польською мовою, ніж типово маскулінізовані професії. У сенсі ми також повинні розглядати мовні бар'єри як гендерні. Мало сенс, що ми також повинні розглядати мовні бар'єри як гендерні.

Стратегія подолання труднощів у деяких жінок-біженок полягала в тому, щоб шукати роботу, що є менш вимогливою з точки зору мови, але сприймається як більш гідна, ніж фізична робота, така як прибирання. Одна з опитаних представниць центра зайнятості цікаво розповіла про те, чому, як вона

зауважила, багато висококваліфікованих жінок-біженок мали амбіції стати перукарями чи манікюрницями: робочі місця, доступні для таких кваліфікованих жінок, які не розмовляли польською, завжди були нижчими за їхню кваліфікацію. Багато з цих вакансій були в кулінарії чи прибиранні, що вони сприймали як соціально принизливе. Робота в секторі краси часто сприймалася як менш принизлива для їх самооцінки. Опитувана також наголосила, що бути нігтьовим стилістом може бути лише кроком у кар'єрі, що дозволяє біженцям зводити кінці з кінцями, поки вони вивчають мову та підтверджують кваліфікацію.

Представники неурядових організацій та центрів зайнятості також зазначили, що курси польської мови були найбільш затребуваною формою підтримки засобів до існування, яку вони пропонували самі або направляли до інших організацій, що також підтверджено іншими дослідженнями (NBP, 2022: 21; NBP, 2023: 5).

3.6.3. НИЗЬКІ АБО НЕВИЗНАНІ КОМПЕТЕНЦІЇ

Дослідники Інституту структурних досліджень у 2023 році написали: «Понад 50% працівників-біженців знайшли роботу в елементарних професіях (порівняно з 7% зайнятого місцевого населення). Це викликає занепокоєння щодо невідповідності навичок, оскільки половина українських біженців мають вищу освіту, яка дає їм рівень навичок, вищий за той, який вимагається для елементарних професій. Професійна структура зайнятості біженців була дуже подібна до довоєнної структури зайнятості українських робітників (див. рисунок 4)». (Gromadzki та Lewandowski 2023: 7). Цей опис вказує на постійну проблему, яка характеризує включення біженців у польську економіку.




Засоби, рекомендовані в доступних звітах, включають посилення систем визнання попереднього навчання, включаючи визнання дипломів (OECD, 2023: 24). Дослідження Організації економічного співробітництва та розвитку (OECD) вказує на те, що українські біженці мають багато навичок, затребуваних на ринку праці (OECD, 2023: 30). Хоча це точне спостереження, ми повинні враховувати невідповідність компетенцій у світлі відсутності у біженців житлового капіталу (3.5.3) та мовних бар'єрів (3.6.3). Як пояснювалося раніше, заробітна плата на деяких затребуваних роботах і професіях (особливо в галузі медицини та освіти) відносно низька, що може зробити такі посади недоступними для багатьох біженців. Крім того, деякі процеси визнання навичок є вимогливими і займають час (наприклад, вони передбачають тривалий час навчання та складання кількох іспитів).

Для подальшої контекстуалізації цих спостережень скористаємося базовими даними для одного з заходів проекту, частиною якого також є це дослідження.⁸ Виходячи з заяв учасників проекту, їхні місячні витрати на оренду та комунальні послуги становили від 0 (для більшості учасників, які живуть у центрах розміщення або в приймаючих сім'ях) до 6000 злотих (для тих, хто орендує квартиру на вільному ринку). 20% тих, хто мав такі витрати, щомісяця витрачали на оренду та комунальні послуги понад 2500 злотих. 7% заплатили 4000 злотих і більше. Чиста базова зарплата (за фіксованим контрактом) медсестри в Польщі становить близько 4900 злотих з 1 липня 2024 року.⁹ Хоча ця заробітна плата аж ніяк не є низькою, враховуючи середню заробітну плату в Польщі,¹⁰ це не може бути стимулом для визнання диплому в єдиного годувальника з більшої родини.

Процедури визнання дипломів також можуть займати багато часу та бути вимогливими з точки зору мовних

стандартів. У деяких випадках може знадобитися додаткове професійне навчання. Ці вимоги часто цілком виправдані, але можуть бути неможливими для людини, яка вже має повний робочий день і має сім'ю. Якщо процедура займає роки, а не місяці, людина, яка вирішила її пройти, ризикує також втратити зв'язок зі своєю професією.

