

# АДАПТАЦИОННЫЕ СТРАТЕГИИ МИГРАНТОВ ИЗ БЕЛАРУСИ

и Украины на рынке труда Европейского союза

**Лев Львовский, Родион Морозов**

декабрь 2024



Низкая конвертируемость человеческого капитала мигрантов приводит к профессиональным потерям, особенно среди женщин.



Структурные барьеры мешают раскрытию потенциала мигрантов, что негативно влияет на экономику принимающих стран.



Мигранты нуждаются в поддержке, включающей доступ к образованию, финансовую помощь и содействие со стороны диаспоры и транснациональных корпораций.

# АДАПТАЦИОННЫЕ СТРАТЕГИИ МИГРАНТОВ ИЗ БЕЛАРУСИ

И УКРАИНЫ НА РЫНКЕ ТРУДА  
ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

# Содержание

	<b>ВВЕДЕНИЕ</b> .....	4
<b>1</b>	<b>БЭКГРАУНД</b> .....	6
<b>2</b>	<b>ПЛАНИРУЮТ ЛИ МИГРАНТЫ ВОЗВРАЩАТЬСЯ?</b> .....	7
<b>3</b>	<b>ПОТЕРЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА</b> .....	9
<b>4</b>	<b>РЫНОК ТРУДА</b> .....	11
	<b>ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ</b> .....	12
	Источники.....	13

# ВВЕДЕНИЕ

Центральный вопрос данной аналитической записки: как мигранты с высоким, но не всегда легко конвертируемым уровнем квалификации адаптируются к новым рынкам труда? Этот вопрос особенно актуален для белорусских и украинских беженцев, въезжающих в Европейский союз (ЕС), где применимость накопленного на родине человеческого капитала может быть значительно ограничена. Важно понять особенности процесса адаптации, поскольку он влечет за собой масштабные последствия как для стран — доноров и реципиентов миграции, так и для самих мигрантов<sup>1</sup>.

Успешная интеграция на рынке труда несет двойную выгоду. Принимающим странам она помогает заполнить критические пробелы в квалификациях, повысить производительность и стимулировать экономический рост [1, 2, 3, 4]. Неудачная адаптация, напротив, может привести к неполной занятости, потере потенциала и экономической неэффективности. Для стран-доноров успешная интеграция может стимулировать денежные переводы, последующее возвращение мигрантов с новым опытом и укрепление экономических связей. Однако плохая адаптация может привести к ничем не компенсированной «утечке мозгов» [5, 6, 7, 8, 9]. Для вынужденных мигрантов каждый год без использования накопленных ранее навыков влечет за собой частичную утрату компетенций, что может привести к перманентному снижению заработной платы даже в случае возвращения домой через несколько лет [10].

Хотя миграция существует столько же, сколько и само человечество, данный феномен лишь сравнительно недавно начал привлекать внимание социальных исследователей. Формирование современных национальных государств усложнило процессы миграции, подняв

важные вопросы: кто эти люди, стремящиеся пересечь наши границы? Что их побуждает мигрировать? Как они будут вносить вклад в нашу экономику и на какие ресурсы, например социальные пособия, они могут претендовать? Интегрируются ли они в наше общество или останутся в замкнутых этнических сообществах?

В настоящее время большинство мигрантов попадают в одну из двух категорий: добровольные мигранты и вынужденные мигранты, обладающие низким уровнем человеческого капитала. Первая группа заранее оценивает свои перспективы на новом рынке труда и часто обладает человеческим капиталом высокой степени конвертируемости. К примеру, к данной группе относятся IT-специалисты, ученые, имеющие возможность преподавать в иностранных вузах, либо разнорабочие и водители, словом, те, кому легко продолжить карьеру в новой стране. Низкоквалифицированные профессии почти всегда являются высококонвертируемыми. Среди профессий, требующих долгого обучения и высокого уровня человеческого капитала, часто встречаются «неконвертируемые» [11]. Как пример можно привести юристов, чиновников, школьных учителей и т.д., то есть людей, чей человеческий капитал является специфическим для конкретной страны.

В данной работе особое внимание уделяется потенциальной потере человеческого капитала из-за недостаточной конвертируемости навыков украинских и белорусских мигрантов в Польше и Литве. Анализ основан на данных опроса, проведенного летом 2024 года среди выборки из 392 украинских и 173 белорусских граждан, которые мигрировали в Польшу или Литву после 2022 и 2020 годов соответственно. Хотя выборка не может считаться репрезентативной из-за общего недостатка данных о совокупности украинских и белорусских мигрантов, ее объем позволяет получить ценные сведения о рассматриваемых группах.

