МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІОЛОГІЇ НА УПРАВЛІННЯ

КАФЕДРА ФІЛОСОФІЇ, ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

Кваліфікаційна робота
бакалавра

ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЯК ЧИННИК СОЦІАЛЬНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНСЬКИХ БІЖЕНЦІВ У ФРН

Виконала: студентка 4-го курсу,
групи 6.2311-ср-з
спеціальності 231 «Соціальна робота»
освітньо-професійної програми
«Соціальна робота»
Ю.В.Бебко

Керівник: доцент кафедри соціології,
к.соціол.н. Бондаренко О.В.

Рецензент: професор кафедри філософії,
публічного управління та соціальної роботи,
доцент, д-р філос.н. Капріцин І.І.

Запоріжжя – 2025

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціології та управління
Кафедра філософії, публічного управління та соціальної роботи
Рівень вищої освіти бакалавр
Спеціальність 231 «Соціальна робота»
Освітньо-професійна програма «Соціальна робота»

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри філософії, публічного управління та соціальної роботи
_____ Т.І.Бутченко

«____»_____ 2025 року

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ
Бебко Юлії Володимирівни
(прізвище, ім'я, по-батькові)

1. Тема роботи Працевлаштування як чинник соціальної інтеграції українських біженців у ФРН
керівник роботи Бондаренко Олег Валерійович доцент кафедри соціології, к.с.н
(прізвище, ім'я, по-батькові, науковий ступінь, вчене звання)
затверджені наказом ЗНУ від «19» грудня 2024 року № 1993-с
2. Строк подання студентом роботи 21 травня 2025 року
3. Вихідні дані до роботи Єнін М., Кухта М., Приходько Т. Соціальні потреби та проблеми вимушених мігрантів з України на шляху до соціальної адаптації та інтеграції в суспільство-реципієнт (на прикладі ФРН). *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*. 3, 2024, С. 117-138; Майданік І.П. Темпоральні характеристики зовнішньої трудової міграції в Україні. Інститут демографії та соціальних досліджень ім.М.В.Птухи НАН України, Київ 2020, 255с.; Гнатюк В. Безперервна система збирання даних про мігрантів: критичний огляд. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*, 3. Львів, 2024. С.169-182.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) 1. Проаналізувати теоретичні основи соціальної інтеграції та вивчити соціально-демографічний профіль біженців. 2. Уточнити зміст понять «біженець», «соціальна інтеграція», «працевлаштування». 3. Дослідити

специфіку працевлаштування українських біженців у ФРН. 4. Виявити основні перешкоди у процесі працевлаштування українських біженців. 5. Визначити взаємозв'язок між працевлаштуванням і рівнем соціальної інтеграції. 6. Оцінити ефективність інтеграційних програм і соціальних технологій. 7. Розробити рекомендацій для політиків та організацій щодо поліпшення процесу працевлаштування, інтеграції й адаптації українських біженців, а також щодо можливості їх повернення і використання їхнього досвіду в Україні.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)

6 рисунків, 2 таблиці, 3 додатки

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Розділ 1	Бондаренко О.В.доцент кафедри соціології	24.12.2024	15.01.2025
Розділ 2	Бондаренко О.В.доцент кафедри соціології	04.02.2025	01.03.2025
Розділ 3	Бондаренко О.В.доцент кафедри соціології	27.03.2025	17.04.2025

7. Дата видачі завдання 24 грудня 2024

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітка
1.	Вибір теми кваліфікаційної роботи	Листопад – грудень 2024	*виконано*
2.	Бібліографічний пошук	Січень – лютий 2025	*виконано*
3.	Розробка основних положень роботи	Січень – лютий 2025	*виконано*
4.	І розділ	Березень 2025	*виконано*
5.	ІІ розділ	Квітень 2025	*виконано*
6.	ІІІ розділ	Травень 2025	*виконано*
7.	Систематизація висновків	Травень 2025	*виконано*
8.	Нормоконтроль	Травень 2025	*виконано*

Студент _____ Ю.В.Бебко

Керівник роботи _____ О.В.Бондаренко

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ О.О.Широбокова

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота складається з 81 сторінки, 50 позицій у списку літератури, 6 рисунків, 2 таблиць, 3 додатків.

БІЖЕНЕЦЬ, ТИМЧАСОВИЙ ЗАХИСТ, ІНТЕГРАЦІЯ, СОЦІАЛЬНА ІНТЕГРАЦІЯ, ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

Об'єкт дослідження: процес соціальної інтеграції українців, які вимушено переїхали до ФРН через військові дії.

Предмет дослідження: вплив працевлаштування на соціальну інтеграцію українських біженців у ФРН.

Методи дослідження: якісний метод збору даних, аналіз, синтез і узагальнення даних, інтерв'ювання, спостереження, порівняний аналіз, контент-аналіз, контроль змінних.

Гіпотеза: працевлаштування є ключовим чинником, що сприяє соціальній інтеграції українських біженців у ФРН, оскільки забезпечує економічну незалежність, соціальні контакти та участь у суспільному житті, але значні труднощі під час працевлаштування, свідчать про необхідність налагодження відповідних програм підтримки і підвищення їхньої результативності, додаткових заходів для оптимізації процесу інтеграції на ринку праці.

Висновки: 1. Працевлаштування є не лише джерелом доходу, але й важливим інструментом для включення особи в соціально-економічну та культурну структуру країни, оскільки допомагає людині стати частиною нового суспільства, забезпечує економічну стабільність, стимулює професійний і особистісний розвиток, а також сприяє зміцненню соціальної згуртованості.

2. Найбільші складнощі для українців на ринку праці у ФРН пов'язані з необхідністю покращення знання німецької мови, доглядом за дітьми та підтвердженням кваліфікації.

3. Готовність до змін, гнучкість та активність у пошуку роботи – основа успішного майбутнього українців у Німеччині. Активна участь держави, бізнесу та громадських організацій дозволить досягти кращих результатів та сприятиме економічному розвитку обох сторін.

SUMMARY

The qualification work consists of 81 pages, 50 references, 6 figures, 2 tables, 3 appendices.

REFUGEE, TEMPORARY PROTECTION, INTEGRATION, SOCIAL INTEGRATION, EMPLOYMENT

Object of research: the process of social integration of Ukrainians who were forced to move to Germany because of military operations.

Subject of the study: the impact of employment on the social integration of Ukrainian refugees in Germany.

Research methods: qualitative method of data collection, analysis, synthesis and generalization of data, interviewing, observation, comparative analysis, content analysis, control of variables.

Hypothesis: employment is a key factor contributing to the social integration of Ukrainian refugees in Germany, as it provides economic independence, social contacts and participation in public life, but significant difficulties in finding a job indicate the need to establish appropriate support programs and increase their effectiveness, additional measures to optimize the process of integration in the labor market.

Conclusions: 1. Employment is not only a source of income, but also an important tool for integrating a person into the socio-economic and cultural structure of the country, as it helps a person become part of a new society, provides economic stability, stimulates professional and personal development, and helps to strengthen social cohesion.

2. The biggest difficulties for Ukrainians in the German labor market are related to the need to improve their German language skills, childcare, and confirmation of qualifications.

3. Readiness for change, flexibility and proactivity in job search are the basis for a successful future for Ukrainians in Germany. The active participation of the state, business, and civil society organizations will help to achieve better results and contribute to the economic development of both sides.

ЗМІСТ

ВСТУП……3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ ТА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ БІЖЕНЦІВ…….....7
1.1. Значення працевлаштування в контексті соціальної інтеграції: стан наукової розробки теми…….....7
1.2. Поняття соціальної інтеграції, працевлаштування, правове регулювання статусу біженців у Німеччині …….11
1.3. Теоретичні концепції та наукові принципи дослідження інтеграції біженців у ринок праці…….15
РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ УКРАЇНСЬКИХ БІЖЕНЦІВ У ФРН……....26
2.1. Соціально-демографічні характеристики українських біженців……..26
2.2. Правові та соціальні аспекти працевлаштування біженців у ФРН……...30
2.3. Особливості ринку праці Німеччини: вимоги до кваліфікації працівників, освіти, мовної підготовки та визнання кваліфікацій……..36
РОЗДІЛ 3. ВЗАЄМОЗВ’ЯЗОК ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ……..42
3.1. Програми підтримки працевлаштування біженців у ФРН, практики та моделі інтеграції через працевлаштування……....42
3.2. Основні сфери працевлаштування українців у ФРН, труднощі та перешкоди працевлаштування……48
3.3. Шляхи подолання бар’єрів та покращення інтеграції, рекомендації для оптимізації процесів……....53
ВИСНОВКИ……....61
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ…….....64
ДОДАТКИ……....69

ВСТУП

Актуальність дослідження. У Конституції України закріплено незворотність курсу на європейську та євроатлантичну інтеграцію, що підкреслює прагнення країни до громадянської злагоди та європейської ідентичності. Процес євроінтеграції стосується не лише правових змін, а й гармонізації з європейськими суспільними нормами та практиками. Його кінцева мета – покращення якості життя громадян через впровадження європейських стандартів у різні сфери життя. Таким чином, інтеграція України в ЄС передбачає не лише зміну законодавства, а й трансформацію суспільної свідомості та способу життя.

Через воєнні дії на території України, значна кількість українців, особливо молоді та кваліфікованих спеціалістів, залишає країну, що послаблює економічний потенціал та уповільнює реформи. Війна та масова еміграція відволікають ресурси та увагу від процесів євроінтеграції.

Німеччина, країна з високорозвиненою економікою, стабільною політичною системою та багатою культурною спадщиною, приймає значну кількість мігрантів, включаючи біженців з України. За даними Агентства ООН у справах біженців (УВКБ ООН), станом на грудень 2024 року в Німеччині перебуває близько 1,2 мільйона українських біженців, що є одним із найвищих показників у Європі. З початку війни кількість українців, які отримали притулок у Німеччині, продовжує зростати. Більшість з них складають жінки та діти, що пов’язано з особливостями міграції, оскільки чоловіки залишаються для участі в обороні України.

У Німеччині перебувають сотні тисяч українців, які шукають не лише тимчасового притулку, а й можливостей для довгострокового працевлаштування. Робота допомагає не лише забезпечити фінансову стабільність, а й сприяє самореалізації, адаптації до нового середовища та зниженню ризику соціальної ізоляції. Але у ФРН, як і в інших німецькомовних країнах, таких як Австрія, Швейцарія існує безліч обмежень та серйозних

бар'єрів для влаштування на роботу, складні процедури перевірки та визнання професійної кваліфікації, вчених ступенів та дипломів потребує багато часу.

Працевлаштування є ключовим чинником успішної соціальної інтеграції біженців у нове суспільство.

Працевлаштування, як чинник соціальної інтеграції розглядали багато соціологів і науковців у різних контекстах. Еміль Дюркгейм досліджував як поділ праці сприяє соціальній інтеграції через створення взаємозалежності між членами суспільства. Роберт Кастель розглядав зв'язок між працевлаштуванням, соціальної інтеграцією та ризиками соціальної ізоляції. Ульріх Бек аналізував, як зміни в структурі зайнятості та зростання нестабільності праці впливають на соціальну інтеграцію в сучасному суспільстві. Юрген Хабермас розглядав роль праці та економічної системи у забезпеченні соціальної інтеграції через механізми взаємодії та спілкування. Праці Ганс-Петер Мюллера зосереджені на аналізі соціальної структури, нерівності та ролі зайнятості в сучасному німецькому суспільстві.

Різні аспекти ролі працевлаштування у процесах соціальної інтеграції в Україні, зокрема щодо молоді, осіб з особливими потребами та колишніх ув'язнених висвітлювали у своїх працях Олена Злобіна, Вікторія Оверчук, Олена Бартош.

Українські соціологи Максим Єнін, Мирослава Кухта, Тетяна Приходько на прикладі ФРН досліджують соціальні потреби та проблеми вимушених міґрантів з України на шляху до соціальної адаптації та інтеґрації в суспільство-реципієнт.

Серед дослідників, що вивчають працевлаштування українських біженців у Німеччині, виділяються: Ксенія Гацкова, Герберт Брюкер, Юлія Косякова, Дітріх Тренхард. Команди з Інституту досліджень зайнятості (IAB), Федерального інституту дослідження населення (BiB), Федерального офісу міграції та біженців (BAMF) та Інституту економічних досліджень (DIW Berlin),) у рамках соціально-економічної панелі (SOEP) провели масштабне

опитування українських біженців, що охоплює понад 11 тисяч осіб, з метою оцінки умов їхнього життя та участі в ринку праці Німеччини.

Дослідження працевлаштування українських біженців у Німеччині є надзвичайно актуальним з огляду на масову хвилю міграції, спричинену війною в Україні. Значна кількість українських біженців, які опинилися в Німеччині, стикаються з викликами інтеграції у нове суспільство та економічну систему. Успішне працевлаштування є ключовим аспектом адаптації, оскільки воно сприяє фінансовій незалежності, соціальній інтеграції та покращенню якості життя біженців, а також забезпечує необхідну робочу силу для німецької економіки, яка потребує кваліфікованих кадрів.

Вивчення основних бар'єрів та можливостей працевлаштування українців дозволить вдосконалити існуючі соціальні програми підтримки, адаптувати політику щодо інтеграції іноземців та розробити ефективніші стратегії професійної адаптації. Це, у свою чергу, сприятиме кращій інтеграції біженців у суспільство, зміцненню соціально-економічних зв'язків між Україною та Німеччиною та адаптації європейського досвіду в Україні. Українці, які працюють у Німеччині, набувають європейського досвіду роботи, трудового права та професійної етики, можуть сприяти запровадженню європейських стандартів в Україні після повернення.

Об'єктом дослідження є процес соціальної інтеграції українців, які вимушено переїхали до ФРН через військові дії.

Предмет дослідження – вплив працевлаштування на соціальну інтеграцію українських біженців у ФРН.

Метою дослідження є вивчення процесів працевлаштування українських біженців у Німеччині, зокрема, виявлення основних перешкод та чинників, що впливають на їхню інтеграцію в ринок праці, а також оцінка ефективності соціальних технологій і підтримки, спрямованих на сприяння їхній адаптації та професійному становленню.

Згідно з метою маємо такі *завдання*:

- проаналізувати теоретичні основи соціальної інтеграції та вивчити соціально-демографічний профіль біженців;

- уточнити зміст понять «біженець», «соціальна інтеграція», «працевлаштування»;

- дослідити специфіку працевлаштування українських біженців у ФРН;

- виявити основні перешкоди у процесі працевлаштування українських біженців;

- визначити взаємозв'язок між працевлаштуванням і рівнем соціальної інтеграції;

- оцінити ефективність інтеграційних програм і соціальних технологій;

- розробити рекомендацій для політиків та організацій щодо поліпшення процесу працевлаштування, інтеграції й адаптації українських біженців, а також щодо можливості їх повернення і використання їхнього досвіду в Україні.

Гіпотеза: Працевлаштування є ключовим чинником, що сприяє соціальній інтеграції українських біженців у ФРН, оскільки забезпечує економічну незалежність, соціальні контакти та участь у суспільному житті. Активна інтеграція українських працівників у німецький ринок праці демонструє здатність українців адаптуватися до європейських умов та їхню професійну компетентність; тісніші зв'язки між українцями та німецьким суспільством зміцнюють міжкультурний діалог та взаєморозуміння, що сприяє покращенню іміджу України в ЄС, кращому сприйняттю України як потенційного члена ЄС. Незважаючи на існуючи програми підтримки, українські біженці у Німеччині стикаються зі значними труднощами під час працевлаштування, що свідчить про необхідність налагодження відповідних програм підтримки і підвищення їхньої результативності, додаткових заходів для оптимізації процесу інтеграції на ринку праці.

Структура роботи: кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку літератури та додатку.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ ТА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ БІЖЕНЦІВ

1.1. Значення працевлаштування в контексті соціальної інтеграції: стан наукової розробки теми

Процес інтеграції мігрантів та біженців – це складне і багатопланове явище. Адаптація українців, які були змушені покинути батьківщину через війну, є надзвичайно важливою складовою їхнього добробуту за кордоном. Соціальна інтеграція включає залучення переселенців до нового суспільства — з урахуванням його культури, економічної та правової системи. Вона охоплює подолання психологічних травм, подолання бар'єрів у доступі до ресурсів, вивчення мови, працевлаштування, отримання правового статусу, соціальну підтримку, а також розвиток міжкультурної взаємодії. Цей процес є багатовимірним і має велике значення для повноцінної участі українців у житті приймаючої країни.

До процесу соціальної інтеграції включені всі елементи соціальної системи: індивіди, соціальні групи, соціальні інститути.

Питання праці залишається важливим і постійно перебуває в центрі уваги більшості сучасних суспільствознавчих дисциплін. Багатьма науковцями, як важливий чинник соціальної інтеграції, розглядалось працевлаштування, яке забезпечує не лише матеріальне благополуччя, а й соціальне визнання. Робота дає людям свободу брати участь у суспільному житті та впливати на нього. Людина через роботу здобуває ресурси, зв'язки і статус, які інтегрують її у соціальні структури.

Французький соціолог Еміль Дюркгейм багато уваги приділяв поняттю соціальної інтеграції, яке він розглядав у контексті зв'язків між індивідами та суспільством. Дюркгейм вважав, що суспільство чинить потужну силу на окремих осіб. Норми, переконання та цінності людей складають колективну

свідомість або спільний спосіб розуміння та поведінки у світі. Дюркгейм аналізував, як соціальні структури, норми та цінності об'єднують людей і забезпечують стабільність суспільства. Соціолог зазначав, що почуття «залежності» в людини від соціуму, це і є інтеграція. Колективна свідомість – це спільний набір переконань і цінностей, який є основою соціального порядку. Колективна свідомість пов'язує людей воєдино і створює соціальну інтеграцію. У традиційних суспільствах вона домінує над індивідуальністю, тоді як у сучасних суспільствах її значення зменшується, але вона все одно залишається важливою для інтеграції [5]. У своїй праці «Поділ праці в суспільстві» Еміль Дюркгейм розглядав, як поділ праці сприяє соціальній інтеграції через створення взаємозалежності між членами суспільства. Інтеграція може бути досягнута через одноманітність думок і дій або через співпрацю. Працевлаштування, за Дюркгеймом, інтегрує індивідів у суспільство, надаючи їм відчуття корисності та взаємозалежності.

Французький соціолог та дослідник Робер Кастель у своїх дослідженнях аналізував роль зайнятості як основного механізму соціальної інтеграції в сучасному суспільстві. Кастель стверджує, що працевлаштування є ключовим чинником соціальної інтеграції, адже воно забезпечує матеріальну стабільність: дохід, ресурси для життя; соціальний статус: професійна ідентичність, визнання; інтеграція у соціальні мережі: взаємодія з колегами, спільнота [38]. Кастель визначав, що трудова зайнятість – це не лише джерело доходу, але й основа, на якій вибудовуються зв'язки людини із суспільством. Робер Кастель вводить концепцію «соціальної власності», під якою розуміє доступ до прав, ресурсів та гарантій, які надає стабільна зайнятість. Ця «власність» дозволяє індивіду отримати захист від соціальних ризиків, таких як бідність чи ізоляція. Кастель наголошує, що довготривале безробіття є головною причиною соціальної ізоляції, оскільки безробітні люди втрачають доступ до економічних ресурсів, а також стають виключеними з соціальних мереж і взаємодії [40]. Праця розглядається Кастелем як умова для реалізації соціального громадянства. Лише зайнятість дає змогу людині користуватися правами та

виконувати обов'язки, закріплені у суспільному договорі. У своїх працях Кастель підкреслював, що трудова діяльність створює фундамент для соціальної інтеграції, бо дозволяє людям знайти своє місце у суспільної ієрархії. Робер Кастель розглядає зайнятість як головний механізм, що забезпечує соціальну інтеграцію, але водночас наголошує на зростаючій кризі через поширення нестабільних форм праці, які створюють нові виклики для сучасного суспільства. «У постіндустріальному світі стабільна зайнятість стає привілеєм, а нестабільна праця – символом нової бідності» [41]. Кастель вважає, що глобалізація та технологічні зміни сприяють зростанню соціальної нерівності. Розширення нестабільних форм зайнятості (тимчасових контрактів, неповної зайнятості) призводить до ерозії соціальної інтеграції. Люди, які перебувають у таких умовах, опиняються у стані «соціальної незахищеності». Люди без доступу до стабільної зайнятості потрапляють у «зони соціального виключення», що є головною загрозою для соціальної єдності [39].

Німецький соціолог Ганс-Петер Мюллер у своїх працях досліджує вплив безробіття на соціальну інтеграцію та можливості соціальної мобільності в німецькому суспільстві та детально розглядає соціальну стратифікацію, ринок праці та їхній вплив на соціальну інтеграцію в Німеччині. На думку Г-П.Мюллера, безробіття не лише позбавляє людину доходу, але й підриває її соціальні зв'язки, що призводить до маргіналізації та виключення з суспільства. Він підкреслює, що стабільна зайнятість забезпечує не лише економічну стабільність, але й соціальну включеність, сприяючи формуванню ідентичності та соціальних зв'язків; зазначає, що безробіття веде до соціальної ізоляції, знижуючи можливості індивіда брати участь у суспільному житті та обмежуючи доступ до соціальних ресурсів, звертає увагу на те, як поділ ринку праці на стабільні та нестабільні сегменти впливає на соціальну мобільність та інтеграцію, створюючи бар'єри для певних груп населення [31].

Німецький філософ і соціолог Юрген Хабермас не зосереджував безпосередньо на працевлаштуванні як чиннику соціальної інтеграції, але він вважав, що праця відіграє подвійну роль у суспільстві: з одного боку, вона є

засобом матеріального відтворення, а з іншого – формує соціальні відносини та структури, що інтегрують індивідів у суспільство [35].

З огляду на вищесказане, працю спочатку можна визначити як цілеспрямовану діяльність людини, яка в першу чергу служить для забезпечення засобів існування. Своєю працею люди виробляють корисні товари та послуги для ринку. Заробітна плата, яку отримують працівники, забезпечує їх існування та дозволяє купувати необхідні ресурси. Праця також створює соціальні структури та соціальні відносини. Більшість людей, які працюють поза домом, інтегровані в дві мережі відносин у соціальній сфері: у компанії з колегами по роботі та начальством і у зовнішньому світі з родиною, сусідами, друзями та родичами. Ця інтеграція також приносить із собою близьке соціальне визнання: працюючи та будучи інтегрованим у відповідну мережу стосунків, людина розглядається як цінний суб'єкт, який виконує свої завдання, ролі та функції. Робота та співпраця, спілкування та побудова стосунків, які зазвичай пов'язані з нею, не лише викликають негайну соціальну інтеграцію, але й соціальне визнання. Соціальне визнання через участь у робочому процесі є важливим живильним середовищем для самооцінки працівників у працюючих суспільствах. Співпраця та необхідна для неї комунікація є взаємодією та створюють або посилаються на тісні стосунки між людьми. Це можна назвати розбудовою спільноти.