Бувають також випадки, коли інвестиції в адаптацію навичок до місцевого контексту можуть вимагати багаторічних інвестицій у власний розвиток. Коли чийсь компетенції не лише вузькоспеціалізовані, а й прив'язані до контексту рідної країни, спроби відновити власну професійну позицію в країні притулку можуть просто здаватися нерозумними. Професіонали в таких ситуаціях можуть сприйняти свій виїзд як незворотну професійну деградацію:

 *Взагалі я працюю дистанційно в Україні, тому що моя кваліфікація – я юрист в Україні – тут у Польщі не потрібна [...] те, що центри зайнятості пропонують – жахливо. Без диплома і без знання мови нас/мене? вважають такими, що навіть школу не закінчили, і просто пропонують жахливі вакансії. (український біженець, Великопольське воєводство)*

Однак перешкоди для визнання навичок і дипломів, згадані в цьому розділі, можна подолати. Що здається найбільш необхідним, так це підтримати бажаючих пройти ці процеси в питаннях, пов'язаних з офіційними процедурами, їх вартістю, необхідними мовними курсами, а також, у разі найтриваліших процедур, підтримкою зв'язку зі своєю професією.

⁸ Дані отримані з реєстраційних співбесід з учасниками, які пройшли відбір за критеріями на отримання багаточислової грошової допомоги. Головним критерієм видачі було скрутне матеріальне становище.

⁹ «Підвищення посадових окладів в охороні здоров'я з 1 липня 2024 року – реалізація» («Podwyżki wynagrodzeń w ochronie zdrowia od 1 lipca 2024 – wdrożenie»), Lex Wolters Kluwer, 20.05.2024, <https://www.lex.pl/podwyzki-wynagrodzen-w-ochronie-zdrowia-od-1-lipca-2024-r,36183.html> (дата звернення: 17.12.2024).

¹⁰ За даними Центрального статистичного офісу (GUS), у травні 2024 року зарплата сягнула 6480,52 злотих брутто, що означає близько 4750 злотих нетто за фіксованим контрактом.



Частина учасників дослідження вказала також на ринковий попит на сертифікованих спеціалістів технічної кваліфікації. Надані приклади стосувалися в основному транспорту (водійські права) та будівництва (сертифікати на проектування або встановлення газових чи електричних систем або сонячних панелей).

3.6.4. ПСИХО-СОЦІАЛЬНІ БАР'ЄРИ

Психо-соціальні бар'єри в пошуку роботи включають різні індивідуальні та групові реакції на вимушене переселення та досвід біженців у Польщі. Виходячи з інтерв'ю з нашими опитуваними, ці реакції включають психологічну втому, відсутність впевненості, недовіру до роботодавців у Польщі та неправильні уявлення про польський ринок праці. Вони часто добре обґрунтовані досвідом біженців. Наприклад, недовіра або покірність можуть впливати з різноманітного досвіду експлуататорської роботи.

Через методологічні обмеження це дослідження радше вказує на важливість психосоціальних аспектів адаптації біженців у Польщі, ніж забезпечує їх вичерпний опис. Наші опитувані навели приклади, які варто дослідити ширше. Ось деякі з них:

- Одна з роботодавиць сказала, що жінки часто претендують на роботу, нижчу за їх компетенцію, яку вони навіть не вказують у своєму резюме. Вона пояснила це невпевненістю в собі. Недостатню впевненість у собі також називали серед причин самі біженці, деякі з яких сказали, що відсутність впевненості, часто в поєднанні зі звільненням, заважає їм відвідувати мовні або професійні курси, які могли б допомогти їм знайти роботу, яка б більше відповідала їх кваліфікації. «Ну, досі немає впевненості. Я думаю, що якби я вивчила мову, якби я пішла і шукала щось краще... якби я не боялась і мала впевненість у собі, в тому, що я можу

зробити більше, я б шукала щось краще і досягла цього» (українська біженка, Підляське воєводство).

- Представник служби зайнятості говорив про психологічні бар'єри, включаючи симптоми депресії, пов'язані з вимушеним переселенням, які проявляються, наприклад, як відсутність дисципліни на роботі або відсутність енергії для розвитку своїх навичок (особливо пов'язаних з мовою). Ці симптоми можуть бути інтерпретовані як ненадійність або короткозорість і потребують спеціалізованої терапії.

- На питання про їхню робочу ситуацію в Польщі під час фокус-групової дискусії багато учасників, особливо старшого віку, говорили про повернення в Україну. Вони не знали, коли і чи взагалі повернуться, але ця перспектива дозволила їм применшити труднощі, з якими вони зіткнулися в Польщі, сприймаючи їх як лише тимчасові.

- Вартим дослідження також здається те, наскільки негативне сприйняття польського ринку праці походить від власного досвіду, оскільки люди з невеликим досвідом роботи в цій країні також схильні поділяти їх.

3.6.5. НЕСТАБІЛЬНА РОБОТА

«Я сиджу тут, працюючи ці 12-14 годин, тому що в мене немає часу вчити мову», – сказала одна із українських біженців у Підляському воєводстві під час проведеної там фокус-групової дискусії. Вона намагалася пояснити, наскільки вона потрапила в пастку своєї роботи, яку вважала експлуататорською та принизливою. Вона хотіла вивчити польську мову, щоб змінити роботу на кращу, але не мала на це часу та сил. Вона також не могла скористатися підтримкою, пов'язаною з професійним навчанням, що була запропонована службами зайнятості чи організаціями з допомоги.




