

Українські біженці в Литві: інтеграція чи повернення

Vidmantas Tūtlys, Vytautas Magnus University, Lithuania



VYTAUTO
DIDŽIOJO
UNIVERSITETAS
M C M X X I I



SKILLS 4 JUSTICE



Funded by
the European Union



SKILLS 4 JUSTICE



Funded by
the European Union

ŠA

Švietimo
akademija

Зміст

- Проект Horizon Europe Skills4Justice
- Методологія дослідження
- Інтеграція українських біженців на ринку праці та в різних секторах економіки Литви: ключові фактори та особливості
- Висновки





Цілі проєкту «Горизонт Європа: навички для правосуддя»

1. Розробка моделі дефіциту для найму кваліфікованих працівників у країнах-учасницях
2. Порівняльний аналіз потреб та дефіциту кваліфікованої робочої сили для обох груп країн
3. Опитування кваліфікованих працівників-мігрантів у країнах призначення та походження (мігранти, що повернулися)
4. Аналіз умов впливу на місцеві та іноземні процеси підвищення кваліфікації та найму у порівнянні між країнами походження та країнами призначення
5. Розробка інструментарію для впровадження справедливих та стійких транснаціональних партнерств у сфері навичок





Методологія дослідження

Крок 1:

Аналіз вторинних джерел інформації, включаючи дані вторинних досліджень, офіційні статистичні дані, політичні документи

Крок 2 :

Якісне дослідження шляхом інтерв'ю, включаючи роботодавців, організації роботодавців, профспілки та посередників, постачальників освітніх та навчальних послуг, політичних діячів та неурядові організації.
Кількісні та якісні опитування працівників-мігрантів.

Порівняння результатів щодо дефіциту кваліфікованих кадрів та шляхів його вирішення в 11 країнах



Методи дослідження дефіциту кваліфікованих кадрів та їх вирішення

- Інтерв'ю та фокус-групи, проведені з респондентами підприємств, організацій роботодавців, профспілок, урядових установ та органів, що працюють у сфері економічної, зайнятості, освіти та навчання, а також міграційної політики, установ професійної освіти та навчання, вищих навчальних закладів, неурядових організацій та посередників на ринку праці, що працюють з працівниками-мігрантами.
- Кількісне напівструктуроване опитування та якісні інтерв'ю з працівниками-мігрантами, що охоплюють в середньому 300 респондентів для кількісного опитування та 30 респондентів для якісного опитування на країну.





Дослідницькі питання

- Які ключові фактори сприяють або перешкоджають інтеграції біженців війни з України в систему освіти та на ринок праці Литви?
- Як ці фактори проявляються в інтеграції біженців з України в секторах підвищення кваліфікації (професійно-технічна освіта та вища освіта) та на ринку праці?





Литва: Режим прийняття

- Консервативна та суворя система прийняття біженців та нелегальних мігрантів обмежує доступ до працевлаштування для шукачів притулку з моменту отримання ними статусу біженця, ізолюючи їх у Центрі прийому біженців, що управляється Міністерством соціального забезпечення та праці. Цей перший етап програми інтеграції триває 3 місяці, з подальшою інтеграцією в муніципалітетах за підтримки неурядових організацій, яка триває до 12 місяців.
- Однак для біженців з України застосовувався режим тимчасового притулку шляхом спрощення процедур прийняття та забезпечення доступу до ринку праці та системи освіти.