Отже, багато соціологів і науковців, зокрема Еміль Дюркгейм, Роберт Кастель, Юрген Хабермас, Ганс-Петер Мюллер, а також сучасні дослідники розглядали працевлаштування в різних контекстах – від структурних змін на ринку праці до його впливу на соціальну стратифікацію та ідентичність. Аналіз їхніх праць дозволяє зробити важливий висновок: працевлаштування відіграє ключову роль у процесі соціальної інтеграції, особливо для мігрантів, біженців та інших вразливих груп у суспільстві. Воно є не лише джерелом доходу, але й важливим інструментом для включення особи в соціально-економічну та культурну структуру країни, оскільки допомагає людині стати частиною нового

суспільства, забезпечує економічну стабільність, стимулює професійний і особистісний розвиток, а також сприяє зміцненню соціальної згуртованості.

1.2. Поняття соціальної інтеграції, працевлаштування, правове регулювання статусу біженців у Німеччині

Поняття «соціальна інтеграція» багато фахівців розглядають як процес засвоєння індивідом знань, норм, досвіду, цінностей, зразків поведінки, властивих певному суспільству, соціальній групі, та включення особистості до системи соціальних зв'язків та відносин, необхідних для його становлення і життєдіяльності у суспільстві. Поняття «соціальної інтеграції» в найзагальнішому вигляді відображає процеси зближення, з'єднання, об'єднання в одне ціле різних суспільних елементів, а також певний стан соціальної системи, досягнутий у результаті розгортання зазначених процесів [9, с.18].

Інтеграція (англ.integration) – а) процес і стан поєднання різних за якістю соціальних елементів у функціонально єдиний організм, цілісне утворення; б) процес входження до певної системи (цілісності) яка вже утворилась тієї чи іншої соціальної частки (групи, індивіда), що зливається з системою й набуває ознаки структурного складового елемента; в) характеристика ступеня збіжності цілей, різних соціальних груп, індивідів [7].

Соціальна інтеграція — це процес об'єднання різних соціальних груп, індивідів чи спільнот у єдину соціальну систему. Вона забезпечує гармонійне співіснування, взаємодію та співпрацю, зберігаючи баланс між диференціацією та єдністю. На рівні малих груп соціальна інтеграція часто ототожнюється зі згуртованістю, тоді як у великих системах вона розглядається як функціональна єдність соціальної системи, що підтримує її життєздатність та стабільність. Інтеграція також включає процеси адаптації, співпраці та зменшення конфліктів для досягнення гармонії між елементами суспільства [19].

Інтеграція має декілька аспектів:

- економічний – доступ до праці, освіти, соціальних послуг;

- культурний – адаптація до цінностей та традицій приймаючого суспільства;

- соціальний – включення у місцеві громади, створення соціальних зв'язків;

- політичний – отримання громадянських прав і доступу до політичної участі.

Отже, соціальна інтеграція – це процес, під час якого різні соціальні групи, індивіди чи суспільства об'єднуються в цілісну систему на основі спільних цінностей, норм, правил та інтересів [6; 19]. Це поняття використовується для опису гармонізації стосунків між різними частинами суспільства, зокрема між місцевим населенням та мігрантами чи біженцями.

Федеративна Республіка Німеччини є однією з провідних країн Європи, яка приймає біженців, і має розвинену правову базу для регулювання їх статусу. Основними нормативно-правовими актами є Женевська конвенція про статус біженців. Цей документ визначає поняття біженця та встановлює основні права осіб, які шукають притулок. Директива 2001/55/ЕС (про тимчасовий захист) – документ, якій встановлює правову основу тимчасового захисту у разі масового припливу переміщених осіб. Aufenthaltsgesetz (AufenthG) — стаття 25 (2) Закону про перебування, працевлаштування та інтеграцію іноземців у Німеччині регулює надання дозволу на перебування особам, яким визнано статус біженця, відновідно до Женевської конвенції; стаття 24 цього Закону регулює надання тимчасового захисту («Aufenthaltserlaubnis aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen»). Вона застосовується у рамках рішення ЄС про тимчасовий захист. Grundgesetz (Конституція ФРН) – стаття 16a – право на притулок. Asylgesetz (AsylG) – Закон про надання притулку регулює загальні аспекти надання притулку та захисту біженців у Німеччині (хоча українські біженці зазвичай не подають на притулок). Beschäftigungsverordnung (BeschV) — Постанова про трудову діяльність регулює доступ до ринку праці для осіб із тимчасовим захистом [22; 23; 24].

У більшості публікацій, які висвітлюють проблеми працевлаштування громадян України, які перебувають під тимчасовим захистом у ФРН, а також у багатьох дослідженнях з тієї теми, дуже часто використовують термін «українські біженці».

Термін «біженець» трактується у міжнародному праві, зокрема в Конвенції про статус біженців 1951 року, відповідно до статті 1 цього документа, та Протоколі до неї 1967 року. За цією Конвенцією біженцем є особа, яка через обґрунтовані побоювання стати жертвою переслідувань за ознаками раси, релігії, громадянства, належності до певної соціальної групи чи політичних переконань перебуває за межами країни своєї громадянської належності та не може або не бажає користуватися захистом цієї країни. Це також поширюється на осіб без громадянства, які не можуть повернутися до країни свого постійного проживання через подібні побоювання. В Україні поняття «біженець» визначається Законом України «Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту», якій узгоджується з міжнародними нормами [13; 17].

Для позначення осіб, які не можуть повернутися до своєї країни через надзвичайні обставини, зокрема військові конфлікти, масове насильство чи переслідування, використовується термін «особа, яка перебуває під тимчасовим захистом». Особа, яка перебуває під тимчасовим захистом, — це людина, яка отримує спеціальний статус відповідно до Директиви ЄС 2001/55/ЕС, що забезпечує тимчасовий захист у разі масового притоку переміщених осіб. Директива ЄС 2001 року про тимчасовий захист була активована 04 березня 2022 року рішенням Ради (ЄС) 2022/382, у зв’язку з війною в Україні. У 2024 році рішенням Ради Європейського Союзу тимчасовий захист для українців було продовжено до 4 березня 2026 року [15].

Як бачимо, тлумачення терміну «біженець» не відповідає його використанню відносно громадян України, які через воєнні дії на території України залишили свою країну та у пошуку безпеки переїхали до Німеччини. Але далі у роботі, для спрощення позначення громадян України, які

перебувають у ФРН під тимчасовим захистом, будемо користуватись словосполученням «українські біженці».

Права осіб за статусом біженця (міжнародного захисту) та статусом тимчасового захисту помітно відрізняються. Українці з тимчасовим статусом мають право на працевлаштування без необхідності одержання окремого дозволу.

Закон України «Про зайнятість населення» надає тлумачення терміна «працевлаштування» в контексті соціальної адаптації та трудових прав, як комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на працю [16].

У соціальній сфері термін «працевлаштування» зазвичай визначається як діяльність, спрямована на забезпечення населення робочими місцями, сприяння зайнятості та адаптації на ринку праці.

В «Енциклопедії соціальної роботи» Інституту соціальної роботи та управління працевлаштування розглядається як механізм інтеграції громадян, як процес інтеграції осіб до трудової діяльності через надання допомоги в пошуку роботи, адаптацію до умов праці та забезпечення соціального захисту, особливо для вразливих категорій населення: молоді, людей з інвалідністю, довготривалих безробітних. У «Словнику термінів соціальної політики України» працевлаштування описується як організація чи допомога в працевлаштуванні громадян шляхом посередництва центрів зайнятості чи соціальних служб. Термінологічний словник Навчально-наукового інституту молодіжної та сімейної політики і соціальної роботи трактує працевлаштування, як комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення зайнятості населення [19; 21].

У правовій системі ФРН термін «працевлаштування» (Beschäftigung) визначається переважно в контексті трудового права, соціального страхування та регулювання зайнятості іноземців. Чітке визначення цього поняття можна знайти у німецькому Соціальному кодексі (Sozialgesetzbuch, SGB), зокрема в Книзі IV (SGB IV), яка регулює загальні положення соціального страхування,

подано визначення «працевлаштування» у § 7 SGB IV – Beschäftigung працевлаштування визначається як: «Nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis.» - Залежна праця, зокрема в межах трудових відносин [42].

Отже, у німецькому законодавстві поняття та термін «працевлаштування» (нім. Beschäftigung або Arbeitsaufnahme) охоплюють правові, соціальні та економічні аспекти процесу отримання, виконання та регулювання трудової діяльності особи.

1.3. Теоретичні концепції та наукові принципи дослідження інтеграції українських біженців у ринок праці

Для дослідження інтеграції українських біженців у ринок праці було обрано комплексний методологічний підхід.

Теоретичні методи: Аналіз літератури та нормативно-правових актів. Вивчення законодавства Німеччини щодо працевлаштування біженців, а саме: Статус перебування (Aufenthaltsgesetz); Дозвіл на роботу (Arbeitsberechtigung); Рівноправний доступ до праці (Mindestlohn, Arbeitszeitgesetz); Самозайнятість (Selbständigkeit); Визнання кваліфікації (Anerkennungsgesetz); Права та захист (Gesetz gegen Diskriminierung) та ін.

Синтез і узагальнення даних про соціальну інтеграцію та працевлаштування. Використано дані Інституту досліджень зайнятості (IAB), Федерального інституту дослідження населення (BiB), Федерального офісу міграції та біженців (BAMF), Інституту економічних досліджень (DIW).

Емпіричні методи: Анкетування або інтерв’ювання українських біженців у Німеччині, з метою вивчення їхнього досвіду працевлаштування, їх соціальних потреб та перешкод на шляху до соціальної інтеграції. Спостереження за соціальними процесами в громадах біженців.

Крім використання даних за результатами опитувань 11225 українських біженців, проведених соціологічними установами IAB, BiB, BAMF-FZ, SOEP,

DIW Berlin, в рамках дослідження «Біженці з України в Німеччині», також використано дані з практичного досвіду – інтерв'ювання та спостереження проводилося при особистих зустрічах під час виробничої практики у період з 28 жовтня 2024р. по 24 листопада 2024р в компанії Aktiv Personal-Service GmbH NL Heilbronn, що спеціалізується на наданні тимчасового персоналу для різних підприємств Zeitarbeitsfirma та при виконанні волонтерської діяльності у організації по роботі з біженцями Arbeitsgemeinschaft (ARGE) Flüchtlingsarbeit міста Хайльбронн та округа Хайльбронн Некар.

Статистичні методи: Аналіз статистичних даних (кількість працевлаштованих біженців, рівень інтеграції тощо).

Порівняльний аналіз: Порівняння рівня соціальної інтеграції між працевлаштованими та непрацевлаштованими біженцями.

Методологічний аспект дослідження працевлаштування українських біженців у Німеччині побудовано на основі кількох ключових підходів.

Вибірка та джерела даних. Для дослідження працевлаштування українських біженців у ФРН визначаємо основні групи досліджуваних осіб, як-от біженців різних вікових груп, освітнього рівня та професійної кваліфікації. Джерелами даних є:

- опитування біженців – проведення інтерв'ю, які допоможуть зрозуміти досвід працевлаштування, бар'єри та мотиви;

- офіційні статистичні дані: інформація з урядових джерел та міграційних відомств ФРН: Управління Верховного комісара Організації Об'єднаних Націй у справах біженців, Агентство ООН у справах біженців (UNHCR); Федеральне відомство по міграції та біженцям (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge); Федеральне агентство зайнятості (Bundesagentur für Arbeit); Інститут досліджень зайнятості (IAB), Федеральний інститут дослідження населення (BiB) та ін.

- дані від організацій, які займаються підтримкою біженців у працевлаштуванні: Центр зайнятості міста Хайльбронн (Jobcenter Stadt

Heilbronn); агенції тимчасового працевлаштування (Arbeitnehmerüberlassung) Aktiv Personal-Service GmbH NL Heilbronn.

Методи збору даних. Використання якісного методу збору даних: напівструктуровані або глибинні інтерв'ю, що допомагають виявити індивідуальний досвід біженців, мотивацію, бар'єри та очікування від працевлаштування.

Методи аналізу даних. Контент-аналіз використовується для аналізу текстів, що допомагає виокремити основні теми, пов'язані з досвідом працевлаштування, бар'єрами, які виникають у процесі, а також адаптаційними стратегіями.

Проаналізовано доповідь Верховного комісара Організації Об'єднаних Націй у справах біженців, 2024; статті «Соціальні потреби та проблеми вимушених міґрантів з України на шляху до соціальної адаптації та інтеґрації в суспільство-реципієнт (на прикладі ФРН)», Єнін М., Кухта М., Приходько Т., 2024; «Біженці з України й права працівників», Аня Піль, 2023; «Заява щодо інтеграції українських біженців на ринку праці у Німеччині», міграційна комісія Конференції єпископів Німеччини, 2024; «Краще використовувати можливості. Інтеграція шукачів захисту з України в робочу сферу.» Дітріх Тренхардт, 2024.

Контроль змінних. Для забезпечення валідності дослідження та уникнення спотворень результатів використовуємо контроль змінних. Важливо враховувати такі змінні, як вік, стать, рівень освіти, знання німецької мови, попередній досвід роботи, тип професійної кваліфікації та міграційний статус.

Етичні аспекти. Забезпечення анонімності учасників дослідження, отримання їхній інформованої згоди та чітке пояснення, як будуть використовуватись дані.

Теорії соціальної інтеграції, людського капіталу, соціальних мереж, сегментації ринку праці, дискримінації та бар'єрів на ринку праці, теорія мотивації допомагають пояснити, як біженці інтегруються у новий соціально-

економічний контекст і з якими бар'єрами зіштовхуються на шляху до працевлаштування.

Теорії інтеграції пояснюють, як біженці пристосовуються до нових умов, зокрема в аспектах економічної, соціальної та культурної інтеграції.

Згідно з теорією людського капіталу, освіта, професійні навички та знання мов є основними ресурсами, які підвищують шанси біженців на успішне працевлаштування. Для українських біженців у Німеччині важливо враховувати рівень їхньої кваліфікації та можливості підтвердження дипломів чи сертифікацій.

Теорія соціальних мереж: соціальні зв'язки часто допомагають біженцям адаптуватися до нового середовища. Через соціальні мережі вони можуть отримувати інформацію про можливості працевлаштування, підтримку з боку співвітчизників, а також формувати професійні контакти. Цей аспект особливо важливий для біженців, які не мають достатніх знань мови чи досвіду на ринку праці.

Теорія сегментації ринку праці: сегментація ринку праці припускає існування двох сегментів: первинного (з високооплачуваними, стабільними робочими місцями) та вторинного (з низькою оплатою та нестабільними умовами). Біженці, зокрема українці, часто зіштовхуються з труднощами при доступі до первинного ринку через мовний бар'єр, необхідність підтвердження кваліфікації та інші обмеження, тому вони частіше працевлаштовуються у вторинному сегменті.

Теорії дискримінації та бар'єрів на ринку праці: дискримінація за національною ознакою, мовний бар'єр та культурні відмінності можуть обмежувати доступ українських біженців до роботи, відповідної їхній кваліфікації. Знання цих бар'єрів допомагає краще зрозуміти фактори, що заважають інтеграції біженців на ринку праці.

Теорія мотивації (ієрархія потреб Маслоу). Мотиваційні теорії, такі як піраміда потреб Маслоу, дозволяють зрозуміти, як прагнення задовольнити базові потреби (проживання, безпека, фінансова стабільність) впливає на вибір

роботи. Біженці часто змушені приймати менш кваліфіковану роботу, щоб забезпечити базові потреби, а з часом можуть шукати можливості для підвищення кваліфікації та зростання на ринку праці.

Згідно з оцінками УВКБ ООН, до березня 2024 року приблизно 6,4 мільйона українців бігли до інших країн, причому основним пунктом призначення була Європа. В силу директиви Європейського союзу про тимчасовий захист близько 4,3 млн. українських біженців отримали захист, дозвіл на проживання, право на роботу та доступ до національних систем охорони здоров'я та освіти. Однак поширення українців у європейських країнах істотно відрізняється. Німеччина прийняла найбільше біженців – 1152000 осіб, за нею слідують Польща з 956000 та Чеська Республіка з 339000. Великобританія, Іспанія, Італія, Молдова, Словаччина, Нідерланди та Ірландія прийняли понад 100000 біженців кожна. Інші європейські країни приймають менше ніж 100000 українських біженців кожна [25].

За даними Центрального реєстру іноземців, у 2024 році з січня по грудень до ЄС в'їхало близько 1,3 мільйона людей. Україна, на частку якої припадає близько 17%, є найбільш значущою країною походження з погляду надання допомоги. Щодо переїздів, то частка громадян ЄС-27 становить 46%, що вище, ніж за аналогічний період торік (35%). Серед громадян України частка переміщень становить 13%, що менше ніж за аналогічний період минулого року (38%). Серед громадян України кількість безробітних у січні 2025 року збільшилася приблизно на 5000 осіб (+2,3%) порівняно з аналогічним місяцем минулого року. Зайнятість громадян України збільшилася приблизно на 83000 осіб (+39,0%) [27].

Порівнюючи прогрес інтеграції у різних країнах, важливо враховувати потенційні відмінності умов ринку праці, з якими стикаються біженці. Істотно впливають на результати інтеграції умови місцевого ринку праці, такі як рівень безробіття або розмір ринку праці. Різні умови для інтеграції мігрантів на ринок праці виникають у зв'язку з існуючою сегментацією ринку праці та відповідним попитом на працівників із високою чи низькою кваліфікацією.

Ключову роль відіграють інституційні фактори, такі як соціальна інфраструктура. До них відносяться доступність догляду за дітьми та медичних послуг. Оскільки українські біженці тікають від воєн та конфліктів, які пов'язані з певними ризиками для здоров'я, забезпечення доступу до медичного обслуговування є ключовим аспектом соціальної інфраструктури. 45% жінок-біженців у Німеччині страждають від помірних до тяжких симптомів депресії та тривоги [25]. Хоча всі держави-члени забезпечують певний рівень доступу до медичного обслуговування для українських біженців, відмінності між повним доступом і лише невідкладною допомогою значні.

Вирішальним фактором інтеграції українських біженців, особливо жінок з дітьми, на ринку праці є доступність догляду дітей, оскільки ця група становить значну частину біженців. Також Європейські країни демонструють значні відмінності у своїй соціальній інфраструктурі та послугах, що пропонуються, особливо з точки зору доступності догляду за дітьми.

Сприятливі умови для інтеграції біженців у ринок праці значною мірою залежать від соціальної підтримки з боку місцевого населення приймаючої країни. Дискримінація та негативне ставлення є серйозними перешкодами на шляху інтеграції. Етнічна дискримінація є однією з найпоширеніших форм дискримінації на європейських ринках праці. Однак опитування українських біженців у різних країнах, що приймають, показали, що більшість із них відчули себе бажаними гостями після прибуття і станом на сьогодні практично не стикалися з дискримінацією.

Особливо виражені серед біженців мережеві ефекти. Іммігранти з більшою ймовірністю знайдуть роботу протягом трьох років після свого прибуття, якщо вони живуть у регіонах із розгалуженими міжетнічними мережами. У Європі міжетнічні сіті українських біженців розподілені нерівномірно. Наприклад, до початку війни частка українців, які проживають за кордоном, була особливо високою в таких країнах, як Польща, Італія та Чеська Республіка, що потенційно сприяло інтеграції українців, що прибули на ринок праці [25].

Стратегії інтеграційної політики у різних державах-членах ЄС та інших європейських країнах значно різняться. Деякі країни дотримуються підходу «перш за все робота», віддаючи пріоритет негайному працевлаштуванню без початкових підготовчих заходів, таких як мовні курси або кваліфікаційні заходи. Ця стратегія спрямована на швидке працевлаштування, але часто не бере до уваги необхідність розвитку всебічних навичок. Інші країни, навпаки, наголошують на довгострокову, стійку інтеграцію на ринок праці. Ці країни впроваджують комплексні мовні програми, кваліфікаційні заходи та цільові робочі місця, які більшою мірою відповідають кваліфікації біженців.

У той час як більшість європейських країн, таких як Німеччина, Швейцарія та Норвегія, пропонують мовні курси, які фінансує держава, інші країни, такі як Фінляндія, Греція та Нідерланди, цього не роблять. Відмінності в активній політиці на ринку праці та пропозиціях інтеграційних курсів обумовлені цими різноманітними інтеграційними підходами, спрямованими або на оволодіння мовою, або на швидку інтеграцію на ринку праці. Країни, які дотримуються стратегії «мова понад усе», прагнуть стійкої інтеграції, заснованої на кваліфікації, тоді як країни, які дотримуються філософії «робота понад усе», віддають пріоритет швидкої інтеграції на ринку праці, часто на шкоду мовним навичкам.

Українські біженці отримують підтримку від державних служб зайнятості у більшості європейських країн, але рівень допомоги та доступ до програм також різняться.

Багато країн проводять активну політику на ринку праці, яка включає такі заходи, як підтримка пошуку роботи, пропозиції спеціальної підготовки, або непрямі стимули до працевлаштування. У Німеччині ці заходи позитивно впливають на участь біженців на ринку праці, залежно від структури програми. Дослідження показують позитивні результати, особливо коли програми передбачають навчання, а не просто інформацію. Ефективність цих заходів також залежить від позитивного ставлення роботодавців до біженців.

Як можна побачити з дослідного звіту IAB, оновленого 14.11.2024 року «Інтеграція українських біженців на ринку праці: міжнародна перспектива», з кінця 2022 до початку 2024 року рівень зайнятості українських біженців у Європі демонстрував значні коливання. Якщо подивитись на четвертий квартал 2022 року можна сказати, що Великобританія мала найвищий рівень зайнятості серед українських біженців – 56%. Далі йдуть Литва з 48%, Нідерланди з 46%, Естонія з 40%, Данія з 39% та Польща з 38%. Різко контрастуючи з цим, у Хорватії (8%), Румунії (9%), Словенії (10%), Норвегії (11%), Швейцарії (13%) та Іспанії (14%) було зареєстровано найнижчі показники. Німеччина також повідомила про середній рівень зайнятості 20% на кінець 2022 року [25], див. рис.1.1.