Чому нестабільна робота може бути перешкодою, не потребує особливих пояснень. Щоб підтримати біженців у подоланні цього, можуть знадобитися форми підтримки, що поєднують програми підтримки, пов'язані з роботою (наприклад, консультації з працевлаштування, професійне навчання та мовні курси) з довгостроковою грошовою допомогою.

3.6.6. ОБОВ'ЯЗКИ З ДОГЛЯДУ

Наявні дослідження вказують на те, що обов'язки з догляду належать до однієї з основних перешкод для доступу біженців до ринку праці: дослідження Міжнародної організації з міграції (МОМ) показує, що 48% біженців, які не працюють на ринку праці, пояснюють свою ситуацію обов'язками з догляду (IOM, 2023: 10-11). Водночас обов'язки з догляду не впливають однаково на економічну діяльність усіх українців у Польщі. На основі даних Національного банку Польщі, зібраних у 2023 році: «Наявність сім'ї чи дітей у Польщі не було диференційним фактором щодо активності на ринку праці у випадку довоєнних мігрантів... З іншого боку, наявність сім'ї та дітей була дуже важливою у випадку біженців». (NBP, 2023: 18). Той факт, що обов'язки піклування перешкоджають економічній інтеграції біженців, але не настільки у випадку членів української діаспори, може походити від різних факторів, що відрізняють обидві когорти, наприклад частина неповних сімей (більш ніж у чотири рази вища у випадку біженців) або вищий середній зарібок довоєнних мігрантів (NBP, 2023: 11, 17). Це також може вказувати на важливість часу: члени діаспори, більшість з яких перебували в Польщі довше, мали більше часу, щоб знайти рішення щодо своїх обов'язків з догляду.

Результати нашого дослідження узгоджуються з цитованими дослідженнями. Усі представники служб зайнятості вказали на обов'язки по догляду (і недостатню інституційну підтримку) як на одну з головних перешкод у пошуку та збереженні роботи біженцями, особливо

у випадку жінок. Одна з представниць Воєводського центру зайнятості (WUP) повідомила, що через обов'язки догляду деякі біженці не могли навіть записатися на безкоштовні мовні курси. Курси були організовані в неробочий час, але саме тоді багато працюючих біженців починали свою другу зміну вдома.

 *Ті, хто приїхав після 24 числа, в основному жінки з дітьми, мають обов'язки з догляду. Вони часто не можуть повноцінно зайнятися роботою, тому що мають доглядати за дітьми, а в Польщі також є проблеми з доступом до інституційної опіки, як-от дитячі садки тощо. Те саме стосується участі в професійному навчанні – вони також стикаються з перешкодами для участі в професійному навчанні, оскільки ці програми проводяться в години, коли дитячі садки вже закриті, або немає одночасного догляду за дітьми (Неурядова організація, очолювана українцями, Малопольське воєводство)*

Учасники фокус-групових дискусій також говорили про обов'язки по догляду, особливо про низький доступ до безкоштовних послуг по догляду за дітьми, як про головну перешкоду для працевлаштування, а також наводили приклади неформальних стратегій подолання, які застосовують біженці.

Варто підкреслити, що біженці зі статусом UKR мають такий самий доступ до державних послуг догляду за дітьми та фінансової допомоги по догляду за дітьми, як і поляки. Тим не менш, послуг з догляду за дітьми часто бракує, особливо за межами великих міських центрів.

Те, що здається більшим викликом, ніж догляд за дітьми, – це довготривалий догляд за людьми з обмеженими можливостями. Тут значною мірою бракує ефективних інституційних рішень, як для поляків, так і для біженців (Kubicki, 2017; Kubicki et. Al 2019).¹¹

¹¹ Додаткову інформацію про соціальну допомогу, доступну для біженців з України протягом перших двох років відповіді, див. інформацію Польського міграційного форуму: PFM, 2022.



3.6.7. ТАКТИКА ПОШУКУ РОБОТИ, ОБМЕЖЕНА НЕФОРМАЛЬНОЮ МЕРЕЖЕЮ

Більшість біженців, з якими ми спілкувалися, вважали, що найкращий спосіб знайти роботу в Польщі – через людей, яких вони знають і які можуть їх порекомендувати чи повідомити про певну вакансію. Це переконання контрастувало з очікуваннями роботодавців, з якими ми спілкувалися. Більшість очікувала, що резюме буде надіслано їм електронною поштою.

Менші компанії також очікували, що кандидати підготують резюме. Для однієї респондентки, що керує такою компанією, резюме було важливим, оскільки воно показувало, що кандидат докладає зусиль, щоб зробити робочі відносини професійними. Вона керувала компанією готельно-ресторанної сфери та рекламувала вакансії на інтернет-порталах (найчастіше згадувався OLX). Так було знайдено більшість кандидатів. Компанії та агентства, які пропонують в основному низькокваліфіковану роботу, не мали подібних очікувань і добре сприймали кандидатів, які запитували про роботу особисто. Проте жоден роботодавець не покладався на своїх працівників у пошуку нових кандидатів.