SKILLS 4 JUSTICE

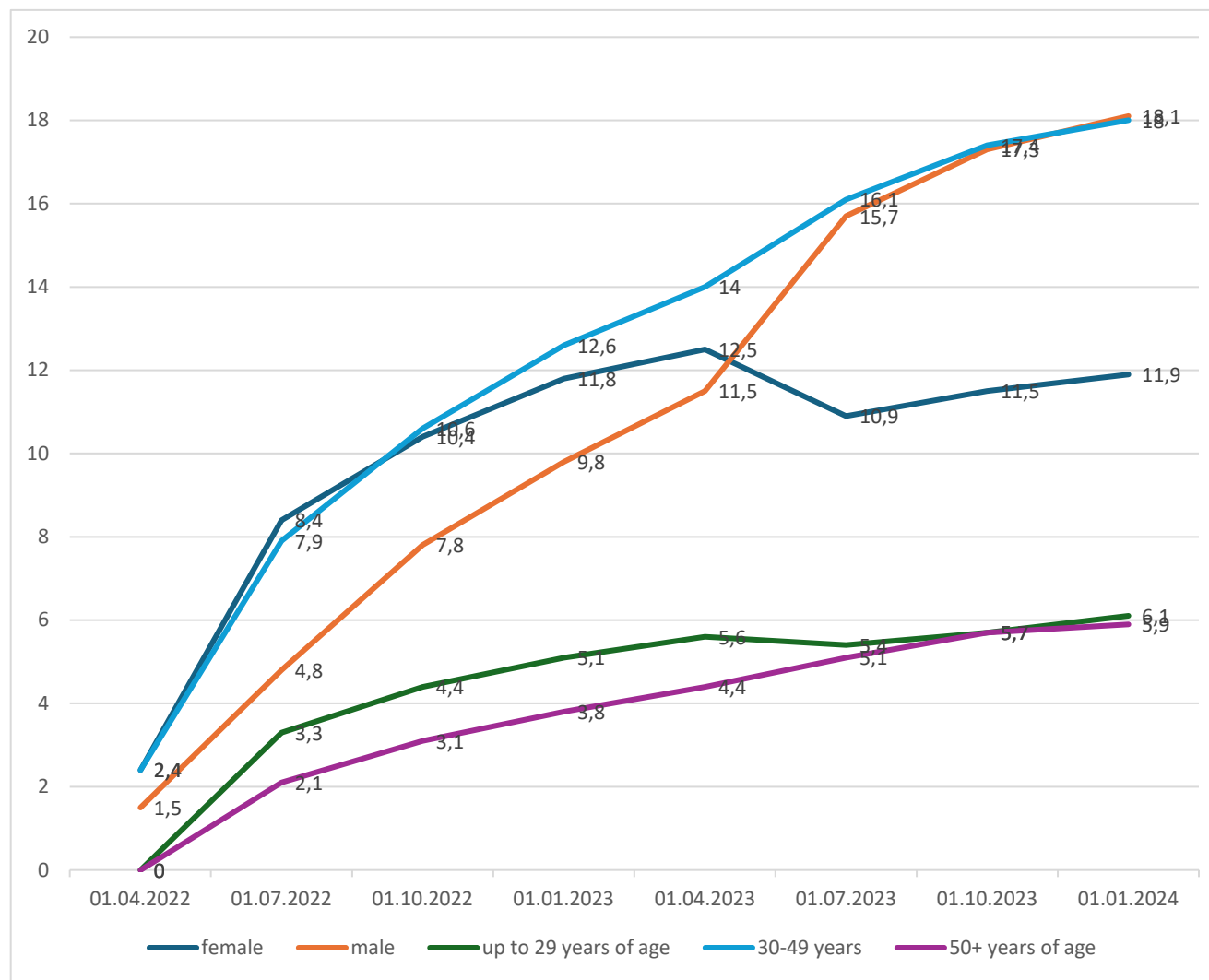


Funded by
the European Union



Švietimo
akademija

Кількість працевлаштованих українських біженців за статтю (вгорі) та віковими групами. Джерело: Užimtumo tarnyba prie Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir Darbo ministerijos , 2024