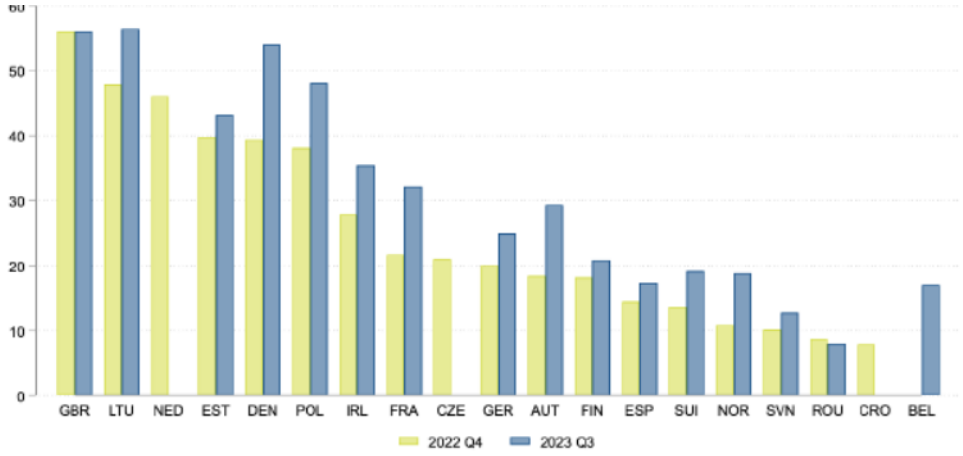


Рис. 1.1. Рівень зайнятості українських біженців у вибраних країнах Європи та Великобританії, 4 квартал 2022 року та 3 квартал 2023 року. Відсоток осіб працездатного віку (від 18 до 64 років) Джерело: Звіт про дослідження IAB, 2023

У різних країнах, при порівнянні рівнів зайнятості, стандартизовані показники не використовуються послідовно. Рівень зайнятості визначається, як правило, як відношення числа зайнятих осіб до загальної кількості осіб працездатного віку (18-64 роки) – наприклад, як видно зі статистичних даних, наданих Федеральним агентством зайнятості Німеччини. Данія, навпаки, використовує альтернативний метод розрахунку, при якому рівень зайнятості вимірюється як частка зайнятих осіб стосовно тих, хто «готовий до роботи». Наприклад, згідно даним Датської агенції з ринку праці та рекрутингу у березні 2024 року лише 67% українських біженців працездатного віку в Данії були

класифіковані як «готові до роботи», тоді як 33% були визнані не готовими. Такі розбіжності у методах розрахунку можуть призвести до значних коливань показників зайнятості, які необхідно ретельно враховувати за прямих порівнянь між країнами.

До 2023 року у кількох країнах спостерігалося значне зростання рівня зайнятості. У Данії, наприклад, спостерігалося помітне зростання на 15%, а з другого кварталу 2023 року відзначається помірність цього зростання, коли до четвертого кварталу 2023 показники досягли 53%. Австрія, Франція, Польща, Литва, Норвегія та Ірландія також продемонстрували суттєві покращення в діапазоні від 8% до 11%. І навпаки, у Австрії та Франції до кінця 2023 року рівень зайнятості знизився на 2%. У першому кварталі 2024 року він залишався стабільним у Польщі та Норвегії, але змінювався в Ірландії. У Німеччині зафіксовано зростання: +5% до кінця 2023 року і ще +2% у 2024-му. У Словенії, Швейцарії, Фінляндії, Іспанії та Естонії зростання було незначним — близько 3–4% до третього кварталу 2023 року. Великобританія зберегла високий рівень зайнятості (56%), тоді як у Румунії показник знизився на 1%. У наступні періоди в Іспанії, Швейцарії, Фінляндії, Словенії та Румунії динаміка або залишалася незмінною, або йшла на спад. Ці дані свідчать про різні тенденції інтеграції українських біженців на ринку праці в Європі у 2022–2024 роках — від помітного прогресу до мінімальних зрушень.

У країнах із більш високим числом дітей на одну жінку, як правило, нижчі показники зайнятості, що підкреслює проблеми інтеграції батьків, особливо матерів, на ринку праці. Так можна простежити взаємозв’язок між рівнем зайнятості біженців у четвертому кварталі 2022 року та кількістю дітей на одну жінку працездатного віку (18-64 роки) серед українських біженців у різних європейських країнах, див. рис.1.2

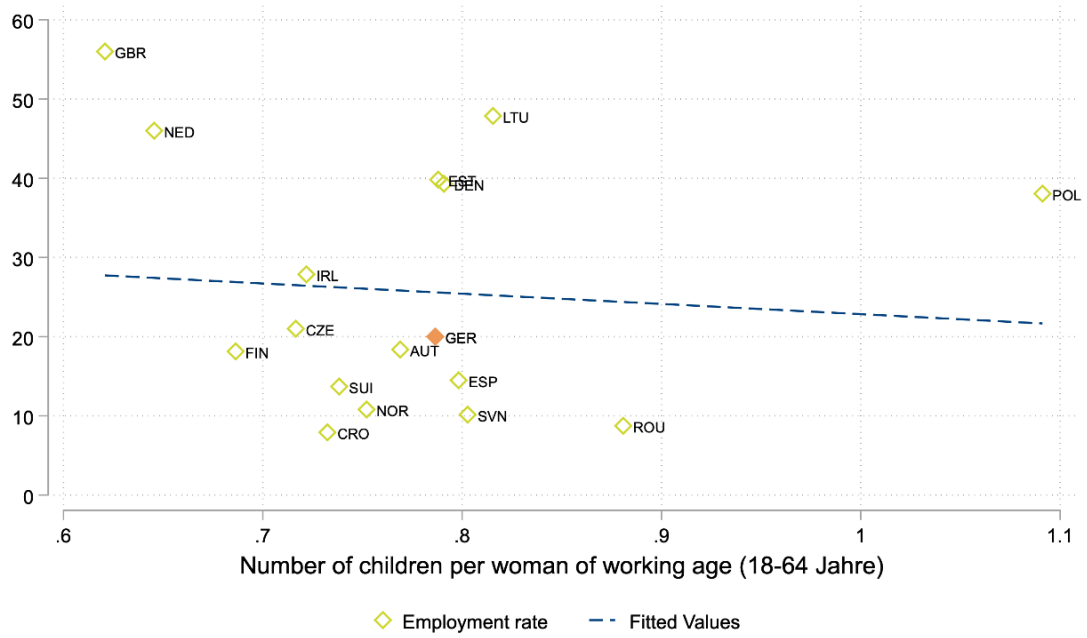


Рис.1.2. Кореляція між рівнем зайнятості українських біженців та кількістю дітей на одну жінку працездатного віку серед українських біженців. Відсоток людей працездатного віку (від 18 до 64 років), 4 квартал 2022 р. Джерело: Звіт про дослідження IAB, 2023

Найвищий рівень зайнятості серед українських біженців зафіксовано у Великобританії (56%), що збігається з низькою народжуваністю — 0,6 дитини на жінку. У Румунії та Словенії, де цей показник вищий (0,9 і 0,8), зайнятість нижча. Винятком є Польща: попри найвищу народжуваність (1,1), рівень зайнятості там майже 40%. У Німеччині при 0,8 дитини на жінку зайняті 20% біженців, див. рис. 1.2. Розвинена система догляду за дітьми позитивно впливає на працевлаштування, що особливо важливо для українських жінок із дітьми, зокрема одиначок. Вона сприяє їхній освіті, пошуку роботи та інтеграції на ринку праці.

У країнах із меншою часткою літніх серед українських біженців зазвичай вищий рівень зайнятості. Наприклад, у Великобританії зайняті 56% біженців, а пенсіонери становлять лише 3,6%. Подібна ситуація спостерігається в Литві (8,1% пенсіонерів) та Нідерландах (8,5%). Натомість у Словенії, Швейцарії, Франції, Німеччині та Австрії, де частка людей похилого віку вища (від 11% до 14,7%), рівень зайнятості нижчий. Також у країнах із більшою часткою українських біженців серед населення, як-от Австрія (1,7%), Німеччина (1,5%) і Чехія (1,4%), спостерігається стабільно низький рівень зайнятості, див. рис. 1.3.

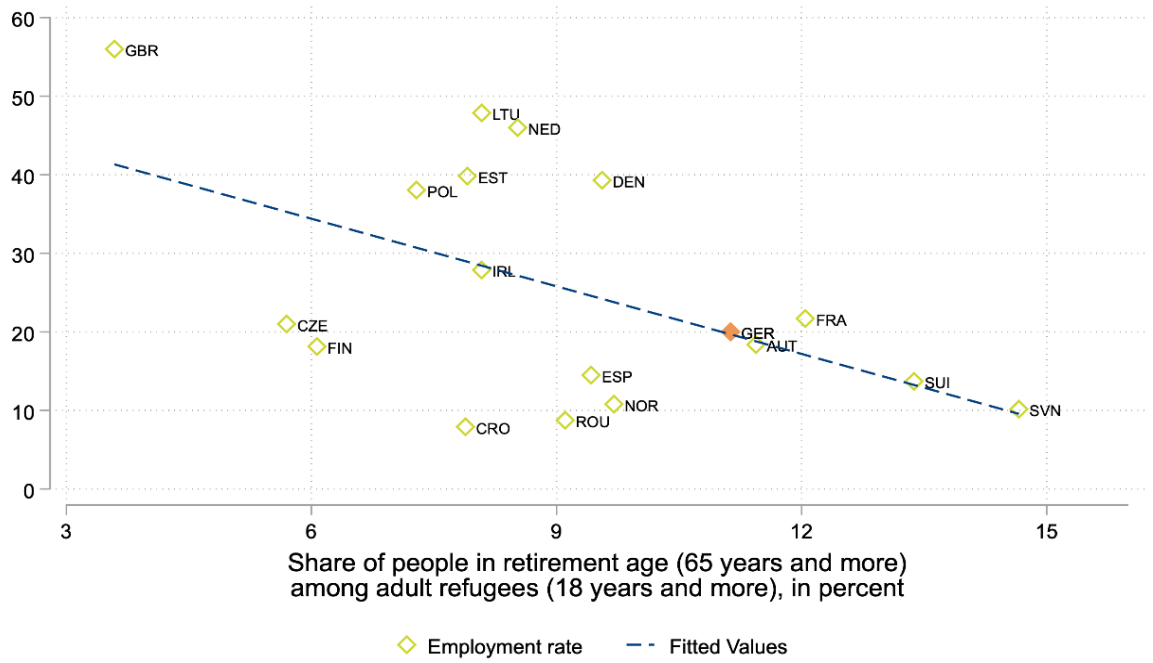


Рис.1.3 Кореляція між рівнем зайнятості українських біженців та часткою осіб пенсійного віку (65+ років) серед біженців Відсоток людей працездатного віку (від 18 до 64 років), 4 кв. 2022 р. Джерело: Звіт про дослідження IAB, 2023

У країнах із підвищеним попитом на низько-кваліфіковану працю шанси мігрантів на працевлаштування зазвичай вищі. Динамічні ринки краще інтегрують новоприбулих, як це спостерігається в Литві та Нідерландах. Водночас винятки, як-от Румунія, свідчать, що навіть за наявності вакансій не завжди забезпечується висока зайнятість біженців. Це вказує на важливість національних підходів до інтеграції. Загалом у країнах із сприятливим станом ринку праці рівень зайнятості українських біженців є вищим.

Підсумовуючи вищевикладене, теоретичні концепції та наукові принципи дозволяють комплексно аналізувати інтеграцію українських біженців у ринок праці Німеччині, враховуючи як економічні, так і соціальні аспекти цього процесу; а також допомагають не тільки зрозуміти механізм інтеграції, а й розробити ефективні політики, які сприяють економічній самостійності українських біженців і їхній повноцінній участі в німецькому суспільстві.

РОЗДІЛ 2
ОСОБЛИВОСТІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ УКРАЇНСЬКИХ БІЖЕНЦІВ У ФРН

2.1. Соціально-демографічні характеристики українських біженців

Після початку повномасштабного вторгнення Росії в Україну в лютому 2022 року значна кількість українців опинилися за кордоном. Соціально-демографічна характеристика українських біженців залежить від регіону, до якого вони мігрують, та від обставин, що змушують їх залишати Україну.

Згідно з дослідженням «Біженці з України в Німеччині (опитування IAB-BiB/FReDA-BAMF-SOEP)», проведеному Інститутом досліджень зайнятості (IAB) спільно з Федеральним інститутом демографічних досліджень (BiB), дослідницьким центром Федерального відомства з міграції та біженців (BAMF-FZ) та Соціально-економічною групою (SOEP) Німецького інституту економічних досліджень (DIW Berlin), переважна більшість дорослих біженців становлять жінки – 80%, багато з яких прибули без партнера – 77%, що пояснюється військовими обмеженнями для чоловіків віком 18-60 років в Україні. Жінки віком 25-45 років – найчисельніша категорія, часто супроводжують дітей. Велика частка (48%) – це матері з неповнолітніми дітьми, які залишили Україну через ризики для безпеки [20].

Переважають родини з дітьми та самотні матері. Розділені родини є поширеним явищем, коли чоловіки залишаються в Україні, а жінки з дітьми переїжджають за кордон. Чоловіки, які супроводжують родини, часто належать до категорій, які мають право на виїзд через вік, стан здоров’я, багатодітні батьки тощо. Багато біженців – це діти, приблизно 35-40%, які подорожують разом із матерями. Діти та підлітки активно інтегруються в шкільну систему Німеччини.

Люди похилого віку (пенсіонери) становлять значну частину біженців, особливо серед тих, хто виїжджає з прифронтових регіонів. Молодь (18-35 років) також представлена, зокрема студенти та молоді матері.

Значна частина біженців має вищу (часто медичну, юридичну, економічну, педагогічну освіту) або середню спеціальну освіту. 83% молоді до 24 років здобули вищу освіту, а серед жінок віком 30-34 роки цей показник досягає 65%, див. додаток В, рис.8. Є також значна кількість людей із професійно-технічною освітою, особливо серед осіб старшого віку. Серед біженців є фахівці в галузі освіти, медицини, IT, адміністрування, творчих професій, а також кваліфіковані робітники. Близько 50% українців, які шукають захисту, мають професійний досвід у так званих «вузьких професіях», див. рис. 2.1. Сюди в першу чергу входять медичні, педагогічні професії.

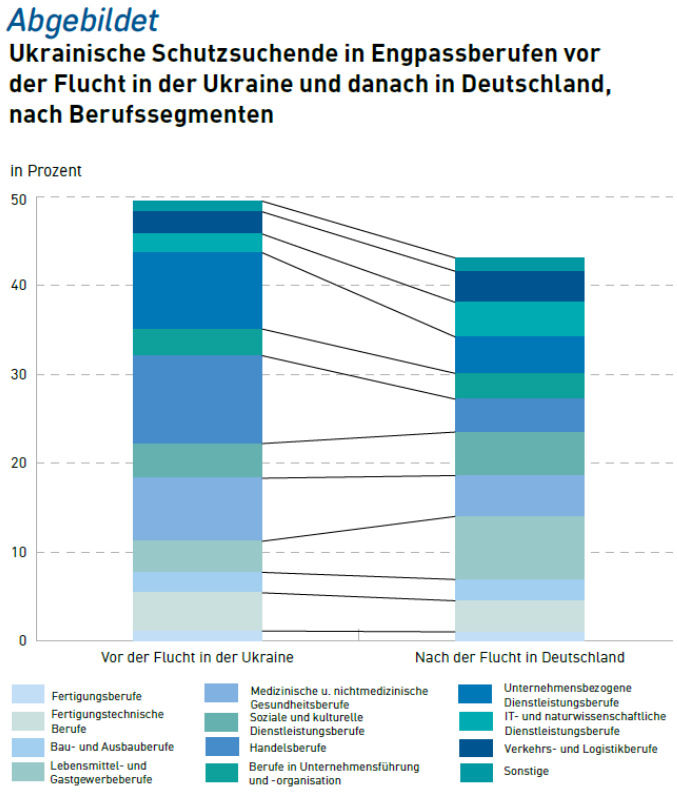


Рис. 2.1 Українські шукачі захисту в дефіцитних професіях до втечі з України та після в Німеччині.Джерело: iab.de/grafiken-und-daten

Найбільше біженців походить із прифронтових та постраждалих регіонів: Донецької, Луганської, Харківської, Херсонської, Запорізької областей. Є також багато українців із Києва та інших великих міст (Дніпро, Одеса,

Запоріжжя) які виїхали через ризики обстрілів. Часто вибір Німеччини зумовлений наявністю родичів або знайомих, які вже мешкають у країні. Основна частина біженців проживає у великих містах (Берлін, Мюнхен, Гамбург, Кельн), де легше знайти роботу та отримати соціальну допомогу. Менша частина розподілена по сільській місцевості та маленьких містах у рамках федеральної програми розподілу біженців. 74% проживають у приватному житлі, 9% – у колективних центрах розміщення [20].

Більшість біженців опинилися за кордоном у скрутному економічному становищі. Вони залежать від державної допомоги, волонтерів, міжнародних організацій. Багато біженців отримують соціальну допомогу відповідно до закону про біженців (Asylbewerberleistungsgesetz). Українці, які знаходяться у ФРН під тимчасовим захистом, отримують соціальну допомогу в рамках програми Arbeitslosengeld II (ALG II), також відомої як Hartz IV. Соціальна допомога включає виплати, медичне страхування, забезпечення житлом і доступ до навчання.

Володіння німецькою мовою серед українських біженців є низьким, що ускладнює працевлаштування. Лише 4% респондентів мають німецьку мову на хорошому рівні; половина опитаних проходять мовні курси (Integrationskurse), які фінансуються державою. Деякі біженці проходять професійне навчання (Ausbildung) або отримують доступ до перекваліфікації.

Жінки часто працюють на тимчасових роботах або у сфері догляду. Частина жінок працює на некваліфікованих роботах, зокрема в сфері обслуговування.

За даними Федерального агентства зайнятості, рівень зайнятості серед українських біженців у ФРН з літа 2022 року до восені 2024 року зріс майже вдвічі — з 16% до 30%. Близько 108000 осіб, майже половина з тих, хто був зареєстрований як безробітні у вересні 2024 року, чекали на визнання своєї професійної освіти в Німеччині або ще не мали професійної освіти. Загалом у вересні 2024 року в агентстві зайнятості перебували на обліку як працездатні близько 531000 українців. Близько двох третин з них (326000) не мали роботи,

але не були доступні на ринку праці тому, що вони є батьками-одинаками, які наглядають за дитиною або відвідують інтеграційні курси для вивчення німецької мови. Станом на вересень 2024 року курс пройшли понад 270000 українців, приблизно 90% із них володіють німецькою мовою на рівні B1 або A2. Бажання працювати у Німеччині серед українців високо: в опитуванні, проведеному ще навесні 2023 року, 93% безробітних біженців заявили, що хочуть працювати, див. дод. В рис.2.

Під час проходження виробничої практики у Aktiv Personal-Service GmbH NL Heilbronn та волонтерської діяльності у ARGE Flüchtlingsarbeit міста Хайльбронн було опитано (дод. А) 60 громадян України, які перебувають під тимчасовим захистом у Німеччині, віком від 35 до 65 років. 48 жінок та 12 чоловіків, Більшість з них прибула з Одеської, Запорізької, Дніпропетровської та Харківської областей, інші – з Київської, Івано-Франківської областей та Закарпаття. Більшість багатодітних сімей (три і більше дитини) прибуло з Івано-Франківської області та Закарпаття. 32 людини прибули протягом 2022 року, 28 – у 2023 році. У місті Хайльбронн проживає 18, у передмісті та селах округу – 42. У гуртожитках для біженців проживає 21 людина, інші орендують житло. Мають вищу освіту 24 українці, серед них вчителі, вихователі, лікарі, юристи, економісти та музиканти. 36 опитаних мають бажання повернутися до України як тільки мине загроза обстрілів. 9 мають намір залишитися у Німеччині. 15 не мають рішення. Серед проблем, з якими стикаються українці, перш за все виникає проблема з мовою. З 60 опитаних тільки 12 успішно здали екзамен з німецької мови та отримали сертифікат рівня B1. Тільки 6 подали документи щодо признання професійної освіти (berufliche Annerkennung) та 2 людині – на отримання сертифікату щодо оцінки диплома про вищу освіту (Zeugnis über die Feststellung des Bildungsabschlusses). За період з жовтня 2024 року по березень 2025 року по місту Хайльбронн та округу працевлаштовано 34 українця:

9 – Minijob (не більш 15 годин на тиждень), 14 – Teilzeit (часткова зайнятість),

11 – Vollzeit (повна зайнятість). Жінки працевлаштовуються у мережі супермаркетів «Kaufland», «Lidl», «Aldi» касирами, на овочеві фабрики (наприклад, «Wild») сортувальниками овочів, на м'ясокомбінат від «Kaufland» пакувальниками продукції, прибиральницями у медичних закладах, школах, магазинах; чоловіки працевлаштовуються водіями чи складськими робітниками.

Молоді українці віком до 35 років за допомогою у працевлаштуванні не звертаються, бо вони погоджуються на навчання. Деякі продовжують навчання у Німеччині за своєю спеціальністю, деякі обирають іншу направленість.

Підсумовуючи вищевикладене, можна сказати, що українські біженці в Німеччині мають специфічні соціально-демографічні особливості, які зумовлені як їхнім походженням, так і умовами в країні перебування. Українські біженці в Німеччині демонструють високу мотивацію до інтеграції, але стикаються з викликами, такими як мовний бар'єр, працевлаштування та адаптація до місцевих норм.

2.2. Правові та соціальні аспекти працевлаштування біженців у ФРН

Аналіз правової бази та правових аспектів щодо статусу біженців з України в Німеччині та їх доступу до ринку праці включає вивчення міжнародних, європейських та національних норм, що регулюють статус тимчасового захисту та трудові права українських біженців. Важливо враховувати як загальні закони Німеччини, так і спеціальні заходи, вжиті для українців після початку конфлікту 2022 року. У відповідь на кризу Євросоюз вперше активував Директиву ЄС про тимчасовий захист (Directive 2001/55/EC), щоб надати біженцям з України особливий статус. Директива гарантує право на тимчасовий захист усім громадянам України та певним категоріям третіх країн, які залишили країну після 24 лютого 2022 року. Тимчасовий захист передбачає право на перебування та доступ до ринку праці, медичну допомогу, житло та доступ до освіти. Цей статус діє щонайменше один рік із можливістю

продовження до трьох років. У листопаді 2024 року рішенням Ради Європейського Союзу тимчасовий захист для громадян України продовжено до 4 березня 2026 року.

Після подання заяви на отримання дозволу на перебування згідно з § 24 Закону про перебування, біженці в Німеччині мають право на отримання Bürgergeld — соціальної допомоги, передбаченої Книгою II Соціального кодексу (SGB II). Ця державна підтримка надається особам, які постійно проживають у Німеччині, є працездатними та не здатні самостійно забезпечити базові потреби через відсутність або недостатній рівень доходів. Працездатність визначається здатністю працювати щонайменше три години на день. Bürgergeld можуть також отримувати особи, які мають низький дохід, наприклад, працюючи на мініроботі з оплатою до 520 євро, якщо цих коштів не вистачає для покриття витрат на життя.

Трудове право в Німеччині влаштовано досить складно, оскільки воно одночасно регулюється цілою низкою законів. Працевлаштування біженців у ФРН регулюють такі законодавчі акти як Aufenthaltsgesetz (Закон про перебування), SGB II та SGB III (Соціальні кодекси), Verordnung zum Integrationskurs (Постанова про інтеграційні курси), Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz, BQFG (Закон про визнання кваліфікацій), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG (Закон про рівне поводження) та інші.