Можливо, невідповідність між тактикою пошуку роботи біженцями та процедурами працевлаштування роботодавців, які беруть участь у дослідженні, менша, ніж здається. Неформальні мережі можуть використовуватися лише для збору інформації про вакансії, які користуються попитом, що не суперечить поданню заявок на роботу відповідно до трохи прозоріших або формалізованих процедур. Однак надмірна залежність від усної інформації може обмежити доступ біженців до інформації про пропозиції ринку праці.



4. УРОКИ ПРОЕКТІВ З ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАСОБІВ ДО ІСНУВАННЯ

Метою цього короткого розділу є узагальнення уроків проектів із забезпечення засобів до існування, націлених на біженців з України, якими поділилися наші опитувані, які працюють у неурядових організаціях, воєводських центрів зайнятості або як консультанти з питань кар'єри. Їхні спостереження були дуже схожі. Ми резюмуємо їх як три типи рекомендацій щодо підходу, вибору діяльності та помилок, яких слід уникати.

4.1. ПІДХІД

На думку учасників дослідження, потужний проект із забезпечення засобів до існування має пропонувати різні форми підтримки, адаптовані до індивідуальних потреб, і тривати довше. Форми можуть включати консультації щодо кар'єри, мовні та професійні курси, коучинг або психологічну підтримку та грошову допомогу, але відправною точкою для складання пакету допомоги має бути індивідуальна співбесіда.

Деякі учасники дослідження підкреслили, що частина учасників їхніх проектів ще не готові братися за роботу, але потребують психологічної підтримки чи коучингу, спрямованого на активізацію роботи. У таких випадках грошова допомога була важливою, оскільки вона допомагала їм займатися саморозвитком без ризику впасти в крайню бідність. Ці учасники дослідження також зауважили, що успіх не слід вимірювати лише кількістю людей, які знайшли роботу: людина, яка почала її шукати або змирилася з необхідністю це робити, також вказувала на те, що проектна діяльність мала сенс.

Встановлення зв'язків між потребами шукачів роботи та ринком праці було описано як загалом складне завдання. Учасники дослідження були залучені до проектів, спрямованих на підтримку роботодавців у працевлаштуванні мігрантів та біженців (шляхом надання

інформації та допомоги в оформленні документів), до організації ярмарків праці чи програм стажування, а також ініціатив, що підтримують визнання професійних вмінь. Ці проекти загалом описувалися як корисні, але в більшості випадків індивідуальні зусилля шукача роботи щодо адаптації до очікувань потенційних роботодавців привели до кращих результатів, ніж зворотні зусилля щодо зміни політики найму роботодавців. Один із респондентів підкреслив, що налагодження зв'язків є важливим, але «ми маємо переконатися, що це принесе відчутну користь для шукачів роботи». На його думку, добре розроблені програми визнання навичок і стажування відповідають цій умові.

4.2. ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ

Ми також запитали учасників дослідження про заходи, які, на їхню думку, є найбільш ефективними для покращення життєвих умов біженців. Хоча велика частина наших опитуваних підкреслювали, що багато залежить від індивідуальних потреб, вони також поділилися з нами деякими більш загальними спостереженнями.

4.2.1. КУРСИ ПОЛЬСЬКОЇ МОВИ

За словами учасників дослідження, безкоштовні мовні курси належали до форм підтримки, яких біженці найбільше шукали й досі, на третьому році гуманітарної відповіді. Однак багато курсів були надто загальними для тих біженців, які вже добре спілкувалися польською. Їм потрібні були спеціалізовані мовні курси, адаптовані до вимог роботи, на яку вони хотіли претендувати. Учасники дослідження особливо наголошували на необхідності курсів, пов'язаних із «офісною польською», включаючи спеціальну лексику, пов'язану з бухгалтерським обліком та кадрами.



Офісна робота в приватних компаніях або державних адміністраціях — це те, чим була зацікавлена велика частка біженців, особливо жінок, але їм зазвичай потрібно було розвивати свої мовні навички, щоб мати можливість взяти на себе відповідальність за переважно письмове спілкування в таких умовах.

4.2.2. ПРОФЕСІЙНІ КУРСИ

Більшість учасників дослідження рекомендували професійні тренінги, але їх теми повинні ґрунтуватися на оцінці потреб. Теми професійного навчання, які вони назвали адаптованими до потреб біженців, ґрунтуючись на попередньому досвіді проектів, реалізованих їхніми установами, включали: кадри та базовий бухгалтерський облік, базові курси ІТ, технічні курси (особливо ті, що стосувались водійських прав та встановлення монтажних конструкцій); курси по догляду за домом та дитиною, а у воєводствах із потужним туристичним сектором – базове навчання для продавців та персоналу на рецепції, включаючи англійську (або німецьку в Західнопоморському воєводстві).