SKILLS 4 JUSTICE

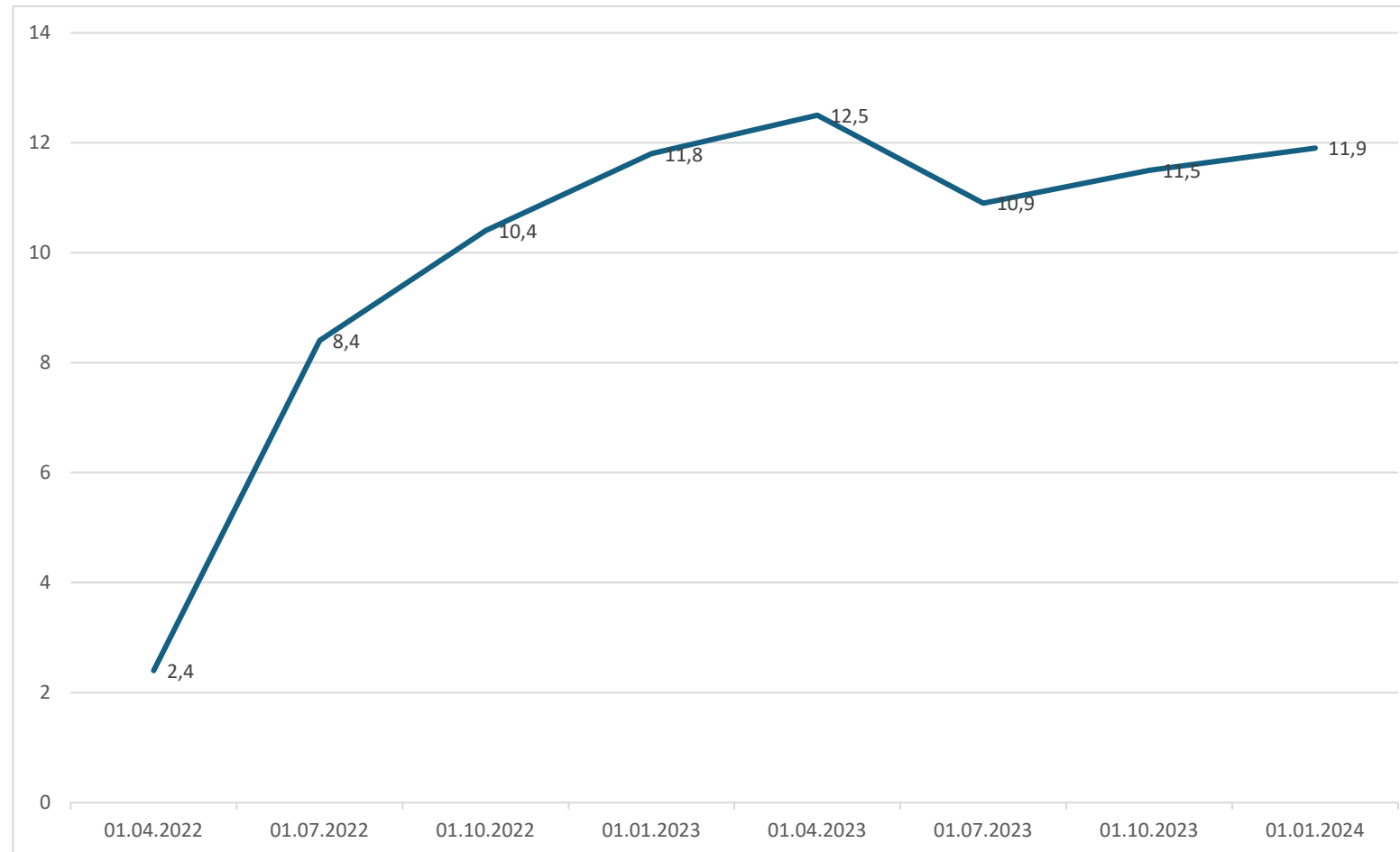


Funded by
the European Union



Švietimo
akademija

Частка українських біженців, зареєстрованих як безробітні в Національній службі зайнятості (Užimtumo tarnyba prie Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir Darbo ministerijos 2024)





Інтеграція українських біженців у системи професійної та вищої освіти

- Українська молодь, яка прибула після лютого 2022 року, була досить успішно інтегрована до програм професійної освіти та вищої освіти в різних сферах та дисциплінах, включаючи охорону здоров'я, освіту, інженерію, будівництво, бізнес, послуги населенню тощо.
- У багатьох випадках їхня мотивація до участі в навчанні та навчанні була зосереджена не лише на працевлаштуванні в Литві, а й на набутті людського капіталу, який стане в нагоді після повернення на батьківщину після війни.
- Орієнтація на короткострокову інтеграцію на ринку праці Литви також може пояснити високу популярність коротких програм підвищення кваліфікації, що призводять до отримання нової кваліфікації, серед українських біженців.



Ключові проблеми інтеграції українських біженців у професійно-технічну освіту, вищу освіту та навчання протягом усього життя

- Труднощі з визнанням дипломів та кваліфікацій з України, особливо у сфері регульованих професій.
- Питання комунікації та мови; створення груп українських студентів у вищих навчальних закладах.
- Литовські освітні установи та постачальники послуг співпрацюють з українськими навчальними закладами, наприклад, допомагаючи їм у підготовці парамедиків, а також у підготовці студентів з України в цій галузі.



Інтеграція українських біженців на ринку праці: сектор автомобільних вантажних перевезень

- Вантажні транспортні компанії досить інтенсивно використовували водіїв з України до війни, головним чином завдяки високій якості їхньої компетенції.
- Початок війни у лютому 2022 року супроводжувався значним зменшенням кількості українських водіїв через їх повернення на військову службу.
- Виниклий пробіл та дефіцит водіїв заповнювалися шляхом працевлаштування громадян третіх країн з Центральної та Південної Азії та інших регіонів.