Закон про перебування регламентує статус тимчасового захисту на рівні Німеччини, позначаючи права на трудову діяльність. Українські переселенці, які отримали дозвіл на тимчасове перебування (у рамках §24 AufenthG), автоматично отримують доступ до ринку праці. Оскільки статус тимчасового захисту є тимчасовим, це може вплинути на довгострокові плани біженців, у тому числі на їх рішення щодо кар’єри та інтеграції.

Соціальні кодекси регулюють доступ до соціальної підтримки, включаючи допомогу, а також допомогу в пошуку роботи та професійні програми. Зокрема, біженці мають право на допомогу з безробіття та доступ до

підтримки через Федеральне агентство зайнятості (Bundesagentur für Arbeit). Постанова про інтеграційні курси дає біженцям можливість безкоштовного навчання німецької мови та відвідування інтеграційних курсів, що допомагає покращити шанси на працевлаштування.

Українським біженцям з тимчасовим статусом не потрібно отримувати окремого дозволу на роботу. Статус тимчасового захисту (§24 AufenthG) надає автоматичний доступ до всіх видів трудової діяльності, включаючи самозайнятість. Щоб працювати у певних професіях (наприклад, лікарем, вчителем чи соціальним робітником), необхідне офіційне визнання кваліфікацій, здобутих за кордоном. Закон про визнання кваліфікацій визначає процес та умови визнання. Закон про рівне поводження захищає біженців від дискримінації на підставі національності, етнічної приналежності та інших ознак.

Українські переселенці, які отримали тимчасовий захист у Німеччині, мають право на соціальне забезпечення в рамках SGB II та SGB III, що включає допомогу з безробіття та доступ до послуг Федерального агентства зайнятості, таких як консультації з пошуку роботи, профорієнтація, курси німецької мови та професійна підготовка. Система соціальної підтримки в Німеччині також покриває витрати на житло, медичне обслуговування та догляд за дітьми, що полегшує біженцям процес адаптації та дозволяє зосередитись на пошуку роботи.

Законодавство розрізняє кілька форм зайнятості (Beschäftigung): основна зайнятість (Vollzeitbeschäftigung), часткова зайнятість (Teilzeitbeschäftigung), самозайнятість (Selbstständigkeit), мала зайнятість або мініджоб (geringfügige Beschäftigung).

У Німеччині трудова діяльність, що виконується за вказівками роботодавця, передбачає інтеграцію працівника в організаційну структуру підприємства та приносить щомісячний валовий дохід понад 520 євро, підлягає обов’язковому страхуванню. З такої заробітної плати автоматично утримуються внески на соціальне страхування, а роботодавець, зі свого боку, сплачує

аналогічну суму. Таким чином, фінансування соціального страхування розподіляється між працівником і роботодавцем порівну.

Види податків та соціальних відрахувань із заробітної плати:

Податок на дохід –14-45% (Lohnsteuer = Einkommenssteuer)

Податок на церкву –8-9% (Kirchensteuer, тільки християнські конфесії, але не православні)

Solidaritätszuschlag (на солідарність, якщо з/п ≥ 73000 EURна рік)

Медичне страхування –14,6% (Krankenversicherung)

Страхування на випадок безробіття –2,4% (Arbeitslosenversicherung)

Пенсійне страхування –3,05% (Rentenversicherung) →якщо немає дітей – 3,4%

В Німеччині існує 6 податкових класів:

Lohnsteuerklasse 1 – Неодружені працівники

Lohnsteuerklasse 2 – Батьки-одинаки

Lohnsteuerklasse 3 – Сімейні пари з великою різницею у доході (партнер з більшою заробітною платою)

Lohnsteuerklasse 4 – Сімейні пари з незначною різницею в доходах партнерів

Lohnsteuerklasse 5 – Одружені працівники, чиї партнери знаходяться в податковому класі 3

Lohnsteuerklasse 6 – У разі існування працевлаштування на декількох роботах

Неоподатковуваний мінімум у Німеччині складає 10,347€/рік на людину. Розмір заробітку і сімейний стан – це два фактори, що впливають на розмір податкової ставки. Заможні й бездітні платять більше податків.

Податкова декларація (Steuererklärung) подається письмово та служить базою для фінансового відомства (Finanzamt) для розрахунку зобов’язань щодо податку на дохід. Обов’язкова подача декларації існує у разі зміни податкового класу, додаткового доходу, зміни сімейного стану, отримання благ, зміни роботодавців, доходу від інвестицій, фінансових збитків тощо.

Система соціального захисту в Німеччині охоплює п’ять основних видів страхування: медичне, пенсійне, страхування від нещасних випадків, на випадок потреби в догляді та безробіття. У межах цієї системи працівники мають право на різноманітні соціальні виплати, серед яких — допомога в разі хвороби, компенсації при втраті роботи, пенсії через вік чи обмеження працездатності, а також виплати у зв’язку з професійними захворюваннями або травмами на виробництві.

- Медичне страхування покриває витрати, пов’язані з лікуванням, вагітністю, пологами та доглядом за дитиною. У випадку хвороби оплачується як лікування, так і частково втрачені доходи.

- Страхування на випадок потреби в догляді надає підтримку людям, які потребують довготривалого догляду. Витрати на догляд — як удома, так і в установах — компенсуються повністю або частково.

- Страхування від нещасних випадків охоплює інциденти, що сталися на робочому місці або під час дороги до/з роботи, а також професійні захворювання. Воно забезпечує оплату медичної допомоги, реабілітації та може включати пенсію через інвалідність або втрату годувальника.

- Пенсійне страхування гарантує фінансову підтримку після досягнення пенсійного віку або у разі зниження працездатності. Передбачені виплати на випадок інвалідності, втраченого годувальника та допомога в реабілітації.

- Страхування на випадок безробіття передбачає підтримку у вигляді грошових виплат та сприяння в працевлаштуванні для тих, хто втратив роботу.

У випадку тимчасової непрацездатності через хворобу або догляд за хворою дитиною до 12 років, працівник має право на оплачувану відпустку до шести тижнів. Один із батьків може скористатися до 10 робочих днів лікарняного на дитину, а для самотніх батьків цей термін подвоюється — до 20 днів.

Окремі норми стосуються вагітних жінок. З моменту підтвердження вагітності та протягом чотирьох місяців після пологів вони захищені від звільнення, навіть якщо перебувають на випробувальному терміні. Крім того, у

разі, якщо певна робота становить ризик для матері чи дитини, жінці видається заборона на виконання цієї діяльності (Beschäftigungsverbot), але при цьому зберігаються її місце роботи та всі належні виплати.

Відпустка у зв'язку з вагітністю (Mutterschutzfrist) триває з 6 тижнів до пологів і до 8 тижнів після них. У цей період жінка отримує виплати від страхових фондів та роботодавця.

Відпустка по догляду за дитиною (Elternzeit) починається після завершення Mutterschutz і може тривати до трьох років. Оплачуваним є лише перший рік, але сума виплат може бути розтягнута на довший період зі зменшенням щомісячних сум.

Люди з важкими формами інвалідності (ступінь не менше 50%) також мають правовий захист: з сьомого місяця роботи їх можна звільнити лише за умови дозволу спеціального органу з інтеграції.

Так звана мініробота (Minijob) в Німеччині — це форма зайнятості, при якій місячна заробітна плата не перевищує 520 євро. Можливо виконувати кілька таких робіт одночасно, однак сумарний дохід не має перевищувати встановлений ліміт. Цей тип працевлаштування має особливі умови, зокрема стосовно соціального страхування. Працівники, зайняті на мініроботі, не мають права на отримання допомоги з безробіття (Arbeitslosengeld I) та не отримують оплату лікарняних за рахунок державного медичного страхування.

У Німеччині існує можливість працювати через агентства тимчасового працевлаштування, які укладають трудові договори з працівниками й надають їх у розпорядження іншим компаніям. Ці агентства офіційно виступають роботодавцями, несуть повну відповідальність за виплату заробітної плати, дотримання тривалості робочого часу та надання відпусток. Оплата праці в більшості агентств регулюється колективними договорами. Найпоширеніші з них — це угоди між профспілками, що входять до Конфедерації німецьких профспілок (DGB), і об'єднаннями роботодавців, зокрема iGZ та BAP.

Починаючи нові трудові відносини, роботодавець може домовитися з працівником про випробувальний період (Probezeit), який не може тривати

понад 6 місяців. У цей період обидві сторони можуть швидше припинити співпрацю, зазвичай з двотижневим терміном попередження і без обов'язку пояснювати причину. Водночас слід відрізняти цей термін від короткотермінового практичного ознайомлення, що може проходити до підписання трудового договору. Такий етап триває лише кілька днів і передбачає перевірку відповідності кандидата робочим вимогам — оплата за нього не передбачена.

У Німеччині рекомендується офіційне працевлаштування з наявним трудовим договором та дозволом на роботу. Громадяни України можуть отримати такий дозвіл невдовзі після реєстрації в місцевому органі самоврядування (Rathaus). Незаконна зайнятість карається штрафами за порушення трудового законодавства й одночасне отримання соціальної допомоги без законних підстав. Багато біженців не обізнані з правовими нормами щодо праці, тому важливою є роль соціальних служб та громадських організацій, які можуть надати інформаційну підтримку та консультації.

Таким чином, правова база у ФРН створює порівняно сприятливі умови для працевлаштування українських біженців, забезпечуючи доступ до ринку праці, підтримку інтеграційних програм та соціальний захист.

2.3. Особливості ринку праці Німеччини: вимоги до кваліфікації працівників, освіти, мовної підготовки та визнання кваліфікацій

Німеччина – країна із законами та правилами які досить сильно відрізняються від українських. Це стосується і ринку праці. Ситуація з робочими місцями в Німеччині формується під впливом багатьох чинників, зокрема специфіки галузей, які по-різному впливають на працевлаштування, зовнішнього попиту на продукцію та послуги німецьких компаній, а також рівня розвитку технологій. Автоматизація та інновації створюють нові можливості в окремих сферах. Державна політика, інвестиції в освіту та підготовку кадрів відповідно до змін ринку також мають вагоме значення. За

статистикою Федерального агентства з праці, понад 60% зайнятих працюють на малих і середніх підприємствах «Mittelstand», які часто є родинним бізнесом із власними традиціями та цінностями.

Найбільший сектор, що включає фінанси, IT, освіту, охорону здоров'я, торгівлю та туризм – сектор послуг (близько 70%). Автомобілебудування, машинобудування, хімічна промисловість та енергетика є основними галузями промисловості (близько 24%). Менш значний сектор, але важливий у сільських регіонах – сільське господарство (близько 1-2%).

Чотири рази на рік IAB (Інститут досліджень ринку труда та професій нім. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) вивчає всю пропозицію про роботу, включаючи ті вакансії, про які не повідомляють агентства з працевлаштування. Як свідчить опитування про вакансії, яке проводить IAB, на ринку праці спостерігається зниження кількості вакансій. У другому кварталі 2024 року в західній Німеччині було 1,06 мільйона вакансій, а в східній – 275000. У цілому по країні на кожні 100 вакансій, проголошених компаніями, припадало близько 205 осіб, зареєстрованих як безробітні, що на 28 безробітних більше, ніж у попередньому кварталі, і на 57 більше, ніж у другому кварталі 2023 року. Зниження наразі спостерігається насамперед у багатьох малих та середніх компаніях. Лише у великих компаніях кількість вакансій все ще трохи вища, ніж у тому ж кварталі попереднього року.

Порівняно з тим самим кварталом минулого року кількість вакансій у компаніях із менш ніж 50 співробітниками впала в середньому на 29% і на 16% відсотків порівняно з попереднім кварталом. Підприємства середнього розміру з кількістю працівників від 50 до 249 зафіксували зниження кількості вакансій на 25% порівняно з тим же кварталом минулого року та на 17% порівняно з попереднім кварталом. Рівень вакансій у компаніях із принаймні 250 співробітниками був приблизно на 5% вищим, ніж у тому ж кварталі попереднього року, але на 7% нижчим, ніж у попередньому кварталі. Незважаючи на значне скорочення вакансій, особливо серед малих і середніх

компаній, приблизно чотири з п’яти вакансій все ще можна знайти в цих компаніях.

Це дуже актуально, оскільки німецька економіка сильно структурована навколо малого бізнесу. Малі та середні компанії займають важливе місце на ринку праці з попитом на персонал. Лише трохи менше 1% підприємств у Німеччині є великими компаніями з принаймні 250 працівниками, які платять внески на соціальне страхування, див. рис. 2.2. З іншого боку, близько трьох чвертей усіх підприємств мають менше 10 працівників.

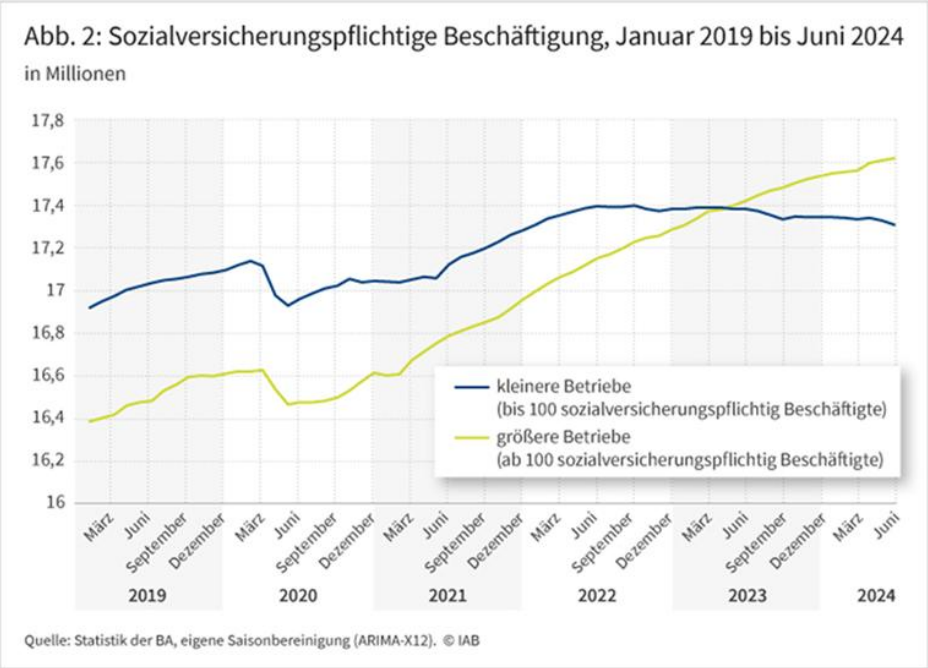


Рис.2.2.Зайнятість з урахуванням внесків соціального страхування з січня 2019 р. до червня 2024 р. Джерело: iab.de/grafiken-und-daten

Щодо зайнятості, яка підлягає сплаті внесків на соціальне страхування, можна побачити, що, незважаючи на їхню велику кількість, невеликі компанії з менш ніж 50 працівниками становлять лише близько 38% цієї зайнятості. Частка вакансій у невеликих компаніях, яка становила близько 58% усіх вакансій, була відносно високою порівняно з їх часткою зайнятості у другому кварталі 2024 року. На підприємства середнього розміру з кількістю працівників від 50 до 249 осіб припадає близько 28% зайнятості, що підлягає сплаті внесків соціального страхування, і 23% вакансій. Великі підприємства з принаймні 250 співробітниками становлять близько 35% працівників і 19%

вакансій. Той факт, що невеликі компанії складають більшість вакансій, відображає, серед іншого, той факт, що вони мають більшу плинність кадрів і часто мають більші труднощі із заповненням вакансій.

Ринок праці розділився на два протилежні сегменти: сфери, де попит на робочу силу падає — промисловість, будівництво та тимчасова робота; та сфери, де зареєстроване зростання — охорона здоров'я, освіта та транспорт. Професії медсестер, професійні водії, медичні фахівці, будівельники, догляд за дітьми, автомобільна техніка та IT-професії страждають від нестачі кваліфікованих працівників. У 2024 році додалися готельні послуги та послуги громадського харчування, водії автобусів, а також у сфері виготовлення металоконструкцій.

Деякі німецькі економічні інститути, у тому числі Інститут німецької економіки (IW, 2024), вказують, що в Німеччині, попри економічний спад, зафіксовано рекордну зайнятість, що виглядає суперечливо на тлі падіння ВВП та проблем у промисловості й будівництві. Зростання забезпечують два основні чинники: приплив іноземних фахівців, які компенсують дефіцит кадрів, і підвищення трудової активності серед місцевого населення — зокрема жінок та старших вікових груп. Це частково нівелює наслідки демографічного старіння. Згідно з розрахунками Федерального статистичного відомства (Statistisches Bundesamt, 2024), у 2024 році кількість працевлаштованих досягла 46,1 млн осіб.

Примітно, що рекорд зайнятості досягнуто попри високі витрати на енергію, сировину, оплату праці та зростаюче бюрократичне навантаження, що особливо впливає на малий і середній бізнес. Основне зростання забезпечив сектор послуг, де кількість зайнятих зросла на 153 тис. (0,4%) — до 34,8 млн. У той же час, за даними Süddeutsche Zeitung (2024), промисловість і будівництво продовжують скорочувати робочі місця через падіння експорту та зупинку великих проєктів

У Німеччині варто звернути увагу на різні моделі робочого часу:

Vollzeit або повна зайнятість 35–40 год./тиждень

Teilzeit або часткова зайнятість: 10–30 год./тиждень

Minijob (мініробота) передбачає максимальну оплату праці у розмірі 520 євро на місяць і здебільшого розглядається як додатковий заробіток. Така форма не включає повного медичного страхування та права на отримання допомоги з безробіття, а пенсійні відрахування обмежені, якщо немає іншої основної роботи. Midijob охоплює дохід до 1600 євро.

Є можливості гнучкого графіка, дистанційної або змінної роботи. Закон дозволяє працювати до 10 годин на день, якщо середній показник за пів року не перевищує 8 годин. Тимчасові працівники зазвичай мають 35-годинний тиждень зі змінним графіком. Наднормові години фіксуються, і їхній ліміт — 150–200 годин відповідно до колективних угод (iGZ або BAP). За даними IAB, у третьому кварталі 2024 року в Німеччині зафіксовано рекордно низький рівень понаднормової роботи: 46,1 млн працівників відпрацювали 15,7 млрд годин (у середньому 340,7 годин на особу за квартал) [10].

У 2024 році зменшилася кількість повної зайнятості на 100000, натомість часткова зайнятість зросла на 200000: на 1,1% більше працівників з неповним робочим днем і на 0,4% менше — з повною ставкою [12].

У Німеччині зарплата поділяється на брутто (загальна) та нетто (чиста після відрахувань). Із загальної суми утримуються прибутковий податок, церковний податок (за належності), внески на пенсію, медицину, страхування на випадок безробіття та потребу в догляді. Мінімальна погодинна ставка з 2025 року становить 12,41 євро. Рівень доходів різниться залежно від регіону, сфери зайнятості та статі. Наприклад, у Берліні річна зарплата варіюється від 23 500 до 112000 євро (близько 77000-365000 гривень на рік), в Мюнхені — від 11,55 до 50 євро на годину (близько 375-1600 гривень на годину), а в Гамбурзі — від 12,50 до 85 євро (близько 405-2765 гривень на годину).

Визнання іноземної кваліфікації в Німеччині регулюється Законом про визнання. Воно обов’язкове лише для регламентованих професій (медичних, педагогічних тощо), а для нерегламентованих — добровільне. Під час перевірки оцінюють відповідність диплома німецьким стандартам. Рішення може бути

позитивним, негативним або частковим. У разі часткового визнання пропонують додаткове навчання. Для нерегламентованих професій можуть вказати, що саме потрібно доопрацювати для повторного подання

Підсумовуючи вищевикладене, можна визначити прихильність Німеччини до дотримання балансу між роботою та особистим життям та правами працівників, що підвищує загальну привабливість для шукачів роботи. У цілому перспективи працевлаштування у Німеччині відбивають динамічну ситуацію, що надає певні можливості як роботодавцям, так і приватним особам, які шукають значний кар’єрний шлях.

РОЗДІЛ 3
ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

3.1. Програми підтримки працевлаштування біженців у ФРН, практики та моделі інтеграції через працевлаштування

У Німеччині існують різноманітні програми та ініціативи, спрямовані на підтримку працевлаштування біженців та їх інтеграцію в суспільство.

Дві ключові структури, пов'язані з працевлаштуванням та підтримкою людей, які шукають роботу – це Jobcenter та Agentur für Arbeit. Вони виконують важливі соціальні та економічні функції.

Agentur für Arbeit (агенція з праці) – це державне агентство, яке займається питаннями працевлаштування, підтримки безробітних та сприяння зайнятості. Це федеральна установа, яка підпорядковується Федеральному агентству з праці (Bundesagentur für Arbeit; BA).

Основні функції Agentur für Arbeit:

- реєстрація безробітних;
- виплата допомоги з безробіття (Arbeitslosengeld I);
- консультації з питань зайнятості;
- надання інформації про вакансії;
- програми професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації;
- підтримка роботодавців у пошуку працівників.

Jobcenter – це установи, які відповідають за підтримку людей, які не мають права на Arbeitslosengeld I, що виплачується людям, які втратили роботу та мають право на допомогу завдяки сплаті внесків до фонду соціального страхування протягом певного періоду (зазвичай 12 місяців в останні два роки) або яким вже припинили виплату цієї допомоги. Jobcenter надають соціальну допомогу в рамках програми Arbeitslosengeld II (ALG II), також відомої як Hartz IV.

Основні функції Jobcenter:

- виплата допомоги з безробіття П (Arbeitslosengeld II або Hartz IV);

- соціальна підтримка людей з низькими доходами або без доходів;

- консультації та допомога у працевлаштуванні, включаючи професійну освіту та перепідготовку;

- підтримка у питаннях соціальної інтеграції (наприклад, забезпечення житлом).

Агентства з працевлаштування та центри зайнятості — ключові учасники процесу працевлаштування. Вони надають інформацію щодо ринку праці, пошуку роботи, подання заяв, моделей зайнятості, догляду за дітьми, а також — за потреби — підтримку в підвищенні кваліфікації та фінансах. Федеральне агентство зайнятості (BA) пропонує послуги для громадян, компаній і закладів через розгалужену мережу офісів. Воно консультує шукачів роботи, стажистів, осіб з інвалідністю, надає фінансову допомогу (наприклад, з безробіття), підтримує роботодавців з кадрових питань та реалізує заходи з професійної інтеграції. Також BA займається дослідженнями, моніторингом і статистикою ринку праці.

Центри зайнятості (Jobcenter) об’єднують муніципальні служби та Федеральне агентство зайнятості. Вони надають не лише фінансову допомогу, а й сприяють створенню нових можливостей для тих, хто її потребує. Працівники центрів виступають посередниками між роботодавцями та шукачами роботи, допомагаючи врахувати інтереси обох сторін.

Федеральне агентство зайнятості через онлайн-інструмент «Новий план» допомагає людям, які хочуть змінити професійний шлях. Цей сервіс підтримує як кар’єрний розвиток, так і переорієнтацію, допомагає визначити сильні та слабкі сторони та сприяє незалежності [50].