В ідеалі професійне навчання має бути двомовним або поєднуватися зі спеціалізованим мовним курсом. Слабкість курсів, які проводилися лише українською мовою, полягала в тому, що випускники не завжди могли повідомити про свої щойно набуті навички потенційним роботодавцям і колегам. Курси також повинні надавати випускникам сертифікат про закінчення. У випадках, коли курс стосується суворо регламентованої роботи чи професії, сертифікат має бути, можливо, широко визнаним і дозволяти практикувати нові навички.

4.2.3. НАВИЧКИ, ПОПЕРЕДНЄ НАВЧАННЯ ТА ВИЗНАННЯ ДИПЛОМІВ

Більшість опитаних наголошували на невідповідності власних професійних вмінь. Щоб зменшити цю невідповідність, слід забезпечити легший доступ до професійних навичок, попереднього навчання та визнання дипломів, у тому числі фінансову підтримку для покриття витрат на процедури та рішення, що дозволить їм підтримувати зв'язок зі своєю професією у випадку тривалих і складних процедур. Учасники дослідження часто наголошували на своїй безпорадності у питанні визнання дипломів у сфері медичних професій. Вони помітили, що професіонали потрібні так само, як і зміни у стратегії, що зможе заохочувати виконання вимогливих процедур визнання дипломів.

4.3. ПОМИЛКИ, ЯКИХ ТРЕБА УНИКАТИ

Учасники дослідження також висвітлили кілька поширених помилок, які спостерігаються в програмах забезпечення засобів до існування, або через власний досвід, або під час спостереження за іншими проектами. Ці помилки в основному включали нездатність належним чином оминати критичні перешкоди під час розробки проекту. Нижче наведено кілька прикладів:

- Одним із акторів був організований сертифікований курс, який дозволив учасникам отримати навички, котрі шукають на ринку праці. Щоб навчальний матеріал був доступним для них, курс проводився українською мовою. Однак актор не здогадувався, що сертифікаційні іспити потрібно скласти польською мовою. Як результат, більшість учасників не змогли скласти іспит, оскільки вони не розуміли анкети, підриваючи таким чином заплановані результати програми.



- Інший актор організував професійні
- та мовні курси в неробочий час, щоб забезпечити можливість участі більшої кількості біженців. Однак
- це ненавмисно виключало людей
- з обов'язками по догляду, як правило, матерів з маленькими дітьми, які не могли бути присутніми. У актора не було бюджету, щоб покрити витрати на послуги догляду для таких учасників.
- Програми інколи не досягали успіху через неточну інформацію або використання каналів зв'язку, незнайомих цільовій групі. Як пояснив один з учасників дослідження:

Однією з перших проблем, яку ми також бачимо як організація, яка працює безпосередньо з інформацією, є те, що існує багато різних програм, спрямованих на українців, включно з різними програмами бюро праці та центрів зайнятості, але українці не завжди знають, як ними користуватися.

Також є велика плутанина щодо статусів, тому що деякі з цих програм спрямовані на українців з тимчасовим захистом, а інші – на українців загалом, незалежно від їх статусу». [...] Однією з головних помилок, які тут часто допускаються, є використання каналів комунікації, до яких українці не звикли або не користуються, – наприклад, сайтів міських чи державних установ (Неурядова організація, очолювана українцями, Малопольське воєводство).

Як зазначалося раніше, деякі учасники дослідження також підкреслювали, що в пошуку роботи часто недооцінюються психологічні бар'єри. Підтримка, спрямована на довгостроково безробітних, повинна, на їхню думку, включати також елементи коучинга або психологічної підтримки.

5. ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

5.1. ВИСНОВКИ

Біженці з України являють собою дуже різноманітну групу, особливо з точки зору їхньої життєвої ситуації. У цьому звіті висвітлюються проблеми, з якими стикаються ті, хто навіть через три роки гуманітарної відповіді продовжує боротися з пошуком роботи чи виходу з нестабільної зайнятості або з порушенням законодавства про працю. Багато членів цієї групи стикаються з численними вразливими місцями, які серйозно обмежують їхній доступ до можливостей ринку. Наприклад, літні біженці, які часто шукають роботу, тому що їхні пенсії, навіть у поєднанні з іншими соціальними виплатами, не дозволяють їм задовольнити свої основні потреби.

Серед бар'єрів, які стоять перед цією групою, є структурні бар'єри, такі як:

- відсутність житлового капіталу, що обмежує можливість біженців звільнитися з низькооплачуваної роботи або інвестувати в розвиток, пов'язаний з роботою,
- брак капіталу у малих підприємств, що впливає на їхні шанси на виживання чи розвиток,
- низька цінність мереж соціального захисту, яка змушує залучених осіб, наприклад пенсіонерів або людей з обмеженими можливостями, виконувати роботу, яка перевищує їхню фізичну чи емоційну здатність, і
- ізоляція від ринкових можливостей, яка може виникати через структурні чинники, наприклад, менш міцні місцеві економіки, які пропонують мало можливостей для роботи, або обмежений доступ до групових транспортних послуг.