Многие из этих мигрантов обладают высоким уровнем образования и профессиональной квалификации, но структурные барьеры — такие как признание дипломов, языковые навыки и несоответствие спроса на рынке труда — часто мешают им полностью интегрироваться в рабочую силу принимающих стран.

<sup>1</sup> В литературе обычно разделяют добровольных мигрантов и беженцев — людей, вынужденных покинуть страну постоянного проживания, однако в нашем случае отделить добровольных мигрантов от недобровольных не представляется возможным. Соответственно, в данной работе принято такое допущение: все белорусы, покинувшие родину после 2020 г., и все украинцы, покинувшие свою страну после начала полномасштабного вторжения России, сделали это недобровольно. Таким образом, в данном исследовании слова «мигранты», «вынужденные мигранты» и «беженцы» являются контекстными синонимами.

Несоответствие навыков имеет значительные последствия. Например, высокообразованные специалисты из Украины или Беларуси могут оказаться в низкооплачиваемых и неквалифицированных профессиях, не имея возможности применять свои знания. Это не только тормозит их профессиональное развитие, но и лишает принимающие страны ценного потенциала, способного восполнить дефицит квалифицированных кадров и способствовать экономическому росту.

## 1

## БЭКГРАУНД

Политическая нестабильность в Беларуси, начавшаяся с фальсификации президентских выборов 2020 года, привела к массовым репрессиям и, в конечном итоге, к значительной вынужденной миграции. Участие белорусского правительства в качестве соагрессора во вторжении России в Украину в 2022 году еще больше усугубило ситуацию. В результате около 500 000 белорусов нашли убежище в Европейском союзе (ЕС). Эта волна миграции составляет значительную часть населения Беларуси, насчитывающего чуть более 9 млн человек. А по сравнению с трудоспособным населением численностью 4 млн человек (к которому эти мигранты и принадлежали) доля уехавших, соответственно, еще выше.

Полномасштабное вторжение Российской Федерации в Украину, включающее не только усиление боевых действий в регионах, граничащих с Россией, но и атаки на столицу Украины с территории Беларуси, спровоцировало крупнейшую волну миграции в современной истории Украины. В первые месяцы конфликта более 6 млн украинских беженцев выехали в Европейский союз. Для понимания масштаба: до вторжения численность населения Украины оценивалось примерно в 44 млн человек. До 90% первичной волны беженцев составляли женщины и дети — это прямое следствие подписанного президентом Зеленским в первые дни войны закона о мобилизации, который запретил большинству мужчин в возрасте от 18 до 60 лет покидать страну.

Украинская волна миграции отличается от белорусской в нескольких важных аспектах. Первоначальная украинская миграция была преимущественно женской и детской из-за ограничений на выезд мужчин. Эта диспропорция частично сократилась, когда больше мужчин смогли покинуть Украину, а некоторые женщины вернулись, чтобы воссоединиться с семьями в стране. В то же время среди белорусских мигрантов наблюдается более сбалансированное гендерное распределение. В нашей выборке белорусы почти равномерно представлены обоими полами: 53% составляют женщины, тогда как среди украинцев женщины составляют 59%.

Еще одно важное различие касается разрыва семей. Закон о мобилизации в Украине привел к значительно-

му географическому разделению семей: многие украинские женщины бежали в одиночку или с детьми, а их мужья оставались в стране. В нашей выборке 91% белорусов, состоящих в браке, проживают в одной стране со своими супругами, тогда как среди украинцев этот показатель составляет лишь 76%.

Большинство респондентов в опросе демонстрируют относительно высокий уровень человеческого капитала, сформированный за счет значительного профессионального опыта и образования. Среди белорусских мигрантов 94% работали более пяти лет до миграции, что свидетельствует о значительном карьерном развитии до переезда. Аналогично 79% украинских респондентов работали более пяти лет до выезда из Украины. Что касается образовательного уровня, то опрос показывает высокую долю людей с формальным образованием в обеих группах. 60% украинцев из выборки имеют высшее образование и более. Этот показатель еще выше среди белорусских мигрантов: 89% имеют высшее образование и более.