Між біженцем і державною установою (наприклад, Jobcenter) укладається соціальний контракт: біженець відвідує мовні курси або проходить професійне навчання, а установа допомагає з працевлаштуванням і надає соціальну підтримку. Соціальні працівники консультують щодо працевлаштування, прав і

обов’язків на ринку праці, програм навчання, а також допомагають подолати страхи, пов’язані з адаптацією.

Для біженців з професійною освітою важливо визнання кваліфікацій у Німеччині. Проводяться семінари з адаптації, соціальної підтримки та юридичних питань. Існують програми фінансової допомоги, які покривають витрати на визнання дипломів, наприклад, стипендіальна програма в Гамбурзі.

Багато технологій включають використання цифрових інструментів.

У Німеччині біженці можуть користуватися спеціальними онлайн-платформами для пошуку роботи, наприклад, Workeer, де публікують вакансії, орієнтовані на мігрантів. Також доступні цифрові курси з німецької мови та професійної підготовки, а мобільні додатки забезпечують зв’язок із соціальними працівниками та консультаціями.

Інструмент «Новий план» пропонує психологічні тести, самооцінку та інформацію для кар’єрного пошуку, які можна використовувати самостійно або з підтримкою місцевих агентств зайнятості. Онлайн-інструмент «Job-Futuromat» показує ступінь автоматизації різних професій, допомагаючи підготуватися до змін на ринку праці.

Проєкт «fem.point» у Берліні підтримує жінок-біженок з України через консультації, курси мови та допомогу з дітьми, спираючись на досвід попереднього проєкту для жінок із Сирії та інших країн. Вони пропонують як відкриті зустрічі, так і індивідуальний коучинг.

Фонд SPI реалізує проєкт «Перспективи 4.0», що надає цифрову платформу з онлайн-курсами з питань сім’ї, кар’єри та кваліфікації. Проєкт «She’s ReDI» у Мюнхені готує жінок-біженок для роботи в IT, організовуючи тренінги, ярмарки вакансій та співпрацю з роботодавцями.

Організації, як Group Working, комплексно допомагають біженцям з працевлаштуванням, адаптацією та житлом, співпрацюючи з роботодавцями по всій країні.

Важливу роль у інтеграції відіграють мовні курси, такі як «Integration durch Sprache», інтеграційні курси та професійна мовна підготовка. Програма

«Integration durch Qualifizierung» сприяє розвитку необхідних для ринку праці професійних навичок.

Щодо визначення ефективності практики обов'язкової праці, розглянемо практику залучання претендентів на притулок до суспільно корисної роботи: програму «1-Euro-Jobs», так звану роботу за один євро на годину, та «Job Turbo» працевлаштування у «турборежимі».

Так у Баварії активно просувається ідея прем'єра-міністра Баварії Маркуса Зедера залучати претендентів на притулок до суспільно корисної роботи. Кожен, хто перебуває в країні довше трьох місяців і не знайшов роботу, повинен зробити свій внесок у суспільство, виконуючи корисні роботи. Інакше слідує скорочення допомоги, соціальних виплат. Хоча закон, що дозволяє зобов'язувати претендентів на притулок до громадської роботи, діє в Німеччині вже 30 років, більшість муніципалітетів воліє його не використовувати. Основна причина — високе адміністративне навантаження: необхідно видавати розпорядження, забезпечувати робочий одяг, вести облік часу і найскладніше знаходити достатню кількість робочих місць. У районі Траунштайн (Баварія) обов'язкова громадська робота для претендентів на притулок практикується вже багато років. Але зараз тільки 100 із 400 зобов'язаних фактично працюють. Муніципалітети прагнуть розширити кількість робочих місць, а уряд Баварії випускає інформаційні матеріали, щоб спонукати інші регіони до участі. Багато експертів скептично ставляться до доцільності таких програм через неможливість щодня забезпечувати всіх роботою [18].

Також неефективною зарекомендувала себе програма 1-Euro-Jobs. Герберт Брюкер з Інститут досліджень ринку праці та професій (IAB) вважає досвід 1-Euro-Jobs невдалим, якій не сприяє довгостроковому працевлаштуванню: «Просто дати людині мітлу — це не шлях професійного життя» [27]. Дослідження показують, що некваліфікована робота може позбавити людей часу, який вони могли б присвятити вивченню мови чи пошуку постійної роботи. Чим далі така діяльність від реального ринку праці, тим менша ймовірність успішного працевлаштування. Ще один важливий

аспект проблеми – мовний бар’єр. Програми некваліфікованої роботи можуть перешкоджати вивченню німецької мови. Дослідження, проведене на замовлення Федерального міністерства праці, показало, що учасники подібних програм рідко взаємодіють із носіями мови, що уповільнює їхній мовний прогрес. Адже без знання німецької інтеграція на ринок праці практично неможлива. Мова – ключ до успішної адаптації, вважає Брюкер [27]. Отже, обов’язкова робота сприяє інтеграції, але відволікає від перспективніших можливостей.

З точки зору мера міста Ерланген Флоріана Яніка, інтеграція буде успішною лише тоді, коли населення та муніципалітети нададуть всебічну підтримку. Для цього необхідні мовні курси, широкий спектр інструментів підтримки політики ринку праці та доброзичлива культура. Біженців слід розглядати не лише як економічний ресурс, а й як людський актив [18].

У відповідь на низький рівень зайнятості серед українців, наприкінці березня 2024 року Федеральним міністерством праці та соціальних справ (BMAS) запущено програму під назвою «Job Turbo» (можна перекласти як «працевлаштування у турборежимі»).

Міністр праці ФРН Губертус Гайль презентуя цю програму, підкреслив, що уряд посилює зусилля для швидкої та стабільної інтеграції біженців на ринок праці, адже робота допомагає краще вивчати мову та налагоджувати професійні й соціальні зв’язки. Більшість українських біженців мають хорошу освіту та потенціал для успішної інтеграції. Важливо використовувати ці навички, заохочуючи роботодавців наймати біженців навіть із неідеальним рівнем німецької, адже мова найкраще засвоюється у спілкуванні на роботі. Для цього запроваджують гнучкі мовні курси з частковою зайнятістю, адаптовані до потреб компаній і працівників, що сприяє ефективній інтеграції [34].

Було запропоновано три етапи роботи «турбо». Типовий процес інтеграції слідує «трифазної моделі».

Етап 1: Орієнтація та базове вивчення німецької мови

Етап 2: Робота та навчання при працевлаштуванні

Етап 3: Стабілізація та розширення зайнятості

Подальше вивчення мови проходитиме паралельно з трудовою діяльністю, на професійних мовних курсах (BSK). Крім того, доступні спеціальні мовні курси Job-BSK, які функціонують безпосередньо на підприємствах та дозволяють вивчати мову без відриву від роботи. Ці курси призначені для дорослих, які завершили інтеграційний курс, мають підтверджений рівень мови не нижче за A2 і вже працюють або мають запрошення на роботу.

Отже, ініціатива "Job-Turbo". Ця програма спрямована на те, щоб біженці після опанування базової німецької мови могли якомога швидше інтегруватися у сферу зайнятості. Основна мета — надати цілеспрямовану підтримку в пошуку роботи після проходження інтеграційного курсу. Такий підхід дозволяє значно скоротити шлях до економічної незалежності та професійної реалізації біженців.

«Job Turbo» активно підтримується провідними бізнес-асоціаціями, профспілками, виробничими радами, муніципальними асоціаціями та численними компаніями Німеччини. Метою всіх учасників залишається найбільш стійка інтеграція ринку праці, заснована на існуючому потенціалі.

Вже наприкінці вересня 2024 року канцлер ФРН Олаф Шольц повідомив, що в Німеччині завдяки урядовій програмі прискореного та полегшеного працевлаштування біженців «Jobturbo» станом на липень 2024 року на роботу влаштувалися вже 266000 українців – це збільшення порівняно з жовтнем минулого року на 71000.

Завдяки цим програмам та ініціативам, Німеччина прагне забезпечити ефективну інтеграцію біженців через працевлаштування, що сприяє їхній самостійності та активній участі в суспільному житті.

Таким чином, можна дійти висновку, що працевлаштування сприяє соціальній інтеграції українських біженців у німецьке суспільство, але з урахуванням системного підходу, в якому освіта та знання мови відіграють ключову роль.

3.2. Основні сфери працевлаштування українців у ФРН, труднощі та перешкоди працевлаштування

Попит на робочу силу в ФРН є досить позитивним і пропонує широкі можливості працевлаштування в різних галузях. Багато міст вважаються динамічними центрами інновацій та технологій, машинобудування та виробництва, фінансових центрів, міжнародного бізнесу у сфері торгівлі, логістики та управління ланцюжками поставок, міжнародної торгівлі, культури стартапів та багатьох інших факторів. Зростає попит на кваліфікованих фахівців у різних секторах, особливо у таких містах, як Берлін, Мюнхен, Франкфурт, Гамбург, Кельн, Лейпциг, Дармштадт та Штутгарт. У Німеччині існує високий попит на професіоналів у найбільш затребуваних галузях, таких як інформаційні технології, інженерія, охорона здоров'я, сестринська справа, фінанси, менеджмент, людські ресурси, маркетинг та продаж, бухгалтерський облік, готельний бізнес, громадське харчування, виробництво і т.д.

У Німеччині велика увага приділяється тому, щоб біженці знаходили роботу відповідно до свого професійного рівня. Це сприяє довготривалій інтеграції, але часто супроводжується труднощами, такими як тривалі й складні процедури визнання дипломів. Важливим чинником залишається також володіння мовою, особливо для високооплачуваних посад. Часто вивчення мови до або під час роботи є необхідною умовою. Крім того, у випадку з українками, які приїхали до Німеччини з дітьми, потрібні адаптовані мовні курси та достатня кількість дитячих садків, що є передумовою для початку роботи. Роботодавців, у свою чергу, заохочують підтримувати мовне навчання своїх працівників.

Загалом Німеччина є багатообіцяючим середовищем для тих, хто має необхідні навички та стратегії. Робота в медичній сфері вимагає відповідального підходу та спеціальних навичок. Високий попит на медичний персонал робить цю професію особливо привабливою для біженців. Високий попит на медичний персонал робить цю професію особливо привабливою для біженців. Хоча багато українців мають професійну освіту, їхній досвід

використовується не повною мірою. Перешкодами є високі мовні вимоги та складні процедури підтвердження іноземної кваліфікації. Це значно обмежує доступ до відповідної роботи за фахом.

На ринку праці затребувані інженери, техніки, механіки та інші технічні фахівці. Ці професії пропонують широкі можливості для кар'єрного зростання та професійного розвитку. Також багато можливостей для кар'єрного зростання надає робота у сфері гостинності. У готельному та ресторанному бізнесі завжди потрібні кваліфіковані працівники, готові до інтенсивної роботи та взаємодії з клієнтами. Програмісти та інші IT-фахівці мають високий попит у різних секторах економіки. Багато роботодавців вимагають документального підтвердження досвіду. Для більшості посад вимагається знання німецької, мінімум рівень B1-B2. У сфері IT або досліджень прийнятною може бути англійська.

Роботодавці в Німеччині прагнуть наймати кандидатів із певними навичками, а саме: цифрова грамотність, програмування та IT-навички, критичне мислення, вирішення проблем, трансформованість, командна робота, тайм-менеджмент, креативність, адаптивність, навички комунікації, здібності до вирішення проблем, PM Systems Provider, знання мови (особливо німецької), спільна робота, навички лідерства, міжкультурна компетентність, навички продажу та маркетингу, навички обслуговування клієнтів.

Ринок праці, що розвивається, підкреслює необхідність безперервного навчання і підвищення кваліфікації. Працівникам рекомендується адаптуватися до безперервного навчання, щоб залишатися актуальними в технологічному середовищі, що постійно розвивається.

В даний час в Німеччині для біженців, які бажають знайти роботу є більше 770301 вакансій у різних галузях. Складська логістика відіграє важливу роль у німецькій економіці. Вакансії для вантажників та складських працівників завжди потрібні. Ця робота може бути чудовим початком кар'єри в Німеччині. Сфера обслуговування також надає багато можливостей. Ресторани, готелі та кафе завжди шукають персонал для обслуговування клієнтів. Сфера

охорони здоров'я потребує медичного персоналу, включаючи медсестер, лікарів та медичних помічників. Але тут можна знайти роботу лише якщо є медична кваліфікація. Сільське господарство в Німеччині також має велике значення, і фермери завжди шукають робітників для догляду за тваринами та збирання врожаю. Протягом багатьох років у багатьох галузях, таких як догляд за людьми та ручна праця, відчувається дефіцит спеціалістів.

При пошуку роботи шукачі роботи стикаються з певними труднощами. Найчастіше, проблемами стають: підтримка актуальності резюме; неясність і збентеження щодо процесів подання заявок; нестача достовірної інформації про вакансію; відмінності у навичках; мовні та культурні відмінності; почуття невпевненості; мережеві проблеми.

Дослідження, яке проводилося інститутом BIB з 2022 року, показало позитивну тенденцію: рівень зайнятості зріс з 16% до 30% за два роки. Проте виклики залишаються. Кожен третій учасник опитування повідомив, що активно шукає роботу. Серед матерів з малими дітьми працевлаштовані 22%, а серед тих, у кого діти шкільного віку — 32%. Загалом рівень зайнятості серед батьків неповнолітніх становить приблизно 41%. Основною причиною безробіття більшість назвали участь у мовних курсах або ще недостатнє знання мови. Серед інших причин небажання шукати роботу – догляд за дітьми чи піклування про родичів (37%), проблеми зі станом здоров'я (32%) та прагнення якнайшвидше повернутися до України (34%) див.рис.3.1.

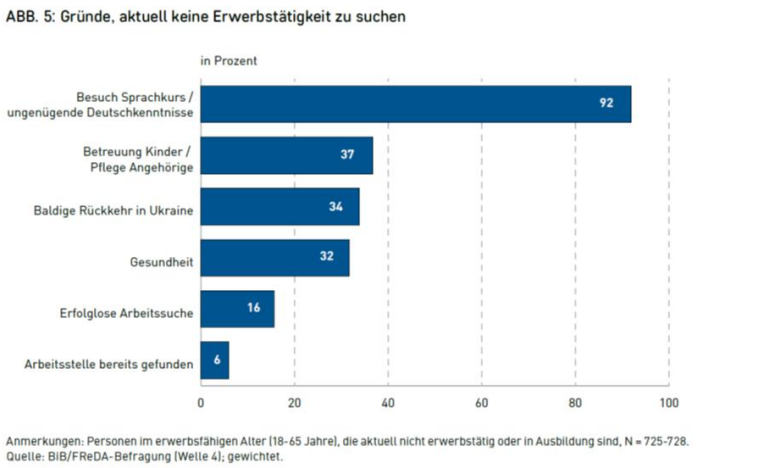


Рис. 3.1 Причини відсутності пошуку роботи в даний час. Джерело BiB/FReDA-Betragung

У Німеччині відчувається гостра потреба в медичних працівниках, кваліфікованих робітниках та спеціалістах прикладних професій. Хоча багато українських біженців мають відповідну підготовку, лише незначна їх частина працює за фахом, що пов'язано з уже згаданими перешкодами, див. дод. В. рис.6.

Процес визнання кваліфікацій може бути довгим та складним, особливо для висококваліфікованих спеціалістів (лікарів, інженерів тощо). Вимоги до документів та іспитів можуть стати перешкодою для швидкого працевлаштування.

Високі вимоги до знання мови або складні процедури підтвердження іноземних професійних кваліфікацій ускладнюють отримання роботи.

Якщо порівнювати Німеччину з іншими європейськими країнами, то є ще одна проблема, яка заважає, особливо жінкам, знайти роботу. У дитячих садках по всій країні не вистачає близько 350 тис. місць. У деяких федеральних землях навіть через два роки після початку війни в Україні не всі діти та підлітки із сімей українських біженців отримали місце у школі, незважаючи на те, що всі діти у Німеччині зобов'язані вчитися. Без вирішення питання про догляд за дітьми жінки не можуть влаштуватися на роботу. Інші не можуть працювати, оскільки доглядають старих родичів.

Покращення догляду за дітьми, мовна підтримка та більш інтенсивна підтримка у визнанні кваліфікацій, могли б ще більше сприяти інтеграції жінок-біженок.

У Німеччині велике значення надається вивченню мови. Хорошого володіння німецькою, не нижчий рівня B1, вимагають навіть на простих, низькокваліфікованих роботах — у будинках для людей похилого віку, готелях та ресторанах, у сфері простих послуг, у сільському господарстві. Багато українських біженців добре освічені, майже у кожного другого – вища освіта. Вони мають професійні знання і могли б зменшити потребу Німеччини у кваліфікованій робочій силі.

Тим часом, за словами соціолога Тренхардта, у країнах із високим рівнем трудової інтеграції більшість біженців працюють у низькооплачуваних секторах. У жодній європейській країні ще не вдалося плідно використати хорошу освіту українців. Здебільшого вони працюють на низькооплачуваних роботах, у готелях та ресторанах, у сфері побутових послуг, у сільському господарстві [43].

Багато українців активно відвідують мовні курси, проте страх припуститися помилки та невпевненості у власних силах часто стримують їх від активного пошуку роботи. За даними Федерального агентства з працевлаштування, у січні 2024 року на інтеграційних та мовних курсах зареєструвалося близько 124000. українців. Виходячи з цього, Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) прогнозувала, що ситуація з працевлаштуванням українських біженців у Німеччині в найближчому майбутньому покращиться. Проте звіт Федеральної рахункової палати показує, що близько половини всіх українців, які розпочали навчання на мовних курсах, не змогли скласти іспити.

Починаючи з 2024 року, Німеччина, яка притулила велику кількість українців, стикається зі змінами в економіці, політичній ситуації та громадському сприйнятті біженців, що створює нові виклики як самим українцям, так і для німецької держави.

Масові скорочення у великих корпораціях, таких як Volkswagen, Bosch, SAP та інші призвели до зменшення кількості вакансій на ринку праці. Галузі, які раніше гостро потребували працівників, зокрема промисловість і виробництво, тепер обмежують набір нових співробітників. Це змушує українців конкурувати за ті ж вакансії із місцевими жителями та іншими мігрантами, які мають значну перевагу у вигляді досвіду роботи у Німеччині та володіння мовою.

Отже, можна підсумувати, що найбільші складнощі для українців на ринку праці у ФРН пов’язані з необхідністю покращення знання німецької мови, доглядом за дітьми та підтвердженням кваліфікації.

3.3. Шляхи подолання бар'єрів та покращення інтеграції, рекомендації для оптимізації процесів

Німеччина пропонує широкий вибір варіантів професійного навчання. Це можуть бути університети, вищі школи, вечірні курси або академії. Також можливо отримати фінансову підтримку через систему BAföG. Одним із популярних шляхів є професійне навчання в межах програми Аусбілдунг (Ausbildung). Українці мають право починати навчання за цією системою з 18 років, коли вони вже можуть самостійно укладати трудові договори. Хоча офіційних вікових обмежень не існує, більшість розпочинає саме з цього віку.

Аусбільдунг – це дуальна система професійної освіти в Німеччині, яка поєднує теоретичне навчання у професійних школах (Berufsschule) та практичну роботу на підприємствах. Програма зазвичай триває від двох до трьох з половиною років та охоплює широкий спектр професій, від медичних сестер до програмістів та інженерів. Ця програма надає можливість здобути професійні навички та знання, які необхідні для успішної кар'єри. Крім того, дуальна система навчання дозволяє студентам застосовувати набуті знання на практиці, що робить їх підготовленими до реальних умов роботи.

Аусбільдунг допомагає біженцям інтегруватися в німецьке суспільство, надаючи можливість навчатися та працювати разом із місцевими жителями. Це сприяє покращенню мовних навичок та культурної адаптації. Участь у житті суспільства допомагає біженцям відчути себе частиною нового оточення, що значно полегшує процес адаптації. Програма аусбільдунг дозволяє біженцям отримати визнану в Німеччині кваліфікацію, що значно підвищує їхні шанси на працевлаштування та кар'єрне зростання у майбутньому. Кваліфікація, отримана в рамках аусбільдунгу, визнається у всій Німеччині, що дає випускникам широкі можливості для вибору місця роботи. Під час проходження аусбільдунгу студенти отримують зарплату, яка дає змогу покривати витрати на проживання та інші повсякденні потреби. Це робить навчання доступним та зменшує фінансове навантаження на біженців. Розмір зарплати може змінюватись в залежності від професії та регіону, але зазвичай

вона достатня для забезпечення базових потреб. Крім зарплати, яка отримується під час аусбільдунгу, існують додаткові форми фінансової допомоги, такі як гранти та стипендії для біженців. Ці кошти можуть бути використані для покриття навчальних витрат, придбання навчальних матеріалів та інших необхідних витрат. Після завершення програми багато випускників отримують пропозиції щодо постійної роботи від своїх роботодавців. Крім того, кваліфікація, здобута в рамках аусбільдунгу, високо цінується на ринку праці. Випускники програми можуть розраховувати на стабільне працевлаштування та можливості для подальшого професійного розвитку. Після проходження курсу учасник складає фінальний іспит, після чого має змогу або влаштуватися на роботу, або продовжити освіту. Подальше навчання може включати підвищення кваліфікації, зміну спеціальності чи навіть вступ до аспірантури.

Поліпшити чи поглибити вже існуючи професійні знання та навички можна шляхом Вайтербілдунг (Weiterbildung) – навчання на курсах підвищення чи перепідготовки, відвідування майстер-класів, тренінгів. У Німеччині додаткову освіту (Weiterbildung) умовно поділяють на кілька категорій:

Загальна освіта для дорослих — охоплює курси, що розвивають особисті та професійні навички, наприклад, опанування мов чи цифрових інструментів, розвиток комунікації або роботи в команді (team building).

Професійна підготовка (Fortbildung) — спрямована на оновлення та адаптацію актуальних знань до змін у професії.

Післядипломна підготовка — дає можливість підвищити академічний рівень або оновити вже наявну освіту.

Служби зайнятості, такі як Jobcenter або Федеральне агентство з праці, допомагають визначити актуальність професії, надати консультації щодо оформлення документів та знайти місце для проходження Ausbildung або Weiterbildung. Якщо напрям навчання визнаний перспективним, держава може повністю профінансувати його.

Навчання за системами Аусбілдунг і Вайтербілдунг проходить в основному німецькою мовою, тому воно є одним з найбільш ефективних

способів інтеграції біженців у німецьке суспільство та здобуття професійної освіти.

Одним із найважливіших бар'єрів для працевлаштування є незнання німецької мови. Курси німецької мови (Integrationskurse) організуються на різних рівнях для швидкого освоєння базової та професійної мови. Багато навчальних закладів та громадських організацій пропонують мовні курси для іноземних студентів. Ці курси допомагають покращити володіння німецькою мовою та підготуватися до навчання. Деякі курси безкоштовні або пропонуються за зниженою вартістю біженців. Навчальні заклади та благодійні організації часто надають консультації та менторські програми для біженців. Це допомагає їм адаптуватися до життя в Німеччині та успішно пройти навчання. Ментори можуть допомогти з вирішенням різноманітних побутових та навчальних питань, а також підтримати морально.

