DOI: https://doi.org/10.26642/ema-2026-1(115)-22-28
УДК 331.556.4

Д.І. Цимбалюк, аспірант
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Зайнятість та умови праці українських мігрантів у країнах ЄС

Актуальність дослідження обумовлена зростанням масштабів вимушеної міграції з України та потребою оцінити умови включення мігрантів у ринок праці країн Європейського Союзу (ЄС). Метою дослідження є виявлення та аналіз факторів, що визначають особливості професійної інтеграції українських мігрантів у ринок праці країн ЄС, зокрема умов їхньої зайнятості, бар'єрів доступу до гідної праці, оцінювання перспектив професійного розвитку та проявів дискримінації. Емпіричною базою аналізу є результати опитування 256 громадян України, які на момент дослідження проживали в країнах ЄС. Встановлено, що значна частина мігрантів має високий рівень освіти, що формує потенціал для активної професійної інтеграції, однак реальні можливості працевлаштування залежать від механізмів підтримки та особливостей ринку праці в країнах перебування. Частина респондентів висловлює задоволення роботою та заробітною платою й позитивно оцінює ставлення в трудових колективах. Разом з тим оцінки можливостей професійного розвитку залишаються неоднозначними, що може свідчити про обмежені траєкторії зростання для мігрантів у певних сферах діяльності та брак інформації чи досвіду, які дозволили б оцінити власні перспективи. Зафіксовано окремі випадки дискримінації та недостатній рівень психологічної підтримки на робочому місці. Отримані результати засвідчують, що успішність інтеграції українських мігрантів залежить від індивідуальних характеристик, ситуації на ринку праці та державної політики у сфері підтримки мігрантів. Зроблені висновки створюють підґрунтя для подальших досліджень, спрямованих на аналіз динаміки інтеграції та визначення чинників, що впливають на якість трудових траєкторій українських мігрантів у країнах ЄС.

Ключові слова: *українські мігранти; ринок праці; інтеграція; зайнятість; умови праці; професійний розвиток.*

Постановка проблеми. Масштабна міграція, спричинена повномасштабною війною, суттєво змінила структуру українського трудового потенціалу та поставила перед країнами Європейського Союзу (ЄС) нові завдання щодо інтеграції значної кількості мігрантів у ринок праці. Попри наявність досліджень, присвячених окремим аспектам зайнятості та адаптації мігрантів, вивчення умов, бар'єрів і факторів їхньої професійної інтеграції залишається актуальним. Особливо це стосується гуманітарних мігрантів, які прибувають за відсутності передміграційної підготовки, з різним рівнем кваліфікації та зіштовхуються із соціальними, правовими й психологічними обмеженнями. Потребує дослідження, яким чином індивідуальні характеристики мігрантів, інституційне середовище країн перебування та специфіка локального ринку праці впливають на можливості працевлаштування, доступ до соціальних гарантій і перспективи професійного розвитку. Актуальність проблеми обумовлена також тим, що швидкість і якість інтеграції мігрантів визначають не лише їхнє економічне становище, а й рівень соціальної стійкості та згуртованості у приймаючих суспільствах. У цих умовах вивчення факторів, що впливають на ефективність інтеграції українських мігрантів у ринок праці країн ЄС, набуває важливого наукового й практичного значення.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Сучасні дослідження міграційних процесів акцентують увагу на багатовимірності цього явища та його обумовленості глобальними викликами: від воєнних конфліктів до економічної нестабільності й кліматичних змін. У наукових публікаціях останніх років міграція дедалі частіше визначається як комплексне соціально-економічне явище, що виникає під впливом поєднання факторів «виштовхування» і «притягування» [6; 7; 10; 13; 16]. Водночас наголошується на посиленні ролі безпекових мотивів, що стали ключовими у процесах вимушеного переміщення, особливо у зв'язку з повномасштабним вторгненням в Україну [2; 3].

У наукових працях автори розмежовують економічну та гуманітарну міграцію. Дослідники зауважують, що гуманітарні мігранти, позбавлені передміграційної підготовки, зазнають втрати ресурсів та часто опиняються на найнижчих щаблях ринку праці, що обумовлено «ефектом міграційного входу» [5]. У цьому контексті формується категорія «воєнної міграції», яка відображає специфіку переміщення, спричиненого загрозою життю та руйнуванням житла [1].

У літературі активно розвивається підхід до інтеграції мігрантів як до двостороннього, динамічного та багатовекторного процесу, що передбачає взаємну адаптацію новоприбулих і приймаючого суспільства [12; 14]. Підкреслюється різноспрямованість інтеграційних траєкторій, їхня нелінійність та можливість «зворотного руху», коли зміни в економічному або соціальному становищі мігранта ускладнюють попередні результати інтеграції [15].