## 2

## ПЛАНИРУЮТ ЛИ МИГРАНТЫ ВОЗВРАЩАТЬСЯ?

Еще одним важным фактором, влияющим на выбор карьеры в принимающей стране и распределение потенциальных выгод между странами-донорами и странами-реципиентами, является желание или возможность вернуться на родину. Для украинцев возможность возвращения существует, но связана с серьезными рисками. Война продолжается, и ни один регион Украины не является полностью безопасным в плане угрозы российских ракетных ударов. Несмотря на такую серьезную опасность, с 2022 года около 30% первичных украинских беженцев вернулись в Украину. Согласно данным Европейской комиссии, в 2024 году около 4,1 млн украинских беженцев, которые уехали в результате российского вторжения, продолжали проживать в ЕС.

Для белорусских мигрантов ситуация заметно отличается. Хотя возвращение в Беларусь связано с минимальными угрозами для физической безопасности, политическая обстановка представляет значительную угрозу. Многие белорусы, покинувшие страну из-за репрессий, при возвращении с большой вероятностью могут подвергнуться тюремному заключению — особенно те, кто выступал против режима Лукашенко или участвовал в протестах после оспариваемых выборов 2020 года. Для многих белорусских мигрантов угроза преследования варьируется от существенной до почти неминуемой, в связи с чем возвращение для них — менее реальный вариант, чем для украинцев, несмотря на разные причины. Надежных данных о числе белорусов, решивших вернуться, нет, однако, вероятно, это число ничтожно мало. Белорусские власти создали специальную «комиссию по возвращению» и сообщили о нескольких десятках случаев, когда люди решили вернуться домой и подать заявление в эту комиссию. Также были сообщения в СМИ о том, что возвращающиеся белорусы вскоре оказывались в тюрьме.

Эти различия в перспективах по возвращении играют определяющую роль в формировании долгосрочных карьерных решений мигрантов. Украинцы могут учитывать возможность возвращения на родину после окончания конфликта, что влияет на уровень их вовлеченности в построение новой жизни в принимающей стране. Белорусы, сталкиваясь с долгосрочной эмиграцией из-за политической ситуации, могут быть более склонны встраиваться в рынок труда принимающей

страны в обозримом будущем, с учетом минимальных шансов на безопасное возвращение. Эти особенности влияют не только на индивидуальные карьерные траектории, но и на более широкие экономические и социальные связи между странами-донорами и странами-реципиентами, включая денежные переводы, возврат мигрантов и долгосрочную интеграцию в принимающее общество.

Мы задали нашим респондентам вопрос, планируют ли они вернуться на родину, предложив варианты ответа: «да», «нет» или «не определились». 38% украинцев указали, что планируют вернуться на родину, 19% заявили, что не планируют возвращаться, а остальные респонденты не определились. Существенных гендерных различий среди тех, кто планировал вернуться, не было; однако мужчины заявляли, что не планируют возвращаться, чаще, чем женщины (25% против 15%).

Вероятность возвращения значительно различалась в зависимости от профессионального прошлого. Наиболее склонны к возвращению были те, кто ранее работал на государственных предприятиях: 54% из них сообщили о намерении вернуться, по сравнению с 12%, которые этого не планировали. В то же время частные предприниматели оказались наименее склонны к возвращению: только 25% из них выразили желание вернуться, тогда как 50% заявили о нежелании. Также сильную склонность к возвращению проявили безработные украинцы: 50% планировали вернуться и только 12% не планировали, что, вероятно, связано с ожиданиями улучшения возможностей на рынке труда в Украине после окончания войны.

На потенциальное решение о возвращении также влияла семейная динамика. Среди тех, кто проживал вместе с супругом\_ой, 35% выразили желание вернуться, в то время как 23% предпочли остаться в принимающей стране. Те же, кто находился в географической разлуке с супругами, выразили более сильное желание вернуться: 46% намеревались вернуться и только 9% выступили против этой идеи.

Мы также изучили факторы, которые могли бы изменить решения украинцев о возвращении. Как и ожидалось, экономические улучшения в Украине и лучший рынок

труда не оказали значительного влияния на потенциальный выбор респондентов. Однако желание вернуться в случае окончания активных боевых действий выразили 46% респондентов, а 12% такую позицию не поддержали.

Возможное членство в НАТО на уверенности респондентов в возвращении сказалось не особо. Наиболее значимым фактором респонденты посчитали изменение российского правительства и его внешней политики: 52% респондентов, что при таком сценарии вернутся, а против возвращения при таких условиях высказались только 10%. Это свидетельствует о том, что для украинских мигрантов, рассматривающих возможность возвращения на родину, ключевыми факторами в процессе принятия решений являются геополитическая стабильность и безопасность.