Для тих, чиї професійні навички не відповідають вимогам німецького ринку праці, пропонуються курси перекваліфікації та підвищення кваліфікації. Особлива увага приділяється професіям, потрібним у Німеччині, таким як IT, медицина, догляд за літніми. Перепідготовка та підвищення кваліфікації важливі для претендентів на роботу в Німеччині, оскільки сприяють актуальності роботи, майбутньої кар'єрної стійкості та гнучкості. Зміна професії або оновлення знань допомагає працівникам залишатися конкурентоспроможними. Перекваліфікація дозволяє перейти в нову сферу, а підвищення кваліфікації — поглибити вже наявні знання. Такий підхід підтримує не лише стабільність зайнятості, а й відкриває шлях до кар'єрного зростання. У Німеччині створені можливості для професійного розвитку кожного, хто хоче швидше інтегруватися в ринок праці.

У рамках менторських програм досвідчені професіонали (наставники) допомагають біженцям адаптуватись до специфіки німецького ринку праці. Наставники допомагають:

- скласти резюме та супровідний лист (Lebenslauf und Anschreiben) відповідно до вимог роботодавців;

- підготуватися до співбесіди;

- надають підтримку на початкових етапах трудової діяльності.

Багато біженців стикаються з емоційними та психологічними труднощами (стрес, травми, переживання від війни та міграції). Соціальні працівники та психологи пропонують психосоціальні програми підтримки, щоб допомогти людям подолати ці проблеми, що також сприяє успішній інтеграції на ринку праці. Соціальні працівники організують групи для спілкування: обмін досвідом та емоційної підтримки між біженцями; групові тренінги, де біженці навчаються ефективно шукати вакансії, готуватися до співбесід, аналізувати ринок праці.

Для допомоги українцям, які через війну тимчасово переїхали до Німеччини, створені ресурси з пошуку роботи. Зокрема:

- JobLeads — вакансії з оплатою понад 50000 євро на рік.

- Experteer — для спеціалістів із зарплатами 60000 – 120000 євро.

- Absolventa — платформа для молодих фахівців, випускників і студентів.

- HotelJob і GastroJobs — для працевлаштування в готельному та ресторанному секторах.

Також доступні агрегатори вакансій, які збирають пропозиції з різних джерел: Adzuna, DeIndeed, SimplyHired.

Окремо варто згадати портал Jooble, який створив розділ спеціально для українців. Його особливість — україномовний інтерфейс, що полегшує пошук тим, хто не володіє німецькою чи англійською мовами.

Для сталої інтеграції на ринок праці центральне значення мають усунення інституційних перешкод, рання активація, сприяння сумісності сім'ї та роботи та інтеграційний соціальний клімат.

30 жовтня 2024 року в Берліні міграційної комісією Конференції єпископів Німеччини зроблено заяву щодо інтеграції українських біженців на ринку праці у Німеччині. Зауважено, що українки та українці, які шукають роботу, стикаються в Німеччині з серйозними викликами. Для вирішення

існуючої проблеми та уникнення поляризації пропоновано наступні перспективи:

«Процедури визнання іноземних кваліфікацій мають бути ще більше спрощені та прискорені. Тут особливо важлива участь політики і, зокрема, адміністрації. Метою має бути зменшення регіональних відмінностей та скорочення тривалості проваджень, деякі з яких можуть тривати кілька років. Важливо й те, щоб і під час роботи можна було здобути і додаткову кваліфікацію. Це включає в себе можливість відвідування лише окремих курсів або навчальних підрозділів в професійно-технічних школах, технічних коледжах або в університетах. Систему «адаптаційних кваліфікацій» слід розширити в цілому.»[28, с.3].

«Для біженців з неповнолітніми дітьми – особливо для матерів-одиначок або жінок-біженок без чоловіка – хороший догляд за дітьми необхідний для того, щоб мати можливість працевлаштуватися. Для українських біженців ситуація також є особливо складною, оскільки вони зазвичай не мають жодних сімейних мереж для догляду за дітьми в Німеччині. Поліпшення догляду за дитиною – завдання передусім політичне. Однак є прохання до церковних інституції перевірити, чи існують додаткові варіанти для підтримки у сфері догляду за дітьми.» [28, с.4].

Таким чином, Церковні консультаційні центри у Німеччині пропонують свою допомогу та супроводження українських біженців на шляху до інтеграції.

Як було наведено вище, інтеграція українських біженців у Німеччині стикається з низкою бар'єрів, зокрема мовними труднощами, проблемами з визнанням кваліфікацій, доступом до ринку праці та соціальними викликами. Водночас існують ефективні підходи, здатні покращити цей процес.

У рамках волонтерської діяльності розробляється проект «Brücke in die Zukunft – Heilbronn» (Міст у майбутнє – Хайльбронн), у якому передбачається організація центру «Ein Schritt nach vorne» («Крок вперед»). Проект спрямований на створення простору, що сприятиме соціальному, культурному та професійному обміну, зміцненню взаєморозуміння та сприянню успішній

інтеграції. Метою проекту є успішна інтеграція українських біженців у міську спільноту Хайльбронна через культурні, освітні та соціальні ініціативи. Основна цільова група – українські біженці, які мешкають у федеральній землі Баден-Вюртемберг у місті Хайльбронн. Зацікавлена сторона: місцеві жителі Хайльбронна, включаючи волонтерів, соціальних працівників, представників культурних та освітніх організацій; місцева влада та НКО, такі як інтеграційні центри, благодійні організації та школи. Завданнями проекту є:

- створення інформаційного центру для надання консультацій з юридичних та побутових питань;

- організація вивчення німецької мови для дорослих та дітей (волонтери, студенти, ментори);

- проведення культурних заходів, що сприяють взаєморозумінню між місцевим населенням та українськими біженцями;

- сприяння професійній адаптації через майстер-класи, консультації та допомогу з пошуком роботи;

- розвиток волонтерського руху, який залучає як місцевих жителів, студентів, пенсіонерів, так і самих біженців.

Очікувані короткострокові результати*:* понад 300 учасників відвідають курси німецької мови; участь щонайменше 500 осіб у культурних заходах; створення бази даних з вакансіями та резюме біженців. Довгострокові результати: поліпшення рівня володіння німецькою мовою в учасників; зниження соціальної ізоляції українських біженців; підвищення рівня зайнятості серед учасників; формування згуртованого співтовариства в Хайльбронні, що поєднує місцевих жителів та українських біженців; проект сприятиме соціальній згуртованості, взаємодопомозі та створенню стійкої мережі підтримки для успішної інтеграції.

Період реалізації проекту – 12 місяців з можливістю продовження.

1-2 місяць: Підготовчий етап – формування команди, залучення партнерів, розробка програми заходів, інформаційна кампанія.

3-6 місяць: Початок роботи груп із вивчення німецької мови. Проведення перших культурних заходів (наприклад, вечір знайомств, дні української культури). Створення та запуск інформаційного центру.

7-10 місяць: Інтенсивна робота з учасниками: консультації з працевлаштування, професійні тренінги, тематичні майстер-класи. Організація міжкультурних заходів із активним залученням місцевих жителів (наприклад, спільні свята, виставки, волонтерські акції).

11-12 місяць: Підсумковий аналіз: опитування учасників, оцінка результатів та внесення коректив. Проведення підсумкового заходу (наприклад, фестивалю інтеграції). Підготовка звіту та плану для продовження/масштабування проекту.

Якщо проект покаже високу ефективність, його можна масштабувати, додавши:

- нові групи учасників (наприклад, інтеграція мігрантів із інших країн);

- додаткові ініціативи (психологічна допомога, спортивні заходи, довгострокові професійні програми).

Важливість проекту для українських біженців:

- адаптація до нового оточення: допомагає подолати мовний бар'єр, інтегруватися у суспільство та знайти роботу;

- психологічна підтримка: створює відчуття належності та безпеки в чужій країні;

- збереження культури: біженці отримують можливість ділитися своїми традиціями, що сприяє їхньому самовираженню та зміцненню ідентичності;

- підтримка сімей: допомагає дітям інтегруватися до шкіл, а дорослим – відновити соціальні зв'язки та набути стабільності.

Важливість для мешканців міста Хайльбронн:

- міжкультурний обмін: зміцнює взаєморозуміння між місцевими жителями та біженцями, створюючи толерантне та доброзичливе суспільство;

- участь у волонтерстві: місцеві жителі можуть зробити свій внесок у допомогу біженцям, розвиваючи почуття солідарності;

- економічні вигоди: інтеграція біженців до економічного життя міста сприяє зростанню місцевого ринку праці;

- зниження соціальної напруженості: успішна інтеграція зменшує ризик конфліктів та непорозуміння.

Важливість для держави:

- зміцнення соціальної стабільності – проекти інтеграції сприяють зменшенню маргіналізації біженців, знижуючи ризик соціальних проблем;

- розвиток людського капіталу – українські біженці, включно з кваліфікованими фахівцями, стають активною частиною економіки Німеччини;

- імідж країни – Німеччина демонструє світові свою відданість гуманності та солідарності, що зміцнює її репутацію на міжнародній арені;

- зниження державних витрат: ефективна інтеграція зменшує залежність біженців від соціальної допомоги.

Таки культурні заходи, як кулінарні фестивалі, дні української культури, мовні обміни, спільні свята та ін., (див. дод. Б) посприяють діалогу, взаєморозумінню між місцевим населенням та українськими біженцями; зміцненню взаємної поваги та допоможуть подолати культурні бар’єри.

Цей проект важливий для всіх сторін, оскільки сприяє створенню згуртованого, інклюзивного суспільства, де різні групи населення підтримують одне одного.

Зрештою, попри всі виклики та перешкоди на шляху працевлаштування й інтеграції, українські біженці в Німеччині мають широкі можливості для професійного розвитку, кар’єрного зростання та соціальної адаптації.

ВИСНОВКИ

Працевлаштування – ключ до інтеграції українських біженців у Німеччині.

Як висловився Папа Іван Павло ІІ-й у своїй енцикліці Centesimus Annus 1991 року «Робота – це більше, ніж просто заробляти на життя. Вона завжди має також і соціальний вимір – діяти «разом з іншими» і «для інших» [38]. Робота дозволяє не лише забезпечити себе фінансово, а й сприяє соціальній інтеграції, оскільки допомагає налагодити контакт із місцевими жителями, зрозуміти культурні особливості та адаптуватися до життя до нового середовища. Багато німецьких кампаній високо цінують українських працівників за їх мотивацію, працьовитість і здатність швидко вчитися. Проте, в умовах економічної ситуації, що змінилася, українцям доводиться бути гнучкими у виборі роботи. Іноді це може означати початок кар'єри з менш кваліфікованих посад, які не відповідають попередньому досвіду чи освіті, але надають важливий стартовий майданчик для подальшого розвитку.

Мовний бар'єр залишається однією з основних перешкод на шляху до працевлаштування. У той же час, німецькі роботодавці готові підтримувати своїх співробітників у навчанні, що робить знання мови менш критичною на початкових етапах.

Політична ситуація у Німеччині також додає невизначеності для українських біженців. Серед можливих змін, які активно обговорюються, можливе скасування фінансової допомоги Bürgergeld для тих, хто не працевлаштований. Це може поставити українців, котрі ще не знайшли роботу, у складну фінансову ситуацію, змушуючи їх залежати виключно від власних ресурсів чи підтримки громад.

У нинішніх умовах, коли державна підтримка може бути скорочена або скасована, робота стає єдиним джерелом доходу, що дозволяє забезпечити стабільність для себе та своєї сім'ї.

Для успішного працевлаштування українцям слід використовувати всі доступні ресурси, зокрема агентства з працевлаштування, онлайн-платформи, громадські ініціативи та рекомендації місцевих жителів. Додатково важливо розглядати можливість перекваліфікації чи отримання нових навичок, які відповідають потребам ринку праці. Готовність до навчання та адаптації часто стає ключовим фактором успіху. Деякі програми пропонують тимчасову зайнятість у формі волонтерської роботи. Це дозволяє біженцям: здобути перший досвід роботи в Німеччині; поліпшити мовні навички у реальному робочому середовищі; розвинути соціальні контакти та інтегруватися до спільноти. Системний підхід через мовні курси, волонтерство та менторство сприяє швидкій інтеграції у суспільство та ринок праці.

Зміни в економічній та політичній ситуації в Німеччині вимагають від українських біженців активних дій. Працевлаштування стає не лише способом забезпечити себе фінансово, а й важливим інструментом досягнення стабільності, інтеграції та збереження своїх прав у новій країні. Готовність до змін, гнучкість та активність у пошуку роботи – основа успішного майбутнього українців у Німеччині. Активна участь держави, бізнесу та громадських організацій дозволить досягти кращих результатів та сприятиме економічному розвитку обох сторін.

Багато українців, які виїхали до Німеччини через війну, розглядають можливість повернення додому, але цей процес залежить від економічних, соціальних та безпекових факторів. Готовність повернутися до України після вимушеної міграції залежить від особистих цінностей, життєвих орієнтирів, наявності внутрішніх ресурсів, гнучкості та вміння приймати нестандартні рішення.

Українськи переселенці, які перебувають у Німеччині під тимчасовим захистом, підтримують міцні зв’язки з Батьківщиною, що дає підстави для певного оптимізму, щодо їх повернення та залучення до розбудови власної країни.

Працевлаштування українських біженців у Німеччині відіграє ключову роль у формуванні їхніх перспектив щодо повернення до України. Досвід роботи у європейському середовищі дає не лише фінансову стабільність, а й нові навички, контакти та інноваційне бачення, які можуть бути використані для розвитку економіки та суспільства в Україні після повернення. Робота в німецьких компаніях дає доступ до сучасних технологій, управлінських методів і цифрових рішень. Отримані знання можуть бути використані для реформування українських підприємств, розвитку IT-сектора, медицини, інженерії та інших галузей. Українці, які працювали у Німеччині, отримують досвід європейських стандартів роботи, корпоративної культури, ефективного менеджменту та дотримання прав працівників. Після повернення вони можуть застосовувати ці підходи у власному бізнесі або працюючи в державних структурах. Завдяки вищим зарплатам у Німеччині біженці можуть накопичити стартовий капітал для відкриття власного бізнесу в Україні. Доступ до програм підтримки підприємців (наприклад, гранти на стартапи) сприяє запуску нових ініціатив. Впровадження моделей дуальної освіти, які широко використовуються в Німеччині, може допомогти покращити підготовку фахівців в Україні. Українці, які працювали в Німеччині, можуть стати наставниками для молодого покоління та сприяти модернізації ринку праці.

Одним із головних викликів для України є створення таких умов, які б стимулювали громадян, що працюють за кордоном, повернутися додому. Йдеться про забезпечення гідного рівня життя, праці та можливості реалізовувати свій потенціал на благо держави.

Працевлаштування українських біженців у Німеччині може стати потужним ресурсом для розвитку України після їхнього повернення. Отриманий досвід, знання та бізнес-контакти сприятимуть економічному відновленню, впровадженню європейських стандартів та розвитку інновацій.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Бараняк І.Є. Вимушена міграція населення з України: соціально-демографічний профіль, *Академічні візії*, випуск 24, 2023 URL:https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/668/605 (дата звернення: 24.03.2025)

2. Гнатюк В. Безперервна система збирання даних про міґрантів: критичний огляд. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*. Львів, 2024. С.169-182.

3. Графіки IAB. URL: https://iab.de/grafiken-und-daten/ (дата звернення: 26.02.2025).

4. Доповідь Верховного комісара Організації Об’єднаних Націй у справах біженців. Частина II Стратегічний огляд відповідно до резолюції 58/153 Генеральної Асамблеї, Організація Об'єднаних Націй Ньо-Йорк, 2023. 21 с. URL: https://www.unhcr.org/de/ (дата звернення: 21.03.2025)

5. Дюркгейм Еміль, Про поділ суспільної праці / Пер. з фр. П.Юшкевич, Г.М.Левінсон, Одеса, 1900. 332 с. URL: https://royallib.com/book/dyurkgeym_emil/o_razdelenii_obshchestvennogo_truda.html (дата звернення: 24.03.2025)

6. Енциклопедія для фахівців соціальної сфери, Алєксєєнко Т. Ф. та ін.; за заг.ред. І. Д. Звєрєвої; Київ; Сімферополь: Універсум, 2012. 536 с.

7. Енциклопедія соціальної роботи, Інститут соціальної роботи та управління, Київ, 2001, 792 с.

8. Єнін М., Кухта М., Приходько Т. Соціальні потреби та проблеми вимушених міґрантів з України на шляху до соціальної адаптації та інтеґрації в суспільство-реципієнт (на прикладі ФРН). *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*, 3, 2024, С.117–138

9. Злобіна О.Г., Шульга М.О., Бевзенко Л.Д. «Соціально-психологічні чинники інтеграції українського соціуму», Київ: Інститут соціології НАН України, 2016. 276 с.

10. Імміграційний монітор IAB вересень 2024 р. URL: https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Zuwanderungsmonitor_2409.pdf (дата звернення: 26.02.2025).

11. Імміграційний монітор IAB жовтень 2024 р. URL: https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Zuwanderungsmonitor_2410.pdf (дата звернення: 26.02.2025).

12. Імміграційний монітор IAB січень 2025 р. URL: https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Zuwanderungsmonitor_2501.pdf (дата звернення: 26.02.2025).

13. Конвенція про статус біженців від 28.07.1951 р., приєднання Україною 10.01.2022р. URL: https://ips.ligazakon.net/document/MU51K02U (дата звернення: 14.02.205)

14. Майданік І.П. Темпоральні характеристики зовнішньої трудової міграції в Україні / Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. К. 2020. 255 с.

15. Правовий режим тимчасового захисту для українців у державах-членах ЄС URL: https://ips.ligazakon.net/document/VSS00853 (дата звернення: 14.02.2025)

16. Про зайнятість населення. Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI станом на 01.01.2025. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text (дата звернення: 24.03.2025)

17. Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту. Закон України від 08.07.2011 № 3671-VI станом на 03.08.2023 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3671-17#Text (дата звернення: 24.03.2025)

18. Публікації IAB URL: https://iab.de/publikationen/ (дата звернення: 28.03.2025)

19. Словник соціологічних і політологічних термінів /Нар.укр.акад.; за заг.ред.: В.А.Астахової [та ін.]; уклад. В.А.Астахова [та ін.] - Київ:Вища шк.Ю, 1993. 140 с.

20. Статистика IAB. URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/ (дата звернення: 26.02.2025).

21. Термінологічний словник, Навчально-науковий інститут молодіжної та сімейної політики і соціальної роботи, УДУ ім. Михайла Драгоманова, Київ, 2023. 102 с.

22. Asylgesetz. URL: https://www.bmi.bund.de/ (дата звернення: 20.01.2025).

23. Aufenthaltsgesetz URL: https://www.buzer.de/AufenthG.htm (дата звернення: 20.01.2025).

24. Beschäftigungsverordnung (BeschV) URL: https://www.gesetze-im-internet.de/beschv_2013/ (дата зверненняа: 20.01.2025).

25. Brücker Herbert. et al. 2023. Ukrainische Flüchtlinge in Deutschland: Erkenntnisse aus einer großenБ, repräsentativen Umfrage. Vergleichende Bevölkerungsstudien, August 2023. URL:/https://doku.iab.de/ forschungsbericht/ 2023/fb1624en.pdf (дата звернення: 25.02.2025).

26. Brücker Herbert; Hauptmann Andreas; Keita Sekou; Kosyakova Yuliya (2024): Die Arbeitsmarktsituation von ausländischen Staatsangehörigen nach Geschlecht. IAB-Forschungsbericht 06/2024. URL:/https://doku.iab.de/forschungsbericht/2024/fb1624en.pdf (дата звернення: 26.02.2025).

27. Brücker, H., Hauptmann, A. & Keita, S. (2025): *Zuwanderungsmonitor Januar. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.* Aktuelle Daten und Indikatoren, Nürnberg, 8 p. URL: https://iab.de/en/publications/publication/?id= 14651450. DOI:10.48720/IAB.ZM.2501 (дата звернення: 12.03.2025).

28. Deutsche Bischofskonferenz, Anerkennung und Teilhabe – 16 Thesen zur Integration, Arbeitshilfen Nr. 331, Bonn 2022, S. 38 URL:https://www. catholiceducation.org.uk/resources/centesimus-annus-1991. (дата звернення: 26.02.2025).

29. Erwerbstätigkeit Schutzsuchender aus der Ukraine in Deutschland Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB) URL: https://www.bib.bund.de/ newsletter (дата звернення: 26.02.2025).

30. Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland URL: https://www.gesetze-im-internet.de/gg/art_16a.html (дата звернення : 18.01.2025).

31. Hans-Peter Müller, Sozialstruktur und soziale Integration, Suhrkamp, 1992. C. 435.

32. Herbert Brücker | Andreas Hauptmann | Sekou Keita Aktuelle Daten und Indikatoren. *Zuwanderungs Monitor*. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit // Dezember 2024 URL: https://doku.iab.de/ arbeitsmarktdaten/Zuwanderungsmonitor_2412 (дата звернення: 22.02.2025).

33. Immer mehr Ukrainer in Deutschland haben einen Job URL:https://rp-online.de/politik/deutschland/ukrainer-in-deutschland-immer-mehr-finden-einen-arneitsplatz_aid-121605871 (дата звернення: 26.02.2025).

34. Job-Turbo zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten. URL: https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Migration-und-Arbeit/Flucht-und-Aysl/Turbo-zur-Arbeitsmarktintegration-von-Gefluechteten/turbo-zur-arbeitsmarktintegration-von-gefluechteten.html (дата звернення: 26.03.2025).

35. Jürgen Habermas, Theorie des kommunikativen Handelns, Boston, 1981.C.149

36. Klaus Müller- Arbeitslosigkeit- Verlag PapyRossa Verlags GmbH & Co, 2021. Seitenzahl 126.

37. Kleindienst Jens; Yuliya Kosyakova, 2024: Ukraine-Flüchtlinge: Der schwierige Weg zum ersten Job. Interview. In: *Allgemeine Zeitung Mainz H*. 12.04.2024. URL:https://iab.de/publikationen/publikation/?id=2164374 (дата звернення: 26.02.2025).

38. Robert Castel, Métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat. Paris, 1995. 574 P.

39. Robert Castel, Les Voies du social: précarité et intégration, Paris, 1994 Presses Universitaires de Rennes, Rennes,1994. P. 293-306.

40. Robert Castel, La Désaffiliation: Travail, individus et intégration sociale, Paris, 1981. P. 152-164.

41. Robert Castel, L'Exclusion menace: Intégration sociale et précarité, Éditions Esprit, Paris, 1991.P. 137-168.

42. Sozialgesetzbuch URL: https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbiv/7.html (дата звернення: 18.03.2025).