Інтеграція українських біженців на ринку праці: будівельний сектор

- Схожа ситуація склалася і в транспортному секторі – до війни українці разом із білорусами становили основу зайнятої робочої сили з третіх країн, після початку війни їхня зайнятість значно зменшилася.
- Організації будівельного сектору зазначають, що українські працівники, а також білоруси, досить успішно адаптуються та вдосконалюють свою кваліфікацію на робочому місці, щоб відповідати вимогам ЄС щодо якості виконання робіт.



Інтеграція українських біженців на ринку праці: металообробка та машинобудування

- До війни очікування щодо заробітної плати робітників та операторів з України значно зростали і навіть перевищували очікування щодо заробітної плати місцевих працівників.
- Зменшення зайнятості працівників з України та Білорусі після початку війни значно зменшило частку працівників з третіх країн на підприємствах сектору.
- Працевлаштування біженців розглядається, перш за все, як вияв солідарності та громадянської відповідальності.
- Підприємства відкриті для працевлаштування українських біженців, цінують їхню працю, намагаються залучити працівників з України, пропонуючи житло та допомагаючи їхнім сім'ям перевезти їх до Литви.



Інтеграція українських біженців на ринку праці: металообробка та машинобудування

- Підприємства також працевлаштовують некваліфікованих та низькокваліфікованих біженців, надаючи їм навчання на робочому місці та подальше працевлаштування. Роботодавці також пропонують біженцям курси литовської мови.
- Незважаючи на спрощені процедури імміграції та працевлаштування українських біженців, ці процедури все ще є надто бюрократичними та трудомісткими для промислових підприємств порівняно із сусідніми країнами, що змушує багато підприємств наймати українських працівників через посередницькі агентства з Польщі, що збільшує витрати на працевлаштування та інтеграцію.



Інтеграція українських біженців на ринку праці: охорона здоров'я

- Перешкоди у визнанні кваліфікацій з України та отриманні ліцензії на роботу в регульованих професіях, таких як медсестри, а також незнання литовської мови є основними перешкодами для працевлаштування та кар'єри в секторі охорони здоров'я для біженців з України.
- Щоб вирішити цю проблему, українські біженці починають працювати на посадах асистентів та допоміжного персоналу та отримують ліцензії на свою професійну кваліфікацію в галузі медсестринства та охорони здоров'я після отримання мовних навичок та складання іспитів.
- Однією з ключових проблем, з якими стикаються медичні працівники під час найму спеціалістів з України, є комунікація, оскільки значна частина пацієнтів не володіє навіть російською мовою.



Інтеграція українських біженців на ринку праці: охорона здоров'я

- Лікарні також наймають українських спеціалістів на професійних посадах, що не потребують спілкування з пацієнтами, таких як ехоскопія, робота в лабораторіях тощо.
- Тим не менш, працевлаштування українських спеціалістів вимагає від лікарень забезпечення належної підтримки та супроводу з боку місцевого персоналу, особливо щодо звітності чи заповнення документів. Створення умов для командної роботи між місцевими спеціалістами та українцями є одним із ключових рішень.
- Іноді працевлаштування спеціалістів з України вимагає перерозподілу роботи в командах, коли литовським спеціалістам делегуються обов'язки щодо підготовки та заповнення документації, тоді як спеціалісти з України виконують процедури з пацієнтами.



Інтеграція українських біженців на ринку праці: охорона здоров'я

- У деяких випадках надається додаткове навчання в галузях, де вимоги до кваліфікації медичних працівників у Литві суворіші порівняно з Україною, або в сферах дефіциту компетенцій, наприклад, дотримання гігієнічних норм відповідно до національних та європейських стандартів.
- Технологічний прогрес медичних послуг у Литві порівняно з Україною є ще однією перешкодою, з якою стикаються українські фахівці, оскільки деякі з них не мають компетенцій, необхідних для роботи з сучасним обладнанням, технологіями та організацією роботи, що використовуються в лікарнях.
- Медичні працівники не розглядають працевлаштування спеціалістів з України як сталий внесок у вирішення гострої нестачі кваліфікованих спеціалістів у сфері охорони здоров'я, розуміючи, що більшість цих спеціалістів повернуться до своєї країни після закінчення війни.