Інші бар'єри часто пов'язані з індивідуальними траєкторіями. Прикладом такої перешкоди може бути порочне коло нестабільної зайнятості, через що біженцям надзвичайно важко вивчити мову чи підтвердити свої навички та подати заявку на кращу роботу.

Багато перешкод, згаданих у цьому звіті, характерні не тільки для біженців з України, але й для інших груп мігрантів або навіть

громадян Польщі. Наша фокус-груповою дискусія з мігрантами та біженцями з Білорусі показує, що ця група зазнає дуже схожих труднощів у доступі до можливостей ринку праці та часто стикається з додатковими перешкодами, ускладненими їх менш сприятливим правовим статусом. Цілком імовірно, що інші групи мігрантів стикаються з подібними або більшими проблемами, що вказує на необхідність більш інклюзивної політики та програм. Учасники дослідження також вказали на нерегулярну зайнятість як одну з проблем, з якою вони стикаються. У деяких випадках така зайнятість (наприклад, виконання нелегалізованої, але гнучкої роботи з догляду або роботи по дому, як-от прибирання, садівництво чи догляд за дітьми) є рішенням, яке біженці обрали за відсутності інших ринкових можливостей. Це рішення впливає на їхні довгострокові шанси отримати доступ до соціальної підтримки чи соціальних трансфертів або легалізувати своє перебування, якщо (або коли) положення про тимчасовий захист більше не буде діяти.

5.2. РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ АКТОРІВ

Рекомендації були впорядковані за перешкодами у доступі до можливостей ринку праці, визначених у Розділі 3. Рекомендації були сформульовані на основі пропозицій та досвіду учасників дослідження та призначені для підтримки всіх приймаючих участь, будь то держава, місцева влада чи неурядова організація, у розробці проектів, адаптованих до потреб біженців з України. Багато з рекомендацій можуть бути використані в інших проектах, спрямованих на мігрантів, але слід підкреслити, що інші групи мігрантів, ймовірно, зіткнуться з більшими адміністративними перешкодами при доступі до ринку праці чи державних соціальних послуг. Хоча залучення більшої кількості груп мігрантів до проектів із забезпечення засобів до існування однозначно рекомендовано, це дослідження не дає достатнього розуміння ситуації цих груп.