43. Thränhardt Dietrich, Chancen besser nutzen. Die Arbeitsintegration der Schutzsuchenden aus der Ukraine, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, 2024, Vorab-Ausgabe.URL:https://www.bertelsmannstiftung.de/de/publikationen/publikation/did/chancen-besser-nutzen. (дата звернення: 28.03.2025)

44. Ulrich Beck, Risikogesellschaft: Auf dem Weg in eine andere Moderne, Verlag. Suhrkamp, 1986 Seitenzahl. 396.

45. Yuliya Kosyakova, Kseniia Gatskova, Theresa Koch, Davit Adunts, Joseph Braunfels, Laura Goßner, Regina Konle-Seidl, Silvia Schwanhäuser, Marie Vandenhirtz Labour market integration of Ukrainian refugees: An international perspective Chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj URL: https://doku.iab.de/forschunds- bericht/2024/fb1624en.pdf (дата звернення: 19.03.2025)

46. Yuliya Kosyakova, Kseniia Gatskova, Theresa Koch, Davit Adunts, Joseph Braunfels, Laura Goßner, Regina KonleSeidl, Silvia Schwanhäuser, Marie Vandenhirtz, Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 16|2024 Arbeitsmarktintegration ukrainischer Geflüchteter: Eine internationale Perspektive. IAB-Forschungsbericht Version vom 14.11.2024 (дата звернення: 26.03.2025)

47. Yuliya Kosyakova, Nina Rother, Sabine Zinn, Lebenssituation und Teilhabe ukrainischer Geflüchteter in Deutschland: Ergebnisse der IAB-BAMF-SOEP-Befragung, (IAB-Forschungsbericht 05/2025), Nürnberg, 127 S. DOI:10.48720/IAB.FB.2505.URL:https://doku.iab.de/forschungsbericht/2025/fb0525.pdf (дата звернення: 24.02.2025).

48. URL: https://iab.de/en/publications/publication/?id=14651450

49. URL: https://www.eeas.europa.eu/delegations/ukraine/

50. URL: https://www.arbeitsagentur.de/(дата звернення: 28.03.2025).

ДОДАТКИ

Додаток А

Гайд-інтерв'ю для біженців з України у Німеччині

1. Особисті дані та статус

Як вас звати?

Скільки вам років?

Із ким ви приїхали? Чи є з вами діти чи інші члени сім'ї?

2. Освіта та професійний досвід

Розкажіть, яка у вас освіта. Чи є у вас дипломи, сертифікати чи інші документи, що підтверджують?

Яким є ваш професійний досвід? У яких галузях ви працювали на батьківщині?

Якими були ваші основні обов'язки на попередніх місцях роботи?

З якими професійними навичками ви почуваєтеся найбільш упевнено? (Наприклад, технічні навички, управління проектами, навички спілкування тощо)

3. Знання мов

Які мови ви знаєте? Як ви оцінюєте свої знання у кожному з них? (наприклад, німецька – базова, англійська – розмовна)

Чи готові ви покращити свої знання німецької мови для роботи?

Чи потрібна вам допомога із мовними курсами?

4. Професійні переваги та цілі

У якій сфері ви хотіли б працювати? Чи є у вас конкретні переваги чи кар'єрні цілі?

Продовження додатку А

Чи є у вас переваги щодо робочих умов? (Наприклад, гнучкий графік, робота вдома і т.д.)

Чи готові ви розглянути тимчасову чи неповну зайнятість?

5. Додаткові навички та інтереси

Чи є у вас додаткові навички, які могли б бути корисними у роботі? (наприклад, робота з комп'ютером, керування транспортом, знання програмного забезпечення тощо)

Чи маєте ви хобі чи інтереси, які могли б бути пов'язані з трудовою діяльністю?

6. Потреби та очікування від допомоги

З якими проблемами стикались та як їх вирішували?

З якими труднощами ви стикаєтеся під час пошуку роботи в Німеччині?

Які конкретні ресурси чи допомога вам були б корисні? (наприклад, консультація зі складання резюме, поради щодо співбесіди, курси професійної перепідготовки)

Чи потрібна вам допомога з житлом, транспортом чи доглядом за дітьми, щоб ви могли працювати?

8. Плани на майбутнє

Чи плануєте ви залишитись у Німеччині на тривалий термін? Якщо так, то чому?

Чи розглядаєте ви можливість переїзду до інших регіонів? З яких обставин?

Чи хотіли б ви продовжити навчання або пройти професійні курси для покращення своїх навичок?

9. Контактні дані та подальший зв'язок

Як можна зв'язатися з вами? (Телефон, email і т.д.)

Додаток Б

Культурні заходи, які сприяють взаєморозумінню між місцевим населенням та українськими біженцями:

1. Кулінарні фестивалі

Організація заходів, де українці готують національні страви (борщ, вареники, деруни) та розповідають про традиції своєї кухні. Німці також можуть поділитись своїми стравами, що створить обмін культурними цінностями.

2. Дні української культури

Проведення виставок українського народного мистецтва, концертів з народною музикою, майстер-класів зі створення вишивки, писанок (розписних яєць) або традиційних ляльок-мотанок.

3. Мовні обміни

Організація клубів мовного обміну, де українці навчають німецьку, а місцеві жителі знайомляться з українською мовою. Це сприяє як вивченню мови, так й зміцненню дружби.

4. Спільні свята

Святкування українських та німецьких свят разом, наприклад, Різдво, Великдень чи День Святого Миколая. На таких заходах можна познайомити місцевих жителів із особливостями традицій іншої культури.

5. Творчі майстер-класи

Проведення сумісних занять: малювання, народні танці, ремесла. Наприклад, майстер-класи з плетіння вінків чи розпису кераміки.

6. Музичні концерти

Організація виступів українських та німецьких колективів, включаючи сучасні та традиційні музичні напрямки.

Продовження Додатку Б

7. Кіно-покази та дискусії

Показ українських фільмів із субтитрами німецькою мовою, за яким слідує обговорення тем, що стосуються біженців, війни та миру.

8. Спортивні заходи

Турніри та змагання, де українці та місцеві жителі об’єднуються у команди. Наприклад, футбольні матчі чи сімейні спортивні ігри.

9. Волонтерські проекти

Спільна робота над громадськими ініціативами, такими як прибирання парку, допомога іншим уразливим групам або посадка дерев. Це зміцнює почуття єдності.

10. Літературні зустрічі

Читання української та німецької літератури, де місцеві жителі та біженці можуть поділитися своїми улюбленими творами.

11. Тематичні вечори "Історії життя"

Організація затишних зустрічей, де українці діляться своїми історіями, досвідом та культурною спадщиною, а місцеві жителі розповідають про життя у Німеччині.

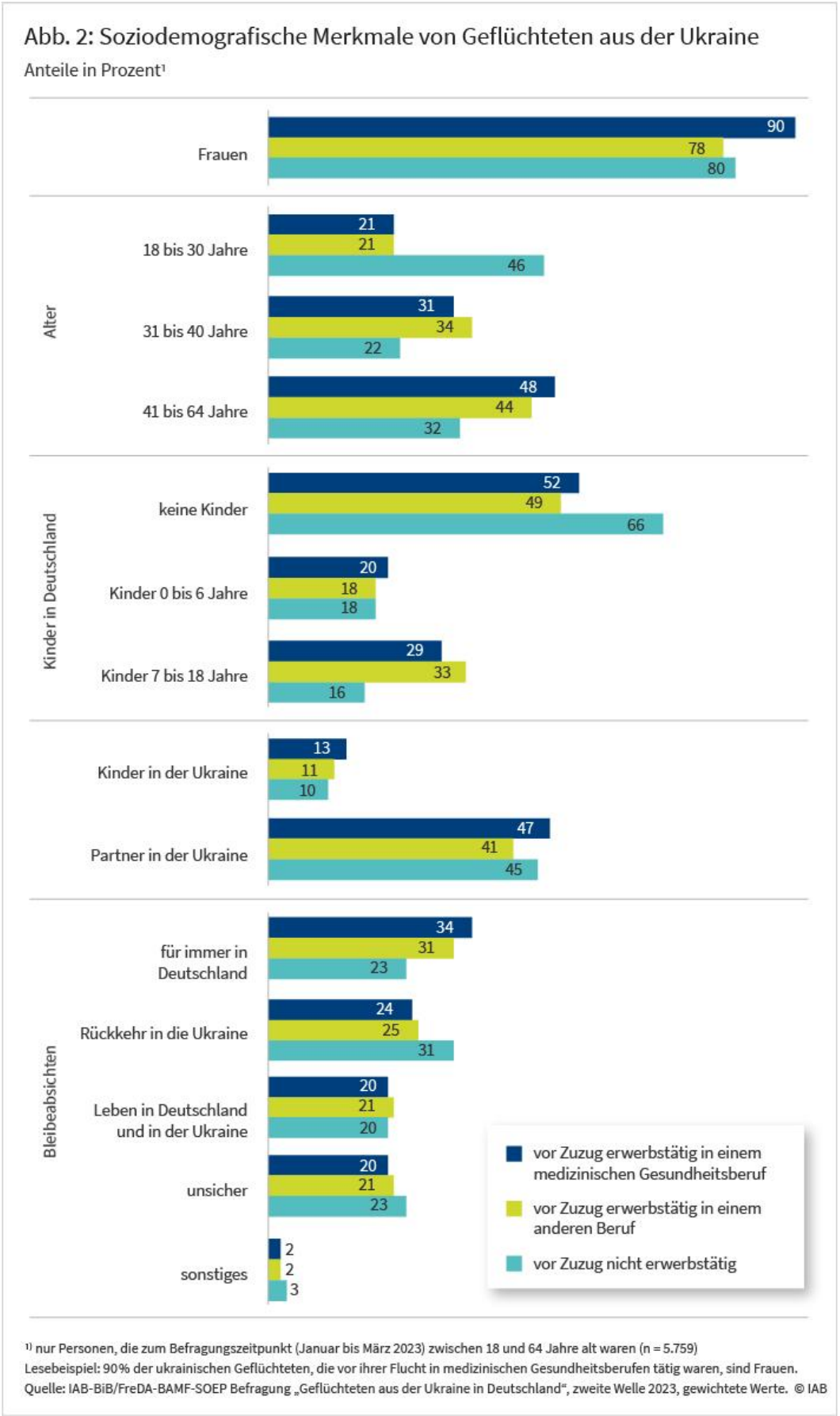
12. Фотопроекти та виставки

Спільне створення фотоісторій про життя українських біженців у Німеччині. Це може бути як виставка, так і публікація у місцевих ЗМІ, що допомагає краще зрозуміти їхній досвід.

Такі заходи сприяють діалогу, зміцнюють взаємну повагу та допомагають подолати культурні бар’єри.

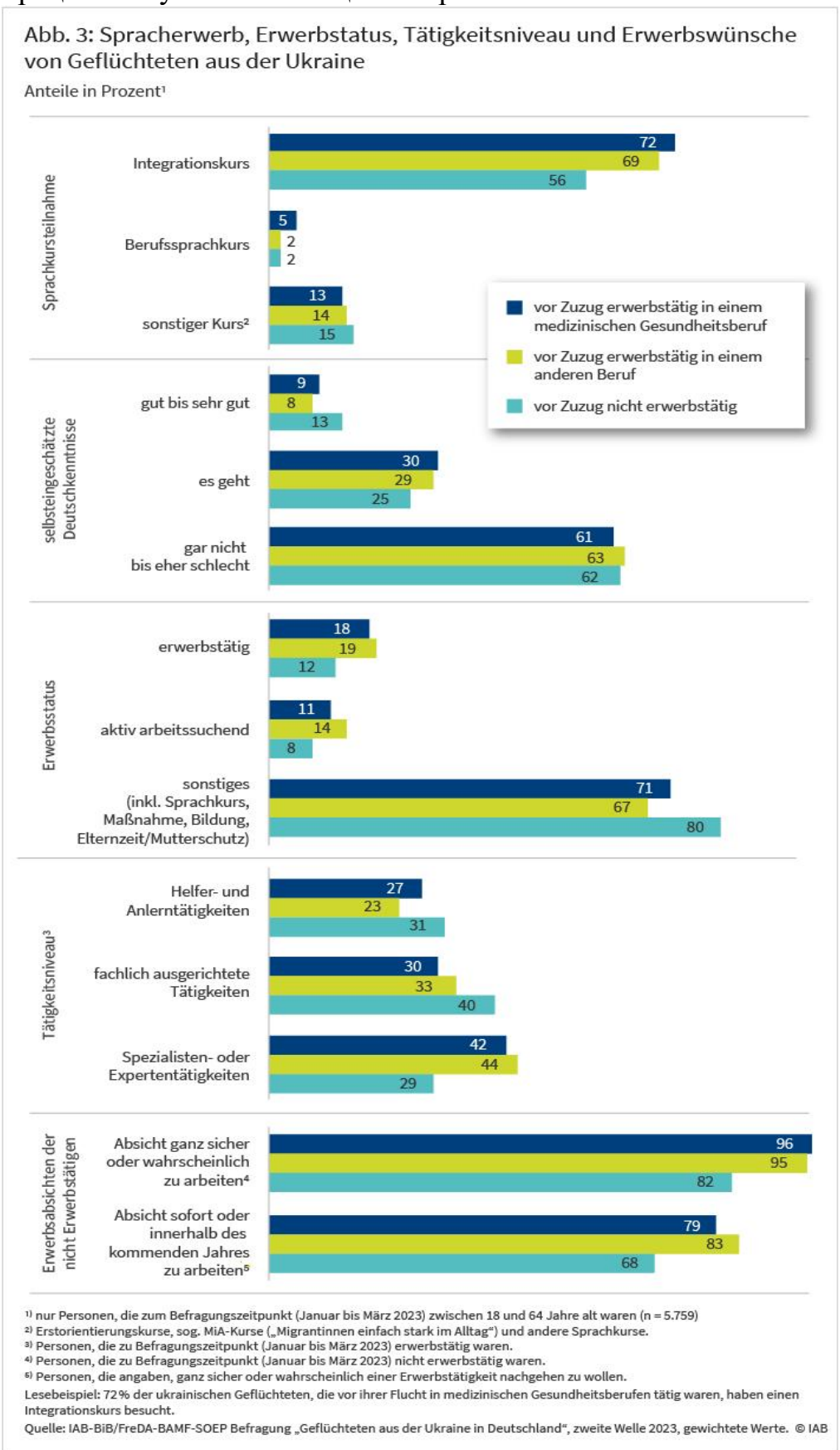
Додаток В

Рис. 1 Соціально-демографічна характеристика біженців з України



Продовження додатку В

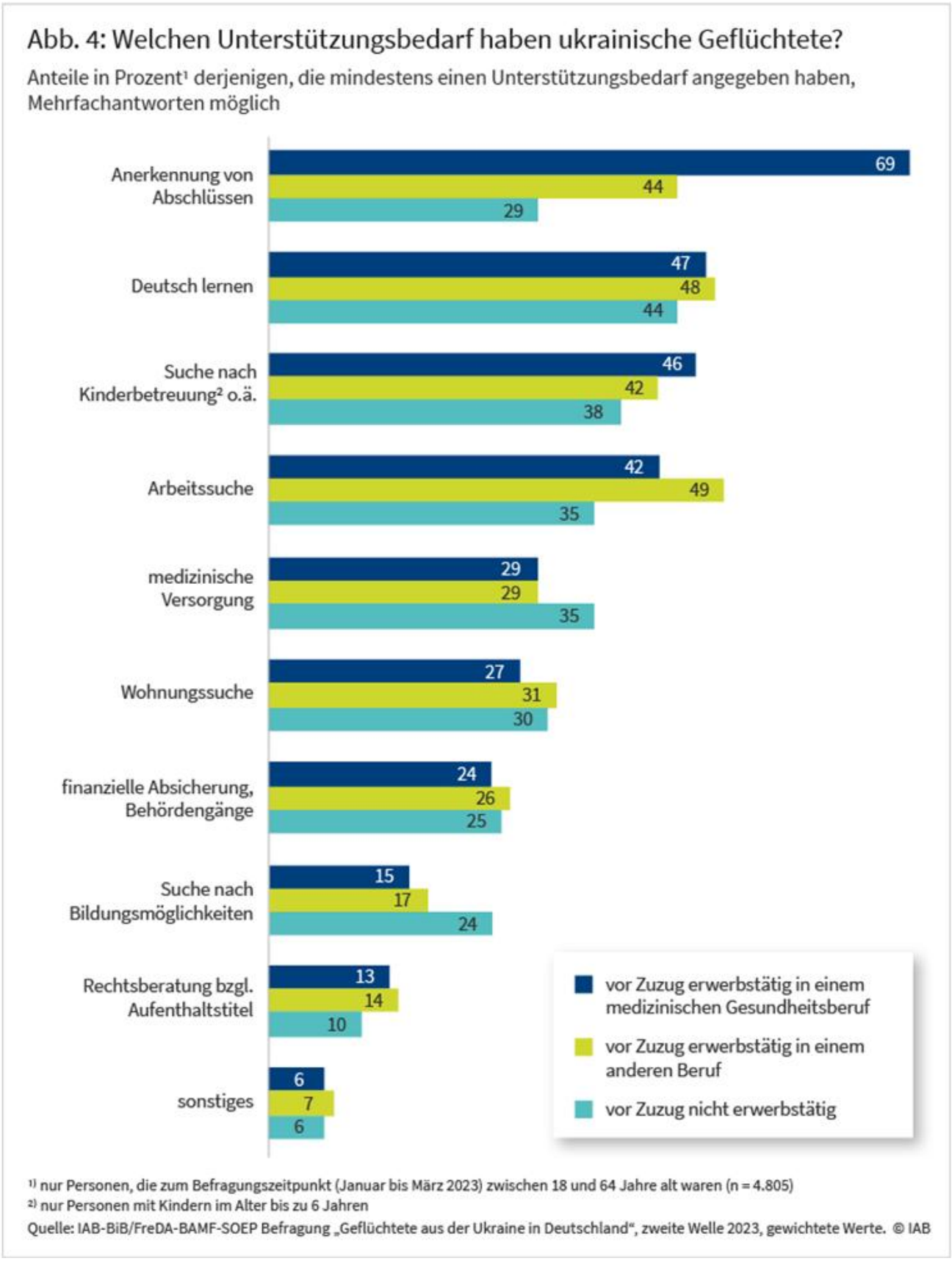
Рис.2 Опанування мови, статус зайнятості, рівень активності та прагнення до працевлаштування біженців з України



¹) nur Personen, die zum Befragungszeitpunkt (Januar bis März 2023) zwischen 18 und 64 Jahre alt waren (n = 5.759)
²) Erstorientierungskurse, sog. MiA-Kurse („Migrantinnen einfach stark im Alltag") und andere Sprachkurse.
³) Personen, die zu Befragungszeitpunkt (Januar bis März 2023) erwerbstätig waren.
⁴) Personen, die zu Befragungszeitpunkt (Januar bis März 2023) nicht erwerbstätig waren.
⁵) Personen, die angaben, ganz sicher oder wahrscheinlich einer Erwerbstätigkeit nachgehen zu wollen.
Lesebeispiel: 72% der ukrainischen Geflüchteten, die vor ihrer Flucht in medizinischen Gesundheitsberufen tätig waren, haben einen Integrationskurs besucht.
Quelle: IAB-BiB/FreDA-BAMF-SOEP Befragung „Geflüchteten aus der Ukraine in Deutschland", zweite Welle 2023, gewichtete Werte. © IAB

Продовження додатку В

Рис.3 Яка підтримка потрібна українським біженцям?