**Что касается белорусов**, то без каких-либо дополнительных уточнений или условий 35% планируют вернуться на родину, 38% не планируют, а остальные не определились. Как и у украинцев, у белорусов нет значительных гендерных различий среди тех, кто планирует возвращаться, и среди тех, кто не планирует.

Наиболее склонные к возвращению группы белорусов — это работники малого бизнеса и специалисты в области образования. Менее образованные белорусы значительно больше склонны остаться в принимающей стране: только 22% из тех, кто не закончил университет, планируют вернуться, в то время как 61% из этой группы возвращаться не хотят. В то же время белорусы с выс-

шим образованием разделились между двумя вариантами почти равномерно, а те, кто имеет степень магистра или доктора наук, чаще выражали желание вернуться.

Как и ожидалось, совместное или раздельное проживание с супругом не оказывает значительного влияния на решение белорусов, так как этот выбор менее экзогенный для них по сравнению с украинцами. Более важную роль в возможности воссоединения с семьями для белорусов играют политические обстоятельства в Беларуси, что делает фактор совместного проживания менее релевантным для принятия решений.

В рамках опроса белорусам было предложено несколько условий, которые могли бы изменить их решение о возвращении. Окончание политических репрессий и смена руководства оказали лишь умеренное влияние: при этом условии 39–40% заявили, что вернутся, в то время как 33–34% остались против возвращения. Несколько неожиданно условная перспектива вступления Беларуси в НАТО и / или ЕС привела к негативному сдвигу: при таком сценарии готовность вернуться выразили только 20% белорусов, тогда как 61% указали, что не вернутся.

Данные о потенциальном желании вернуться на родину либо остаться в принимающей стране указывают на то, что проблема сохранения человеческого капитала беженцев в период вынужденной миграции весьма актуальна как для стран-доноров, так и для стран-реципиентов.

## 3

## ПОТЕРЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Распределение респондентов по сферам компетенций, полученных в странах изначального проживания, приведено в Таблице 1. Высококонвертируемыми сферами можно считать строительство, IT, производство и прочие услуги. Доля белорусов, накопивших человеческий капитал в данных сферах, составляет 68%, в то время как доля украинцев — 51%. Эта разница может указывать на менее избирательный характер миграции среди граждан Украины. Как видно из Таблицы 1, большая часть респондентов, изначально имевших высококонверти-

руемую профессию, сохранили ее на новом рынке труда. В то же время большая часть респондентов, накопивших человеческий капитал в таких областях, как реклама и дизайн, образование, финансовые услуги, здравоохранение и торговля, вынуждены были отказаться от изначальных профессий.

В общей сложности 44% белорусов полностью сохранили предыдущую карьеру, 8% остались в той же сфере, но пошли на понижение, 19% начали работать в смежной

Таблица 1.  
Распределение респондентов по сферам компетенций, полученных в странах изначального проживания

	Беларусы дома	Беларусы в ЕС	Украинцы дома	Украинцы в ЕС
Реклама / Дизайн / Маркетинг	13%	5%	5%	1%
Архитектура и инжиниринг	1%	3%	3%	2%
Строительство	3%	1%	10%	10%
Консалтинг (HR, юридический, управленческий, налоговый и т.д.)	6%	6%	4%	1%
Образование	20%	9%	13%	5%
Финансовые услуги (в т.ч. банки, страхование, инвестиции, недвижимость)	9%	2%	8%	1%
Здравоохранение и социальные услуги	5%	3%	1%	5%
Информационные и коммуникационные технологии (в т.ч. IT и программирование)	42%	37%	11%	7%
Производство	13%	5%	21%	22%
Туризм, красота и досуг	5%	4%	8%	4%
Торговля (оптовая и розничная)	17%	6%	26%	8%
Прочие услуги (например, транспортные)	10%	11%	14%	12%
Другие	18%	26%	25%	31%
N	172	172	392	392

области, а 29% начали карьеру с нуля. Доля граждан Украины, сумевших полностью сохранить карьеру, оказалась существенно меньшей: 25% полностью сохранили карьеру, 12% остались в той же сфере, но пошли на понижение, 13% нашли себя в смежной сфере деятельности, а 50% полностью утратили предыдущую карьеру и начали заново.

