

Дебати: «Трудова мобільність та інтеграція між Україною та Польщею: баланс викликів і можливостей» 20 листопада 2025 року

Дебати, спільно організовані Варшавським інститутом підприємництва (WEI, Польща) та Інститутом економічних досліджень і політичних консультацій (Україна), є частиною серії заходів у рамках проекту *«Спільне майбутнє. Польща та Україна на єдиному європейському ринку»*. Обговорення було зосереджене на викликах і можливостях, що виникають у зв'язку з мобільністю праці між двома країнами. Учасники розглядали виклики ринку праці, інтеграцію мігрантів та майбутні економічні потреби в контексті вступу України до ЄС.

Дебати зібрали представників бізнесу, фінансових установ, організацій підтримки бізнесу та державної адміністрації з Польщі та України:

- **Бартломій Потоцький** – директор Департаменту соціальної інтеграції Міністерства сім'ї, праці та соціальної політики Польщі;
- **Олександра Врубель** – Форум праці, Союз підприємців і роботодавців (ZPP);
- **Сільвія Красон-Копаніарж** – директорка іноземних ринків, Impel Group; Віце-президентка Міжнародної асоціації польських підприємців в Україні (МСППУ);
- **Катерина Глазкова** – виконавча директорка Союзу українських підприємців (SUP);
- **Ольга Макогон** – керівниця проекту, Офіс реформ Кабінету Міністрів України;
- **Альона Кавка** – спеціалістка з розвитку людських ресурсів, корпорація ROSHEN.

Дебати модерувала **Олександра Бетлій**, Інститут економічних досліджень і політичних консультацій.

1. Роль українських робітників у Польщі: заснування чи тимчасова підтримка?

Лукаш Войдига (WEI) розпочав дебати, представивши дані про чисельність і економічний потенціал українських робітників у Польщі. Військова міграція з України стала одним із найважливіших стабілізуючих чинників польського ринку праці. Наразі 850 000 українців легально працюють у Польщі, що становить 5% робочої сили. Громадяни України зареєстрували 55 000 індивідуальних підприємств і 28 000 компаній у Польщі. Їхній внесок у ВВП Польщі вже перевищує 2,7% на рік. Це не просто статистичні цікавинки, а основа для підтримки польської економіки у 2025 році. Без цих працівників великі сектори — логістика, послуги, сільське господарство, будівництво — працювали б на критичному рівні. Бартломій Потоцький (MRPiPS) зазначив, що українські мігранти зазнали поступової трансформації, переходячи від сезонної роботи до довгострокової інтеграції та кар'єрного зростання. Вони мотивовані, орієнтовані на розвиток, і значна частина планує залишатися в Польщі на багато років — що відрізняє їх від багатьох інших мігрантських груп. Він наголосив, що Польща не може розглядати українських робітників лише як джерело дешевої робочої сили. Це не лише короткозоро, а й суперечить реальності: дедалі більше українців прагнуть працювати у регульованих, технічних і спеціалізованих професіях.

2. Невідповідність навичок і системні бар'єри в Польщі

Олександра Врубель (ЗПП) зазначила, що зростаюча частка українців у Польщі працює нижче своїх кваліфікацій — 68% у 2024 році. Причина не в нестачі компетентності, а в системних бар'єрах: недостатній доступ до галузевої мовної підготовки (наприклад, медичної чи технічної), складні процедури визнання освіти та досвіду, а також юридична невизначеність. З точки зору

польського ринку праці це цілком нелогічно: у Польщі бракує тисяч спеціалістів, але законодавчі норми суттєво обмежують ефективне використання навичок українських працівників, які вже є в країні. Сільвія Красон-Копаніарж (Імпель) розширила цю тезу, додавши факти з щоденної діяльності великої польської фірми. Всупереч поширеним міфам, вартість працевлаштування українців часто вища, ніж польських працівників, через складні та тривалі процеси адаптації та легалізації. Вона наголосила, що українські працівники зазвичай позитивно впливають на моральний дух команди, сприяючи підвищенню стандартів на робочому місці.

3. Українська перспектива: демографія, безпека та людський капітал

Ольга Макогон наголосила, що Україна переживає найсерйознішу демографічну кризу в своїй історії. Тут бракує медсестер, лікарів, вчителів, технічних працівників і абітурієнтів професійно-технічних училищ. Трудова міграція під час війни стала механізмом, який важко зупинити, але вона становить серйозну загрозу майбутньому відновленню України. Щоб заохотити повернення, Україна має — окрім досягнення військової та політичної стабільності — створити системи перепідготовки працівників, визнання навичок, здобутих за кордоном, та створення централізованої бази даних вакансій для мігрантів, що повертаються. Катерина Глазкова (SUP) наголосила на необхідності інтеграції жінок і ветеранів на ринок праці, а також на величезному потенціалі населення 50+. Вона також вказала на зростання вартості професійного навчання та нестачу кандидатів, особливо в технічних сферах. Україна має не лише утримувати людей, а й мобілізувати групи, які досі залишалися поза ринком праці.

4. Бізнес-погляд: польська та українська перспективи

З точки зору ринку праці, Польща стала бенефіціаром триваючої війни, оскільки українська міграція підтримує ключові частини її економіки. Сільвія Красон-Копаньярж підкреслила сильну мотивацію та готовність українських працівників до інтеграції та професійного розвитку. Українська трудова міграція відрізняється від міграції з Азії чи Африки культурною близькістю та схожою трудовою етикою.