 © Д.І. Цимбалюк, 2026

Значна частина праць присвячена професійній інтеграції як ключовому чиннику включення мігрантів у соціально-економічну структуру приймаючої країни. Дослідники підкреслюють, що доступ до ринку праці, можливість визнання кваліфікацій та отримання гідних умов зайнятості є основою економічної самостійності, самореалізації та зниження залежності від соціальних систем [8]. Увага приділяється й тривалим періодам адаптації, необхідним для досягнення рівня оплати праці та стабільності, зіставних із місцевим населенням [4; 9]. Також у роботах наголошується на впливі мовних компетентностей, особистісних характеристик та життєвих обставин на швидкість включення до ринку праці [11].

Незважаючи на значну кількість досліджень, низка питань залишається недостатньо вивченою. Зокрема, потребують глибшого аналізу питання професійної інтеграції мігрантів у різних секторах економіки, доступу мігрантів до гідних умов оплати праці та соціальних пакетів, перспектив професійного та кар'єрного зростання. Недостатньо дослідженими є психологічні бар'єри інтеграції, чинники дискримінації та роль інституційного середовища у формуванні справедливих і безпечних умов праці. Усе це визначає потребу в подальших дослідженнях, зокрема спрямованих на розкриття механізмів професійної інтеграції мігрантів у країнах ЄС та оцінювання факторів, що впливають на їхню зайнятість і якість робочих місць.

Метою дослідження є виявлення та аналіз факторів, що визначають особливості професійної інтеграції українських мігрантів у ринок праці країн ЄС, зокрема умов їхньої зайнятості, бар'єрів доступу до гідної праці, оцінювання перспектив професійного розвитку та проявів дискримінації.

Викладення основного матеріалу. Емпіричною базою аналізу є результати опитування 256 громадян України, які на момент дослідження проживали в країнах Європейського Союзу. В опитуванні взяли участь респонденти працездатного віку з переважно високим рівнем освіти, значна частка яких працевлаштована в країнах перебування. Це обумовлює специфіку вибірки: результати не можна розглядати як репрезентативні для всіх українських громадян за кордоном, однак вони дають можливість виявити характерні тенденції для сегмента мігрантів, які активно інтегруються в ринок праці.

Соціально-демографічні характеристики істотно впливають на можливості мігрантів щодо працевлаштування, тип і характер зайнятості, форму організації робочого місця та робочого часу. Соціально-демографічний профіль респондентів наведено в таблиці 1.

Таблиця 1

Соціально-демографічний профіль респондентів

Характеристика	Кількість осіб	%
1	2	3
Рівень освіти / науковий ступінь		
Середня	7	2,73
Професійна (професійно-технічна)	14	5,47
Вища (бакалавр)	39	15,23
Вища (магістр / спеціаліст)	147	57,42
Кандидат наук / доктор філософії	43	16,80
Доктор наук	6	2,34
Вік		
До 30 років	58	22,66
Від 30 до 40 років	64	25,00
Від 40 до 50 років	90	35,16
Понад 50 років	44	17,19
Стать		
Жіноча	221	86,33
Чоловіча	33	12,89
Утримуюся від відповіді	2	0,78
Регіон проживання в Україні до виїзду за кордон		
Центр	114	44,53
Схід	53	20,70
Захід	23	8,98
Південь	28	10,94
Північ	38	14,84
Перебування території проживання до виїзду за кордон під тимчасовою окупацією		
Так	20	7,81
Ні	232	90,63
Утримуюся від відповіді	4	1,56

Закінчення табл. 1

1	2	3
Країна перебування (реципієнт)		
Німеччина	89	34,77
Польща	35	13,67
Естонія	18	7,03
Нідерланди	15	5,86
Бельгія	14	5,47
Литва	13	5,08
Австрія	11	4,30
Чехія	8	3,13
Франція	7	2,73
Фінляндія	7	2,73
Інші	39	15,23

Довідка: складено автором за результатами опитування

Соціально-демографічний профіль респондентів свідчить про те, що вибірка характеризується високим людським капіталом і типовими ознаками вимушеної міграції воєнного періоду. Переважна більшість учасників опитування має вищу освіту: 57,42 % здобули ступінь магістра або спеціаліста, ще 15,23 % мають ступінь бакалавра, а 19,14 % володіють науковим ступенем кандидата чи доктора наук. Лише 8,2 % респондентів мають середню або професійно-технічну освіту. Такий розподіл демонструє високий рівень кваліфікації українських мігрантів, що формує значний потенціал для їхньої професійної інтеграції у країнах ЄС.

Вікова структура респондентів також відображає переважання економічно активного населення: 22,66 % – до 30 років, 25 % – 30–40 років, а найбільшу групу (35,16 %) становлять особи віком 40–50 років. Респонденти віком понад 50 років становлять 17,19 %. Такий розподіл підтверджує, що більшість мігрантів, які взяли участь в опитуванні, здатні швидко долучатися до професійної діяльності, а отже, орієнтовані на економічну інтеграцію у країнах перебування.