Бар'єр	Рекомендації для акторів, які розробляють проекти підтримки забезпечення засобів до існування
Соціальна ізоляція від можливостей	Розгляньте можливість включення заходів, які покращують доступ до ринку праці та соціальну інтеграцію. Така діяльність може включати фінансування курсів для отримання водійських прав (покращена мобільність), допомогу особам з обмеженими можливостями (покращений доступ), сприяння налагодженню контактів між шукачами роботи та їхніми потенційними роботодавцями (через точно спрямовану інформацію чи заходи).
Негнучкі умови найму	У цій сфері мало що можна зробити без доброї волі роботодавців, тому вкрай важливо визначити тих, хто готовий адаптуватися до потреб кандидатів на роботу, життя яких може вимагати більш гнучких умов працевлаштування. Програми, спрямовані на виявлення найбільш необхідних форм гнучкості та встановлення зв'язків між роботодавцями, готовими запропонувати їх кандидатам на роботу.
Відсутність житлового капіталу	Окремі організації мало що можуть зробити, щоб змінити ринок житла в Польщі та зробити гідне житло загальнодоступним товаром, як для поляків, так і для інших мешканців Польщі. Розгляньте можливість об'єднання зусиль з організаціями та рухами, які займаються питаннями житла та правами орендарів. Вивчіть можливості включення питань, що стосуються біженців, до спільного порядку денного.
Непідготовлені роботодавці	Пропонуйте роботодавцям адміністративну підтримку та заходи з підвищення обізнаності, заохочуючи їх працевлаштовувати людей із біженським або міграційним походженням. Вирушіть питання, пов'язані з правовими вимогами, пов'язаними з прийомом на роботу, способами подолання мовних і культурних бар'єрів і рівним ставленням.
Дискримінація	Пропонуйте підтримку мігрантам і біженцям у вирішенні випадків дискримінаційного поведіння на робочому місці.
Мовні навички	Включіть у свої проекти безкоштовні мовні курси. Включайте спеціалізовані курси, адаптовані до певних умов (наприклад, польська для офісних працівників або для медичних працівників). Переконайтеся, що люди з обмеженими можливостями або з обов'язками по догляду можуть бути присутніми (допоможіть їм отримати доступ до курсу або організувати послуги з догляду).
Нижчі або невизнані навички чи компетенції	<ul style="list-style-type: none"> - Визначте групи, які потребують підтримки професійних навичок або визнання дипломів, а також відповідні процедури визнання. Перевірте доступність процедур (вартість, тривалість, необхідні документи та знання мови). Перевірте, чи готові установи, відповідальні за процедури, співпрацювати у підтримці більш масштабних програм визнання, спрямованих на біженців або мігрантів. - Надавайте прозору інформацію та максимально повну підтримку цільовим групам у доступі до процедур (це може включати інформацію, переклади, підтримку у складанні документації та контакти з установами, відповідальними за процедури визнання, фінансування витрат на процедури, участь у створенні можливості працевлаштування, які дозволяють учасникам проекту залишатися на зв'язку зі сферою своєї спеціалізації під час процедури визнання).
Психо-соціальні бар'єри	Включіть у свої проекти психологічну підтримку або елементи коучингу. Переконайтеся, що послуги надаються мовами, якими вільно спілкуються учасники вашого проекту. Наскільки це можливо, шукайте сертифікованих і визнаних спеціалістів з досвідом роботи з людьми з міграційним походженням.
Нестабільна робота	Розгляньте можливість поєднання мовних і професійних курсів з грошовою підтримкою для людей, які опинилися в тривалих умовах нестабільної роботи та/або експлуатації. По можливості включайте психологічну допомогу в проєкт.
Care duties	<ul style="list-style-type: none"> - Вивчіть потреби учасників ваших проєктів, які мають обов'язки з догляду. Як вони справляються з ними? Чи використовують вони всі доступні їм форми підтримки? Який їхній життєвий стан? - Надавайте підтримку в доступі до вже доступних форм підтримки для осіб з обов'язками по догляду (таких як державні послуги з догляду за дітьми або державні фінансові трансферти для осіб, які доглядають за людьми з обмеженими можливостями або для самих осіб з обмеженими можливостями). - Об'єднайте зусилля з організаціями, які спеціалізуються на підтримці опікунів, зокрема з організаціями опікунів або ініціативами з адвокації. - За потреби запропонуйте допомогу з доглядом для учасників ваших заходів.
Тактика пошуку роботи, що обмежена неформальною мережею	<ul style="list-style-type: none"> - Дізнайтеся більше про те, як учасники вашого проєкту шукають роботу та інформацію про вакансії. Чи вони, як і учасники цього дослідження, покладаються переважно на неформальні мережі? Якщо так, ознайомте їх із каналами, якими часто користуються роботодавці, такими як онлайн-портали з оголошеннями про роботу. - Надайте підтримку в підготовці резюме. Вони можуть не бути необхідністю для кожної заявки на роботу, але зазвичай вони цінуються роботодавцями, навіть якщо вони не є абсолютно необхідними. - Переконайтеся, що ви не обмежуєте інформацію про свій проєкт каналами, з якими ваша цільова група не знайома, напр. лише ваш веб-сайт.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- , (2022), Equality versus equity. How complementary approaches are required to support vulnerable Ukrainian refugees, NRC – PCPM, <https://www.nrc.no/resources/reports/equality-versus-equity/> (accessed on 17.12.2024).
- , (2022), Support for People with Disabilities in Poland, PFM and DRC, <https://forummigracyjne.org/wp-content/uploads/2022/12/3223.pdf> (accessed on 17.12.2024).
- , (2023) Ensuring continued learning for Ukrainian refugees, OECD, <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/129feef5-en.pdf?expires=1721659923&id=id&accname=guest&checksum=7F5190C3D727B1183CA3B811BAD70883> (accessed on 17.12.2024).
- a
- , (2023), Poland: Multi-sectoral needs assessment 2022. REACH & UNHCR, <https://data.unhcr.org/en/documents/details/99419> (accessed on 17.12.2024).
- , (2023), Raport “Z Polski do Niemiec. Nowe trendy ukraińskiej migracji uchodźczej”, EWL - Studium Europy Wschodniej UW, 2023, <https://ewl.com.pl/raport-specjalny-z-polski-do-niemiec-nowe-trendy-ukrainskiej-migracji-uchodzcej/> (accessed on 17.12.2024).
- , (2024) IRC Poland Protection Monitoring Report, IRC, <https://www.rescue.org/eu/report/irc-poland-protection-monitoring-report-jan-march-2024> (accessed on 17.12.2024).
- , (2024), Bezrobotni zarejestrowani i stopa bezrobocia. Stan w końcu października 2024 r., GUS, https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5473/2/147/1/liczba_bezrobotnych_i_stopa_bezrobocia_10_2024.xlsx (accessed on 17.12.2024).
- , (2024), Labour market integration of beneficiaries of temporary protection from Ukraine, European Migration Network, OECD Joint Inform, Accessible at https://home-affairs.ec.europa.eu/system/files/2024-05/EMN_OECD_INFORMATION_Labour%20market%20integration_2024.pdf
- , (2024), Ukrainian refugees on the Polish labor market. An assessment of the conflict-affected population in Poland as of mid-2023, Mercy Corps. <https://reliefweb.int/report/poland/ukrainian-refugees-polish-labor-market-assessment-conflict-affected-population-poland-mid-2023> (accessed on 17.12.2024)
- , Analysis of the impact of refugees from Ukraine on the economy of Poland, (2024), Deloitte for UNHCR, <https://data.unhcr.org/en/documents/details/106993> (accessed on 17.12.2024).