Олена Кавка (Рошен) зазначила, що українські компанії починають інвестувати в працівників, пропонуючи житлові програми, технічне навчання та співпрацюючи з професійними училищами. Незважаючи на зростаючий інтерес до набору працівників з-за меж України (Індія, Бангладеш, Центральна Азія), більшість українських компаній досі не готові культурно чи організаційно до масштабного працевлаштування іноземців. Пріоритетом залишається працевлаштування українських громадян.

5. Юридичні аспекти: статус, регуляції, нестача професій

У Польщі українці не вважаються *національною* меншиною — статус, який належить групам, що проживають у країні щонайменше 100 років. Мігранти можуть отримати такий статус лише після отримання польського громадянства. Бартломій Потоцький пояснив, що Польща веде національний перелік дефіцитних професій — ключовий інструмент для спрямування коштів на навчання та перекваліфікацію. Українські працівники особливо потрібні у технічній, медичній, доглядовій, логістичній та транспортній сферах.

6. Соціальні відносини та інтеграція

Катерина Глазкова підкреслила зростаючу соціальну напругу в Польщі, прикордонні питання та погіршення відносин між деякими поляками та українцями. Ці фактори можуть суттєво впливати на рішення щодо повернення до України — негативний соціальний досвід знижує готовність мігрантів до подальшої інтеграції. Бартломій Потоцький наголосив, що інтеграція має бути цілісною: вона має включати доступ до державних послуг, освіти для дітей та охорони здоров'я. Відсутність доступу до цих послуг може призвести до рішень повернутися до України або переїхати до Західної Європи.

7. Ключові висновки та рекомендації

Дебати підтвердили, що Польща та Україна стикаються з одним із найважливіших соціально-економічних викликів у Європі: створенням міграційної системи, яка не лише відповідає поточним потребам ринку праці, а й стане основою для довгострокової економічної безпеки обох країн. Хоча обидві держави мають різні міграційні інтереси — Польща має залучати працівників, а Україна прагне їх повернути — їхнє майбутнє нерозривно пов'язане. Ринки праці працюють транснаціонально, а демографічні виклики доповнюють одне одного, роблячи співпрацю необхідністю, а не політичним вибором. Польща вступає в період хронічного дефіциту робочої сили, особливо в медичному, технічному, доглядовому та високотехнологічному секторах. Тим часом Україна стоїть перед величезним викликом післявоєнної відбудови, що вимагає швидкого повернення кваліфікованих спеціалістів. Ці суперечливі інтереси не повинні створювати напругу; вони можуть слугувати імпульсом для створення спільних міграційних механізмів, які приносять користь обом сторонам. Це вимагає подолання адміністративних бар'єрів, які нині стримують інтеграцію, обмежують мобільність і уповільнюють економічний розвиток. Одне з найнагальніших питань — визнання академічних і професійних кваліфікацій. Існуюча система повільна, непрозора і не відповідає потребам сучасного ринку праці, створюючи перешкоди як для польських роботодавців, так і для українських працівників. Крім того, немає достатньої підтримки для груп, які могли б суттєво збільшити участь у робочій силі, включаючи жінок, ветеранів і людей віком 50+. Їхній потенціал величезний; однак без індивідуальних програм активації він залишається недостатньо використаним. Бізнес уже лідирує в деяких сферах — компанії пропонують механізми інтеграції, мовні курси, адаптацію та мотиваційні шляхи — але ці шляхи залишаються фрагментованими. Для повного використання міграційного потенціалу необхідні системні рішення на національному рівні. Міграція, як підкреслювалося під час дебатов, не є тимчасовим явищем. Це стратегічний стовп економічної стійкості та регіональної безпеки, а також основа для майбутнього відновлення України.

Рекомендації

1. Створити спільний польсько-український центр визнання кваліфікацій

Такий заклад значно скоротив би процедури та підвищив би прозорість. До ключових професій, включно з медичними, технічними та пов'язаними з доглядом сферами слід застосовувати прискорену систему. Оцінювання має базуватися на практичних навичках, а не на бюрократії. Центральна база даних регульованих професій дозволила б легко перевіряти вимоги.

2. Синхронізувати списки дефіцитних професій у Польщі та Україні

Регулярні прогнози спільного ринку праці допоможуть уникнути конкуренції для тих самих спеціалістів. Стратегічні професії мають бути пріоритетом, а також запровадити механізми, які забезпечують передбачуване та прозоре управління міграцією в галузях.

3. Запуск платформи «Працюй у Польщі / Працюй в Україні»

Двомовний хаб, що містить пропозиції вакансій, інструменти перепідготовки, а також професійне консультування з міграції та реінтеграції. Це дозволить громадянам обох країн приймати обґрунтовані кар'єрні рішення.

4. Зміцнення соціальної інтеграції в Польщі

Інтеграція означає більше, ніж просто працевлаштування. Програми підтримки сімей мігрантів, галузеві мовні курси та громадські кампанії, що висвітлюють внесок українців в польську економіку, можуть покращити соціальні відносини та знизити напруженість.

5. Підтримка українського ринку праці

Посилення професійної освіти, створення програм для повернених (наприклад, гранти для спеціалістів, які повертаються) та просування гнучких форм працевлаштування — особливо для жінок і ветеранів — допомогли б Україні відновити людський капітал і підвищити економічну стійкість.

6. Поглибити співпрацю між бізнесом і освітою

Патронажні курси, практичні модулі у професійних школах та спільні програми стажування можуть краще підготувати молодь до працевлаштування як у Польщі, так і в Україні. Фірми отримують кваліфіковану робочу силу, а студенти — чіткі кар'єрні шляхи.

Проект реалізується за підтримки Міжнародного фонду «Відродження».