Продовження додатку В

Рис.4 Взаємозв'язок між працевлаштуванням та окремими характеристиками українських претендентів на захист

ABB. 2: Zusammenhänge zwischen Erwerbstätigkeit und ausgewählten Merkmalen ukrainischer Schutzsuchender

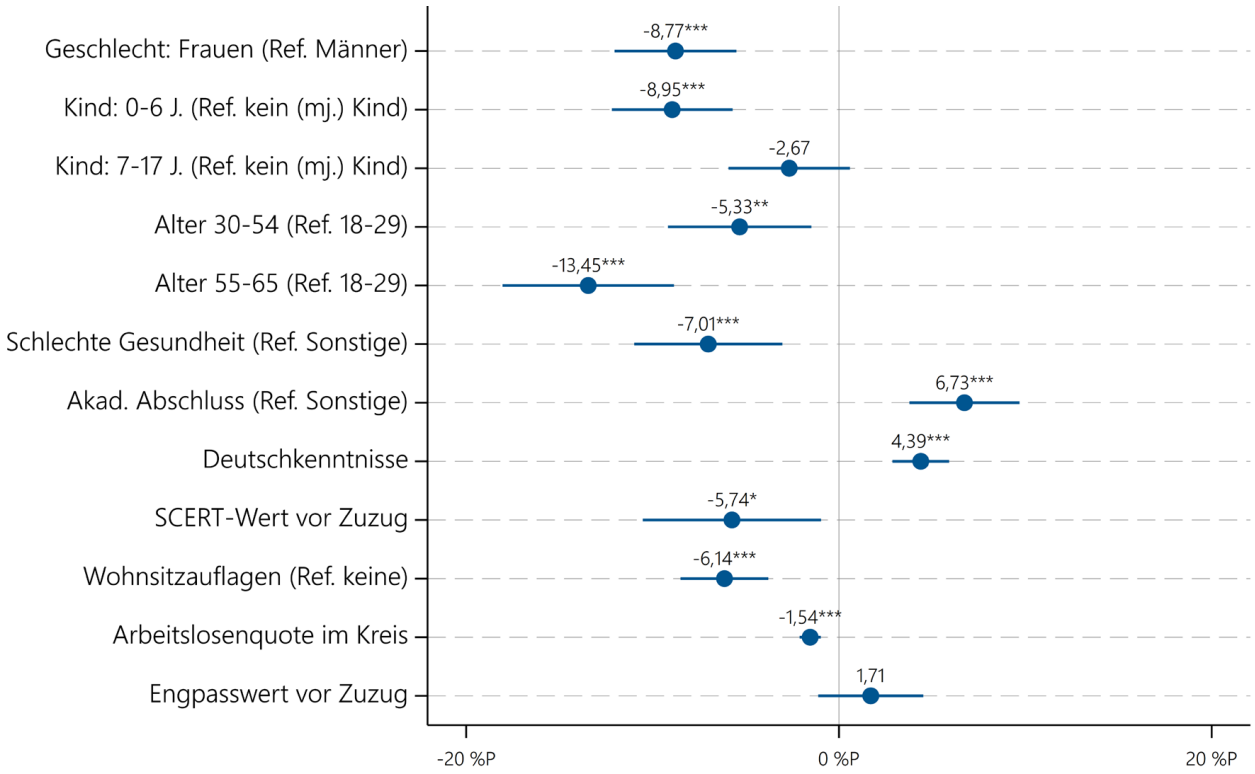
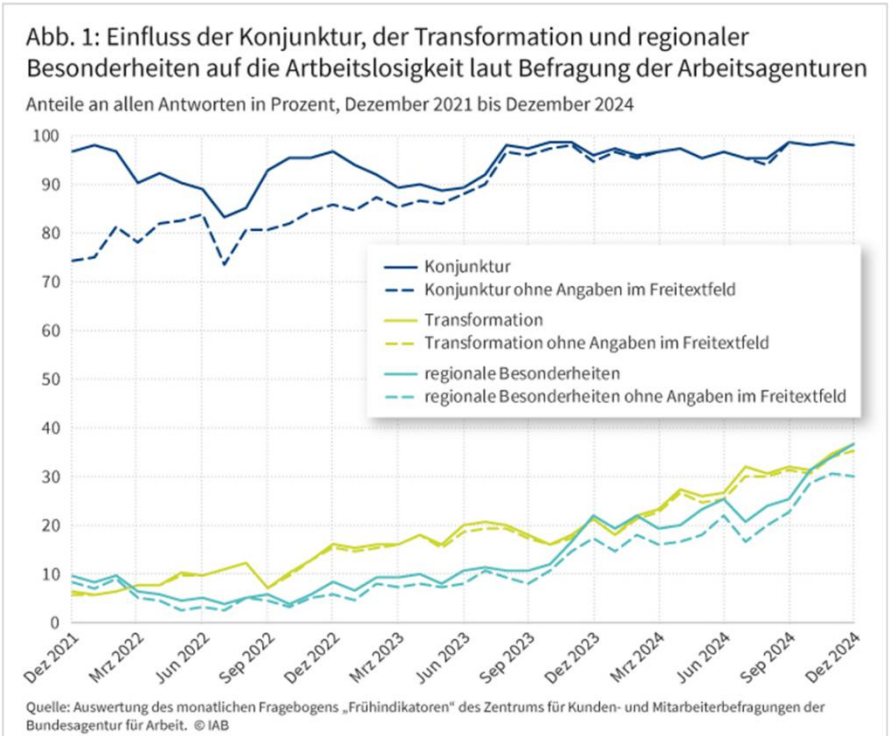


Рис.5 Вплив економіки, трансформації та регіональних особливостей на безробіття за даними опитувань агентств зайнятості



Продовження Додатку В

Рис. 6 Показники ринку праці за громадянством, вересень 2024

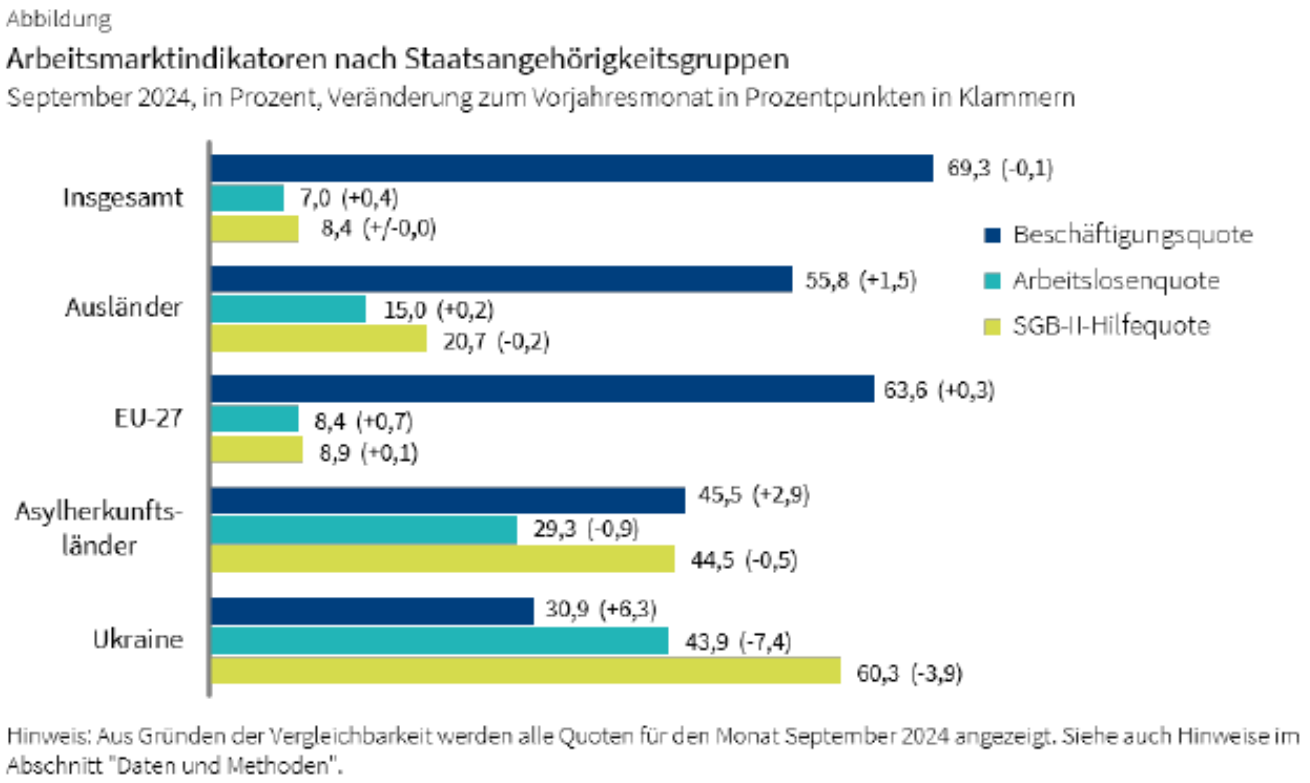
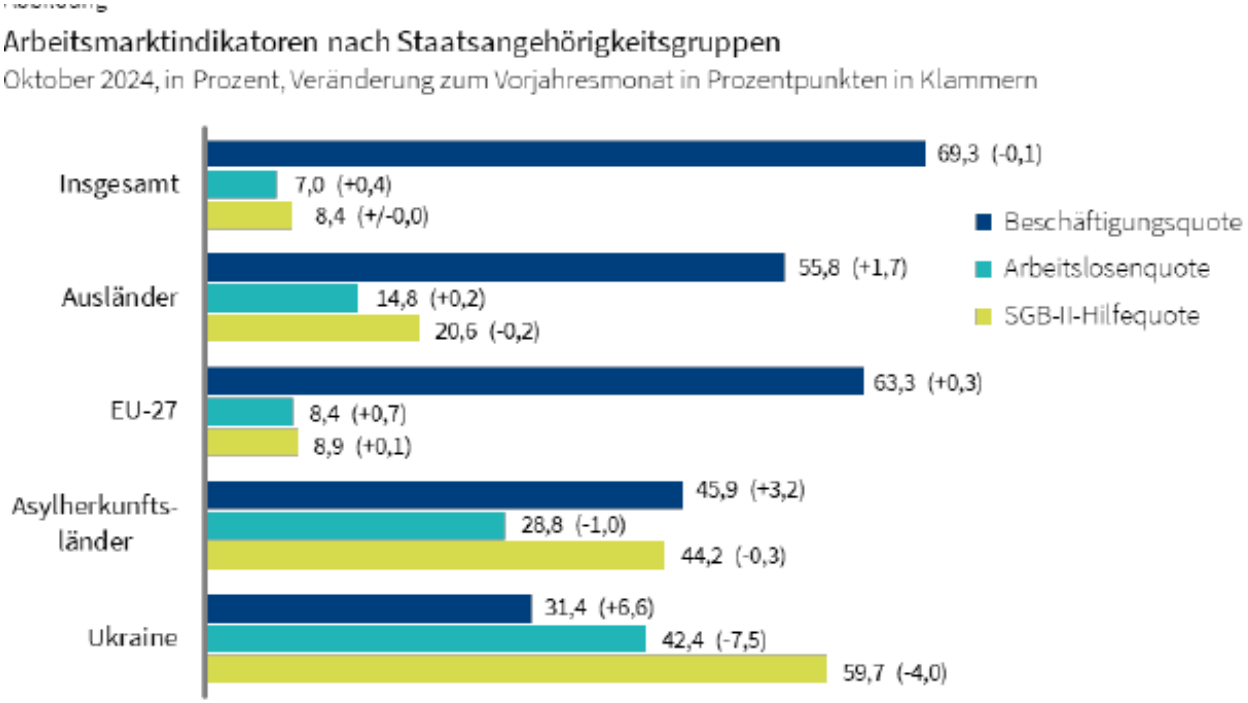


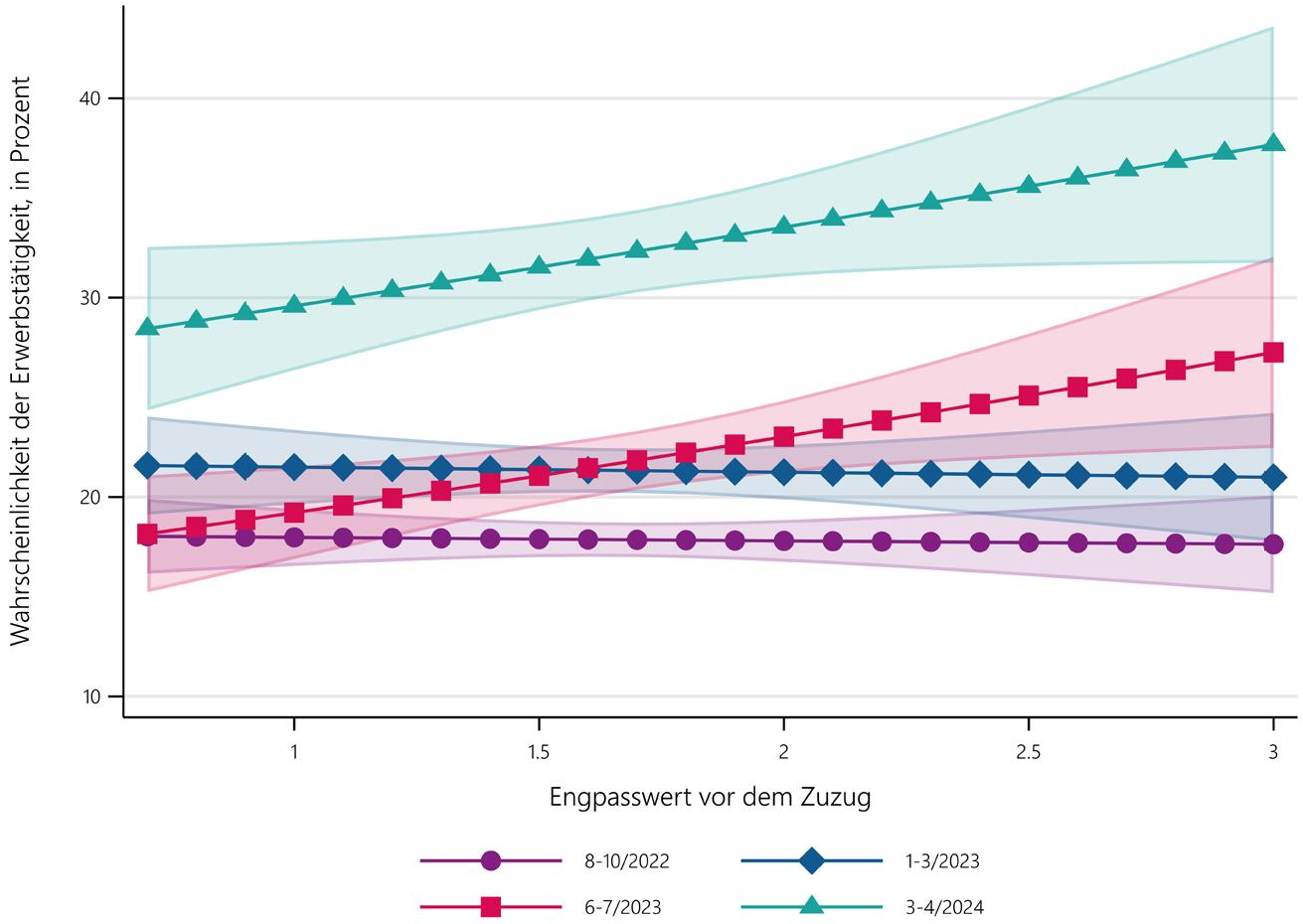
Рис. 7 Показники ринку праці за громадянством, жовтень 2024



Продовження Додатку В

Рис. 8 Імовірність працевлаштування в Німеччині залежно від дефіциту професії, яка здійснювалася в Україні до втечі та часу опитування

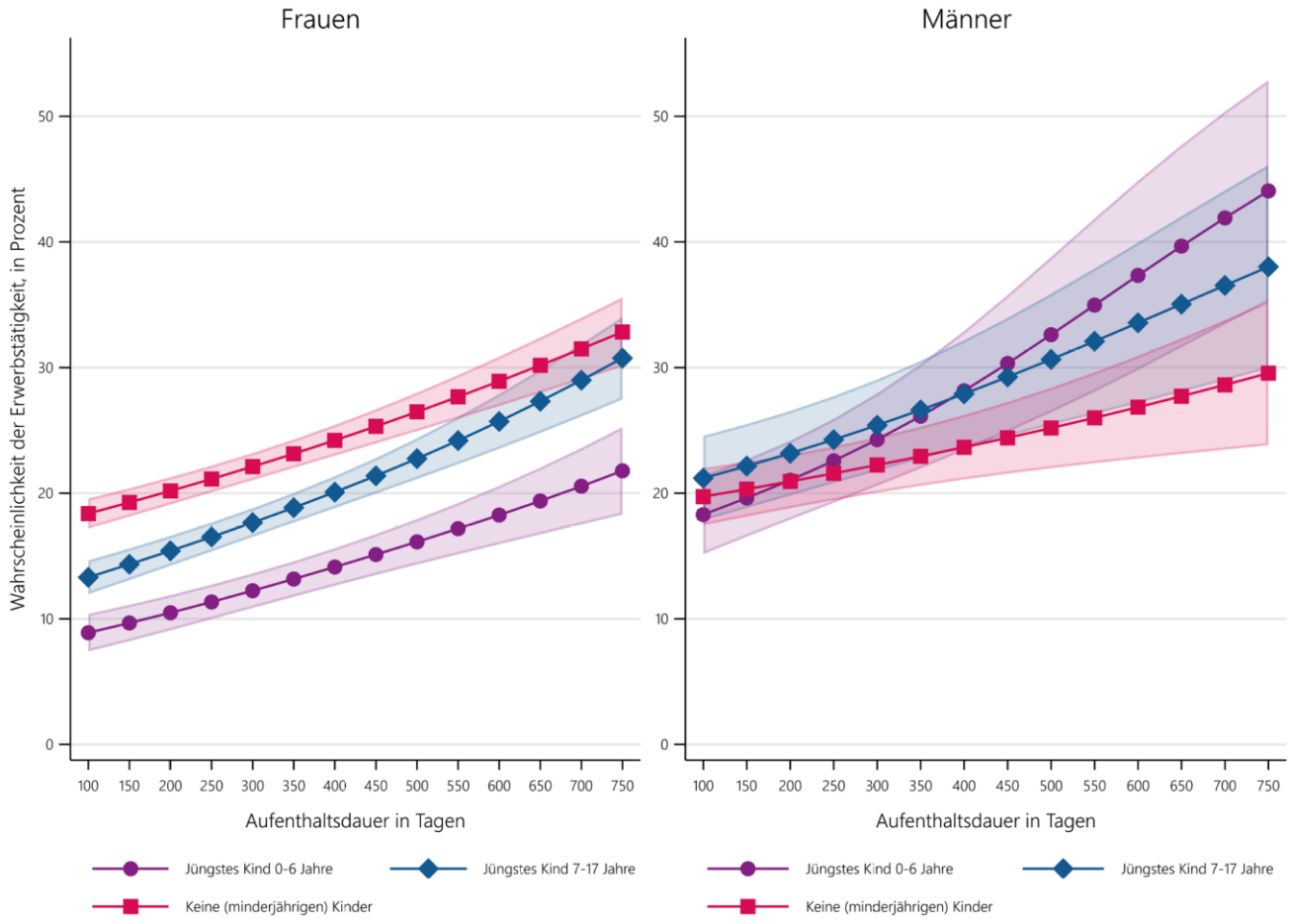
ABB. 4: Wahrscheinlichkeit einer Erwerbstätigkeit in Deutschland nach Engpasswert des Berufs, der vor der Flucht in der Ukraine ausgeübt wurde und Befragungszeitpunkt



Продовження Додатку В

Рис.9 Розвиток участі українських претендентів на ринку праці
Тривалість перебування, стать та вік наймолодшої дитини в сім'ї

Erwerbstätigkeit Schutzsuchender aus der Ukraine in Deutschland Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB) www.bib.bund.de/newsletter
ABB. 1: Entwicklung der Erwerbsbeteiligung ukrainischer Schutzsuchender nach Aufenthaltsdauer, Geschlecht und Alter des jüngsten Kindes im Haushalt



Продовження Додатку В

Таблиця 1. Показники ринку праці з окремих груп громадянства

Tabelle 1: Arbeitsmarktindikatoren nach ausgewählten Staatsangehörigkeitsgruppen

	Ausländer	EU-27	EU-2	EU-8		Asylherkunfts- länder	Ukraine
Bevölkerungstand (Personen)							
Dez. 2023	-	13.895.863	5.111.512	1.346.652	1.373.090	2.147.920	1.239.706
Nov. 2024	-	14.053.509	5.057.822	1.346.216	1.342.364	2.177.590	1.326.173
Dez. 2024	-	14.061.640	5.049.226	1.341.834	1.339.511	2.179.903	1.334.007
Beschäftigte (Personen)							
Nov. 2023	39.445.614	6.116.824	2.798.728	765.652	889.778	664.929	213.031
Okt. 2024	39.499.432	6.387.121	2.793.285	773.068	883.526	730.175	290.430
Nov. 2024	39.508.501	6.395.281	2.773.637	760.851	877.998	735.720	296.037
Beschäftigungsquote (Prozent)							
Nov. 2023	69,4	54,1	62,7	68,3	62,8	42,9	25,1
Okt. 2024	69,3	55,8	63,3	68,9	63,7	45,9	31,4
Nov. 2024	69,3	55,8	62,9	68,0	63,5	46,2	31,7
Arbeitslosigkeit (Personen)							
Jan. 2024	2.805.376	1.044.703	238.025	85.621	58.943	284.876	206.487
Dez. 2024	2.806.625	1.043.194	236.666	85.566	57.330	287.309	202.611
Jan. 2025	2.992.658	1.107.116	256.354	91.756	63.002	301.382	211.202
Arbeitslosenquote (Prozent)							
Nov. 2023	6,5	14,6	7,9	9,4	6,7	29,3	48,9
Okt. 2024	7,0	14,8	8,4	10,0	7,2	28,8	42,4
Nov. 2024	6,9	14,7	8,5	10,1	7,3	28,3	41,5
SGB-II-Leistungsberechtigte (Personen)							
Okt. 2023	5.520.194	2.616.902	399.968	185.718	81.031	927.387	705.138
Sep. 2024	5.525.757	2.635.844	399.673	186.809	80.139	943.155	711.236
Okt. 2024	5.507.245	2.626.343	399.181	186.894	79.952	938.489	709.092
SGB-II-Hilfequote (Prozent)							
Okt. 2023	8,4	20,9	8,8	14,2	6,3	44,5	63,8
Sep. 2024	8,4	20,7	8,9	14,3	6,4	44,5	60,3
Okt. 2024	8,4	20,6	8,9	14,2	6,4	44,2	59,7

Продовження Додатку В

Таблиця 2. Показники ринку праці з громадянства та статі

Tabelle 2: Arbeitsmarktindikatoren nach Nationalität und Geschlecht

	Männer			Frauen		
	Insgesamt	Deutsche	Ausländer	Insgesamt	Deutsche	Ausländer - innen
Bevölkerungstand (Personen)						
Dez. 2023	-	-	7.293.702	-	-	6.579.249
Nov. 2024	-	-	7.363.089	-	-	6.667.349
Dez. 2024	-	-	7.365.322	-	-	6.673.192
Beschäftigte (Personen)						
Jul. 2023	20.437.653	16.855.868	3.581.730	18.668.193	16.226.496	2.441.601
Jun. 2024	20.502.184	16.790.028	3.712.110	18.781.555	16.210.428	2.571.057
Jul. 2024	20.491.722	16.761.018	3.730.659	18.723.003	16.148.483	2.574.452
Beschäftigungsquote (Prozent)						
Jul. 2023	70,5	72,0	60,1	67,0	70,7	47,6
Jun. 2024	70,6	71,4	60,6	67,2	70,3	49,0
Jul. 2024	70,5	71,3	60,8	67,0	70,0	49,1
Arbeitslosigkeit (Personen)						
Jan. 2024	1.546.325	1.014.338	531.981	1.259.051	746.324	512.722
Dez. 2024	1.552.106	1.017.308	534.794	1.254.519	746.115	508.400
Jan. 2025	1.667.158	1.092.425	574.729	1.325.500	793.107	532.387
Arbeitslosenquote (Prozent)						
Jul. 2023	6,8	5,5	12,5	6,4	4,4	17,5
Jun. 2024	7,2	5,8	13,1	6,4	4,5	17,0
Jul. 2024	7,4	6,0	13,2	6,7	4,7	17,4
SGB-II-Leistungsberechtigte (Personen)						
Okt. 2023	2.710.202	1.490.574	1.219.603	2.809.992	1.412.661	1.397.299
Sep. 2024	2.745.558	1.493.060	1.252.480	2.780.199	1.396.812	1.383.364
Okt. 2024	2.738.415	1.489.686	1.248.708	2.768.830	1.391.171	1.377.635
SGB-II-Hilfequote (Prozent)						
Okt. 2023	8,1	5,5	18,3	8,7	5,3	23,8
Sep. 2024	8,2	5,5	18,6	8,6	5,2	23,3
Okt. 2024	8,2	5,5	18,5	8,6	5,2	23,1

Декларація
академічної доброчесності
здобувача ступеня вищої освіти ЗНУ

Я, Бебко Юлія Володимирівна, студентка 4 курсу, форма навчання заочна, факультет соціології та управління, спеціальність «соціальна робота», освітньо-професійна програма «соціальна робота», адреса електронної пошти: julia.bebko.zp@gmail.com,

– підтверджую, що написана мною кваліфікаційна робота на тему «Працевлаштування як чинник соціальної інтеграції українських біженців у ФРН» відповідає вимогам академічної доброчесності та не містить порушень, що визначені у ст. 42 Закону України «Про освіту», зі змістом яких ознайомлена;

– заявляю, що надана мною для перевірки електронна версія роботи є ідентичною її друкованій версії;

– згодна на перевірку моєї роботи на відповідність критеріям академічної доброчесності у будь-який спосіб, у тому числі за допомогою інтернет-системи, а також на архівування моєї роботи в базі даних цієї системи.

Дата_____ Підпис_____ ПІБ (студент) Бебко Ю.В.

Дата_____ Підпис_____ ПІБ (науковий керівник) Бондаренко О.В.