-, DTM Poland snapshot: Employment and livelihoods, 2022-2023. (2023), IOM, <https://dtm.iom.int/reports/poland-employment-and-livelihood-refugees-poland-snapshot-2022-2023> (accessed on 17.12.2024).

-, (2024), Działalność nierejestrowa i inne rodzaje działalności, których nie trzeba rejestrować, Ministry of Development and Technology, <https://www.biznes.gov.pl/pl/portal/00115> (accessed on 17.12.2024).

Aleinikoff, T. A., & Klusmeyer, D. (Eds.). (2000). From Migrants to Citizens: Membership in a Changing World. Carnegie Endowment for International Peace. <https://doi.org/10.2307/j.ctt1mtz673> (accessed on 17.12.2024).

Chmielewska-Kalińska I., Dudek B. & Strzelecki P., (2022), The living and economic situation of Ukrainian refugees in Poland Report of the questionnaire survey conducted by NBP Regional Branches, National Bank of Poland, Department of Statistics. <https://nbp.pl/wp-content/uploads/2022/11/ukrainian-refugees-2022.pdf> (accessed on 17.12.2024).

Dudek, B., Panuciak A. & Strzelecki, P., (2023), The living and economic situation of Ukrainian migrants in Poland in 2023 Report of the questionnaire survey, National Bank of Poland, Department of Statistics, https://nbp.pl/wp-content/uploads/2024/02/Raport_Imigranci_2023_EN.pdf (accessed on 17.12.2024).

Gawełko J. et Al, (2023), Turystyka w 2022 r. (Tourism in 2022), Warszawa & Rzeszow: GUS, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/kultura-turystyka-sport/> (accessed on 17.12.2024)..

Gromadzki J., Lewandowski P., (2022), Refugees from Ukraine on the Polish labour market, Institute for Structural Research. https://ibs.org.pl/wp-content/uploads/2023/02/2023_US.Tip_Refugees-from-Ukraine-on-the-Polish-labour-market_EN_Gromadzki_Lewandowski.pdf (accessed on 17.12.2024).

Kubicki, P., (2017), Polityka publiczna wobec osób z niepełnosprawnościami. Warsaw: Oficyna Wydawnicza SGH.

Kubicki, P., Bakalarczyk R. & Mackiewicz-Ziccardi M. (2019), "Protests of people with disabilities as examples of fledgling disability activism in Poland", Canadian Journal of Disability Studies 8.5: 141-160.

Lekkerkerker N., Glabbeek N. van, Minkiewicz A. & Carezis M. (2024), Enduring hardships: Ukrainian refugees' realities in Moldova and Poland two years on, NRC, <https://www.nrc.no/resources/reports/enduring-hardships-ukrainian-refugees>

[-realities-in-moldova-and-poland-two-years-on/](#) (accessed on 17.12.2024).

Michalak, D., Geoffrey de, V., Gabi, R., Keldani, E. & Melnytska K., (2024), Grand Bargain Localization Commitments (Poland Case Study), URD, https://www.urd.org/wp-content/uploads/2024/07/240715_Localization-Study_FINAL_English-1.pdf (accessed on 17.12.2024).

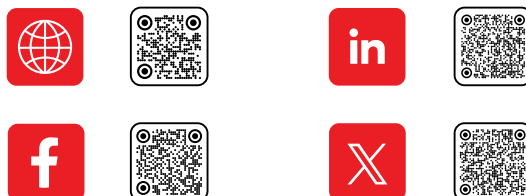
Potyra M. et Al., (2023), Prognoza ludności na lata 2023–2060, Warszawa: GUS, https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5469/11/1/1/1-prognoza_ludnosci_na_lata_2023-2060_.pdf (accessed on 17.12.2024).

Sobczak-Szelc K., Szałańska J., Pachocka M., (2021), The integration of asylum seekers and refugees in the field of education and the labour market – Comparative Thematic Report, „Working Paper Series. Global Migration: Consequences and Responses”, no. 2021/82, doi: 10.5281/zenodo.4648040.

Zyzik, R., Baszczak, Ł., Rozbicka, I., Wielechowski, M. (2023), Refugees from Ukraine in the Polish labour market: opportunities and obstacles, Polish Economic Institute, Warsaw. Accessible at <https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2024/03/Uchodzcy-z-Ukrainy-eng.pdf> (accessed on 17.12.2024).

Автор: Домініка Міхалак (PCPM)

Співавтори та рецензенти: Каріна Мельницька (PCPM), Юлія Войцеховська-Фіялковська (PCPM), П'єтро Мірабеллі (NRC), Олександра Мінкевич (NRC), Вім Трустерс (NRC), Магдалена Сосня (PCPM), Агнешка Носовська (PCPM)



Polish Center for International Aid (PCPM)
ul. Pustuleczki 23, 02-811 Warsaw
www.pcpm.org.pl
info@pcpm.org.pl
KRS: 0000259298