Соціальний діалог та захист трудових прав українських біженців

- Профспілкові організації Литви співпрацюють зі своїми колегами з України в інформуванні працівників з України про їхні трудові права та можливості захисту, надаючи консультації самим працівникам-мігрантам щодо вирішення питань, пов'язаних з порушенням їхніх прав та дискримінацією на роботі.
- Успішна співпраця Асоціації литовських профспілок з профспілками України та Білорусі значною мірою сприяла тому, що працівники з цих країн набагато краще розуміють свої трудові права та можуть захищати їх у місцевих інституціях, що надихає на продовження такої співпраці з профспілками з інших країн походження мігрантів.



Висновки з інтерв'ю з українськими біженцями: випадки безпроблемної інтеграції на ринок праці та формування навичок

- Випадки інтеграції з узгодженням навичок ілюструють дуже плавну та ефективну інтеграцію, загальну задоволеність умовами праці та життя, заробітною платою та перспективами професійного розвитку (інтерв'ю з теслею в деревообробній промисловості, 8 зварювальниками в машинобудівній компанії, спеціалістом з логістики автомобільних вантажних перевезень, спеціалістом з швейних машин у текстильній промисловості, 4 операторами м'ясопереробки, що працюють у м'ясопереробній промисловості).
- Прибуття до Литви супроводжується зміною професії, що дуже часто призводить до надмірної кваліфікації в пошуку роботи (фінансовий/страховий спеціаліст працює косметологом та реалізує потенціал у власному бізнесі в кондитерській промисловості).
- У цих випадках опитані біженці цінують підтримку з боку компаній у процесі працевлаштування та зазначають, що вони здебільшого розвивають свої навички на робочому місці. Поки що вони не помічають значного внеску роботи в Литві в їхній людський капітал чи особистісний розвиток.



Висновки з інтерв'ю з українськими біженцями: випадки проблемної/складної інтеграції на ринку праці та формування навичок

- Випадки надмірної кваліфікації, спричинені невизнанням професійних кваліфікацій, отриманих в Україні (економіст, спеціаліст з бухгалтерського обліку, спеціаліст зі страхування (всі жінки), які працюють прибиральницями офісів та інших приміщень у маленькому місті).
- Випадки втрати роботи за кваліфікацією та труднощі з пошуком нової роботи через брак навичок спілкування литовською мовою та проблеми зі здоров'ям (фінансовий спеціаліст (жінка), яка раніше працювала у відділенні міжнародного банку).
- Причини цих проблем з точки зору самих біженців:
- Важкий для розуміння, тривалий та забюрократизований процес визнання кваліфікацій, отриманих в Україні.
- Труднощі у вивченні литовської мови для біженців, які проживають у маленьких містах, особливо для жінок, які виконують низькокваліфіковану та некваліфіковану роботу (далека відстань до навчальних закладів, розташованих переважно у Вільнюсі або Каунасі, повний робочий день, сімейні обов'язки та втома після роботи).
- Дискримінація, переважно не пов'язана з національністю чи етнічним походженням, а з іншими факторами, включаючи особливі потреби (фінансовий спеціаліст з України був звільнений з банку, найімовірніше, через особливі потреби та стан здоров'я).



Наміри біженців щодо повернення та використання їхнього людського капіталу в Україні

- Головним очікуванням та умовою повернення є закінчення війни та пов'язаних з нею бойових дій.
- Існує страх повернення, пов'язаний з небезпечними умовами життя після війни (загроза розповсюдження зброї, зруйновані будинки та житлові приміщення, занепокоєння щодо можливостей знайти засоби для існування, особливо роботу).
- У разі успішної інтеграції на ринку праці Литви, особливо у поєднанні з вищою освітою, отриманою в Литві, існують сумніви щодо можливостей реінтеграції на ринку праці України, включаючи застереження щодо попиту та визнання отриманої кваліфікації вищого рівня (наприклад, у сфері логістики).



Висновки

- Порівняно успішна інтеграція українських біженців на ринку праці Литви значною мірою визначалася відповідністю їхнього людського капіталу потребам ринку праці, попереднім позитивним досвідом трудової імміграції до Литви та підтримкою з боку політиків та громадянського суспільства.
- Українські біженці з додатковими вразливими групами (люди з особливими потребами) часто стикаються з тими ж труднощами в інтеграції на ринок праці та в систему освіти, що й місцеві малозабезпечені групи населення. Наприклад, відсутність позитивного культурного ставлення бізнес-компаній до працевлаштування людей з особливими потребами.
- Недостатня доступність вивчення литовської мови залишається однією з головних проблем інтеграції іммігрантів та біженців на ринку праці, особливо в державному секторі та сфері послуг.
- Серед роботодавців існує досить сильне розуміння та позитивне ставлення до потенційного повернення українських біженців на батьківщину після війни.