Среди граждан Беларуси полностью сохранить карьеру чаще удавалось мужчинам (55% против 31% среди женщин), а вот женщинам более чем в два раза чаще приходилось начинать с нуля (43% против 17% среди мужчин). Другими факторами, связанными с полной потерей карьеры, послужили недавняя миграция, малый или сверхдолгий опыт работы (45% среди лиц со стажем менее 5 или более 20 лет). Сферу деятельности часто приходилось менять наемным работникам в малом бизнесе (40%), людям, прежде работавшим в государственных органах и системе образования, а также обладателям среднетехнического или специального образования. Таким образом, большей части белорусов с высоким человеческим капиталом удалось либо полностью сохранить предыдущую карьеру, либо хотя бы частично применить накопленный ранее человеческий капитал. Главная проблема с точки зрения сохранения человеческого капитала белорусов — гендерное нера-

венство: по совокупности факторов белорусские женщины значительно хуже смогли адаптироваться к новому рынку труда.

Ситуация с сохранением человеческого капитала украинских мигрантов оказалось более сложной. Так же, как и среди белорусов, доля украинских женщин, вынужденных начать карьеру с нуля, превышала долю мужчин (57% против 40%). Шансы начать новую карьеру для украинцев оказались высокими практически вне зависимости от стажа работы. Также пострадали наемные работники, независимо от места работы — частный или госсектор, большие или маленькие компании. Значимое отличие от белорусского кейса состояло в том, что лишь 10% работников системы образования Украины сменили профессию, остальные смогли устроиться по специальности и в ЕС. Среди украинцев чаще всего теряли профессию люди с высшим и неоконченным высшим образованием (55% и 69% соответственно).

Подобную картину с человеческим капиталом украинцев можно частично объяснить менее избирательным характером миграции из Украины, но в любом случае она свидетельствует о значительных потерях в человеческом капитале как для Украины, так и для принимающих стран.

## 4

## РЫНОК ТРУДА

В Таблица 2 описаны способы поиска рабочего места в новой стране, к которым прибегли опрошенные мигранты. В целом стратегии поиска работы, избранные гражданами Беларуси и Украины, отличались мало, за исключением двух важных аспектов. Граждане Украины более чем в два раза чаще использовали формальный подход к трудоустройству — обращение в службу занятости (30% против 13%), тогда как белорусы гораздо чаще задействовали диаспоральные связи (21% против 3%). Также у белорусов чаще была возможность переехать при помощи изначального работодателя. Вероятно, именно благодаря этим двум факторам белорусам чаще

удавалось сохранить карьеру и человеческий капитал. При поиске работы через диаспору, по всей видимости, возможно более нюансированное учитывание потребностей человека, чем при обращении в официальную службу занятости. Что касается переезда по приглашению работодателя, такая миграция, безусловно, является наиболее безопасной с точки зрения возможностей сохранения карьеры. Этот способ переезда указывает на дополнительную, важную, но мало обсуждаемую роль транснациональных корпораций, позволяющих сменить страну, не меняя при этом работу.

Таблица 2.  
Способы поиска работы, используемые мигрантами

	Беларусы	Украинцы
Обращался(-лась) в службу занятости	13%	30%
Рассматривал(-а) объявления о вакансиях	55%	50%
Искал(-а) через знакомых и друзей	44%	43%
Искал(-а) при помощи родственников	6%	8%
Искал(-а) через диаспору	21%	3%
Размещал(-а) в базах своих резюме	33%	21%
Меня изначально пригласил в другую страну мой работодатель	28%	13%
Искал(-а) на ярмарке вакансий / специальных мероприятиях	11%	12%
Через обучение в новой стране / проект, выполненный во время обучения	5%	2%
Через волонтерский проект / предложение своих товаров или услуг бесплатно	4%	4%
Через членство в общественной организации / клубе	5%	2%
Другое (пожалуйста, напишите)	12%	8%
N	172	392

Наконец, мы спросили у респондентов, какие меры, по их мнению, помогли бы им более успешно и быстро адаптироваться на новом рынке труда (Таблица 3). Наиболее популярными стали такие варианты ответа: оплата образования / дополнительных курсов, финансовая помощь на время поиска работы, а также предоставление рекомендаций работодателю. Первые два способа помощи — стандарт для современных социальных государств и мера политики помощи собственным безработным гражданам. А вот третья мера, при всей своей малореалистичности, указывает на еще одну важную особенность привязки человеческого капитала к стране: вопрос потери деловой репутации.

Таблица 3.  
Меры помощи в адаптации на рынке труда

	Беларусы	Украинцы
Оплата образования в той области, которую я выбрал(-а)	22%	34%
Консультации по поводу выбора целей и приоритетов в профессиональной области	26%	18%
Финансовая помощь на время поиска работы	29%	32%
Рекомендации насчет меня работодателю	38%	25%
Другое (пожалуйста, напишите)	9%	5%
Не нуждаюсь в дополнительной помощи	28%	30%
N	172	392

## ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Война и политические репрессии задевают все сферы жизни человека, угрожая как самой жизни, так и ее социально-экономическим аспектам. Данное исследование имело целью пролить свет на еще одну область потерь, а именно: потери человеческого капитала среди лиц, вынужденных переехать в другую страну. Особенность этого аспекта состоит в том, что он может стать как источником потери, так и потенциальной точкой роста, причем как для стран-доноров, так и для стран-реципиентов и, конечно же, для самих мигрантов.

Исследование показало, что от потери человеческого капитала, вызванной эмиграцией, больше страдают женщины, и это еще одна сторона гендерного неравенства, которой редко уделяют внимание.

Эффективными факторами преодоления этой проблемы можно считать хорошо налаженную работу диаспоры, а также наличие транснациональных корпораций, которые облегчают процесс адаптации к новому рынку труда. Кроме того, сами мигранты указывают на необходимость распространения на них существующих в странах-реципиентах программ помощи безработным.

## ИСТОЧНИКИ

1. Boubtane, Ekrame, Jean-Christophe Dumont, and Christophe Rault. «Immigration and economic growth in the OECD countries 1986–2006». *Oxford Economic Papers* 68.2 (2016): 340–360.
2. Boubtane, Ekrame. «The economic effects of immigration for host countries». *L'Economie politique* 84.4 (2019): 72–83.
3. Engler, Philipp, et al. «The macroeconomic effects of large immigration waves». (2023).
4. Bernstein, Shai, et al. *The contribution of high-skilled immigrants to innovation in the United States*. No. w30797. National Bureau of Economic Research, 2022.
5. Reinhold, Steffen, and Kevin Thom. «Temporary migration and skill upgrading: Evidence from Mexican migrants». (2009).
6. Barrett, Alan, and Philip J. O'Connell. «Does training generally work? The returns to in-company training». *ILR Review* 54.3 (2001): 647–662.
7. Iara, Anna. «Skill diffusion in temporary migration? Returns to Western European working experience in the EU accession countries». *Returns to Western European Working Experience in the EU Accession Countries (March 2006)*. Centro Studi Luca d'Agliano Development Studies Working Paper 210 (2006).
8. Barrett, Alan, and Jean Goggin. «Returning to the question of a wage premium for returning migrants». *National Institute Economic Review* 213 (2010): R43–R51.
9. Co, Catherine Y., Ira N. Gang, and Myeong-Su Yun. «Returns to returning». *Journal of Population Economics* 13 (2000): 57–79.
10. Bowman, Mary Jean, and Robert G. Myers. «Schooling, experience, and gains and losses in human capital through migration». *Journal of the American Statistical Association* 62.319 (1967): 875–898.
11. Duleep, Harriet Orcutt, and Mark C. Regets. «Immigrants and human-capital investment». *American Economic Review* 89.2 (1999): 186–191.

## АВТОРЫ:

Авторы:

**Лев Львовский,**

академический директор, BEROC

**Родион Морозов,**

старший научный сотрудник, BEROC

Дизайн: Роман Марчишин

## КОНТАКТЫ

Фонд им. Фридриха Эберта. Представительство  
в Украине / Проект Беларусь

Руководитель Кристофер Форст |  
Представительство в Украине / Проект Беларусь

ул. Борисоглебская, 15А, Киев, 04070, Украина  
Тел.: +38-044-234-10-38 | Факс: +38-044-234-10-39

Все тексты доступны на веб-сайте:

<https://belarus.fes.de>

Заказы / контакты:

[belarus@fes-dee.org](mailto:belarus@fes-dee.org)

# АДАПТАЦИОННЫЕ СТРАТЕГИИ МИГРАНТОВ ИЗ БЕЛАРУСИ И УКРАИНЫ НА РЫНКЕ ТРУДА ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА



Низкая конвертируемость человеческого капитала мигрантов приводит к профессиональным потерям, особенно среди женщин.



Структурные барьеры мешают раскрытию потенциала мигрантов, что негативно влияет на экономику принимающих стран.



Мигранты нуждаются в поддержке, включающей доступ к образованию, финансовую помощь и содействие со стороны диаспоры и транснациональных корпораций.