Гендерний склад вибірки є очікуваним для міграційної хвилі після 2022 року: 86,33 % опитаних – жінки. Частка чоловіків становить лише 12,89 %, що обумовлено законодавчими обмеженнями виїзду під час воєнного стану. Це підкреслює гендерно-специфічний характер міграції та зумовлює потребу держав і приймаючих громад у розробленні політик, орієнтованих на підтримку жінок-мігранток, зокрема в питаннях догляду за дітьми та інтеграції в ринок праці.

За регіонами походження найбільше мігрантів прибули з центральних (44,53 %) та східних областей України (20,70 %). Частка респондентів із півдня та півночі становить відповідно 10,94 і 14,84 %, тоді як із заходу – 8,98 %. Лише 7,81 % проживали на територіях, що на момент виїзду були тимчасово окупованими. Такий розподіл свідчить про те, що вимушена міграція охопила різні регіони, але найбільшою мірою території, що зазнали значних воєнних загроз або економічних потрясінь.

Географія розселення респондентів у Європі демонструє концентрацію в найбільших приймаючих країнах: 34,77 % перебувають у Німеччині, 13,67 % – у Польщі, а решта – в інших країнах ЄС, серед яких Естонія (7,03 %), Нідерланди (5,86 %), Бельгія (5,47 %), Литва (5,08 %), Австрія (4,30 %), Чехія (3,13 %), Франція та Фінляндія (по 2,73 %). Ще 15,23 % респондентів проживають у інших європейських державах. Такий розподіл відображає актуальні міграційні потоки та доступність інституційної підтримки, зокрема програм тимчасового захисту.

Отже, соціально-демографічний портрет учасників опитування вказує на те, що українські мігранти в ЄС – це переважно висококваліфіковані жінки працездатного віку з різних регіонів країни, які мають потенціал швидко інтегруватися у ринок праці, але водночас можуть потребувати додаткової підтримки через гендерні, регіональні та адаптаційні чинники.

За результатами опитування, 76,17 % респондентів мають поточну зайнятість, тоді як 23,83 % на момент опитування не працювали (табл. 2). Щодо зайнятості саме в країні перебування, то 69,14 % (177 осіб) мають роботу в приймаючій країні, а 30,86 % (79 осіб) не інтегровані в місцевий ринок праці.

Більшість респондентів (61,29 %) оцінюють розмір своєї заробітної плати як такий, що відповідає оплаті праці громадян країни перебування за аналогічну роботу (табл. 3). Це свідчить про відсутність дискримінації в оплаті праці та суб'єктивне сприйняття мігрантами винагороди як справедливої. Разом із тим 19,35 % опитаних вважають свою заробітну плату нижчою за рівень оплати місцевих працівників, що може вказувати на наявність нерівності або ж відчуття несправедливості серед мігрантів. Це може бути пов'язано з обмеженим доступом до кращих позицій, відмінностями у формах контрактів, стажем роботи або переговорами щодо умов працевлаштування. Частка тих, хто отримує вищу заробітну плату, є незначною (3,23 %), що свідчить про обмежені можливості доступу до конкурентних умов оплати праці.

Відносно високою є частка респондентів, кому складно було оцінити співвідношення заробітних плат – 16,13 %. Це може вказувати на непрозорість інформації щодо оплати праці або складність прямого порівняння умов праці через відмінності у формах зайнятості та додаткових виплатах.

Таблиця 2

Рівень зайнятості респондентів

Запитання / Відповідь	**Кількість осіб**	**%**
Чи маєте на сьогодні зайнятість?		
Так	195	76,17
Ні	61	23,83
Чи маєте зайнятість в країні перебування?		
Так	177	69,14
Ні	79	30,86

Довідка: складено автором за результатами опитування

Таблиця 3

Задоволеність респондентів роботою, оплатою праці, перспективами та взаємовідносинами на робочому місці

Запитання / Відповідь	**Кількість осіб**	**% від кількості осіб, які працюють за наймом**
Чи відповідає розмір Вашої заробітної плати розмірам заробітних плат, які одержують працівники – громадяни країни перебування за аналогічну роботу?		
Так, відповідає	95	61,29
Розмір є нижчим	30	19,35
Розмір є вищим	5	3,23
Складно відповісти	25	16,13
Чи задоволені Ви розміром заробітної плати?		
Так	61	39,35
Ні	51	32,90
Складно відповісти	43	27,74
Чи бачите Ви перспективи професійного та/чи кар'єрного зростання на роботі?		
Так	67	43,23
Ні	52	33,55
Складно відповісти	36	23,23
Чи задоволені Ви своєю роботою?		
Так	79	50,97
Ні	28	18,06
Складно відповісти	48	30,97
Чи відчували Ви певні форми дискримінації на роботі?		
Так	33	21,29
Ні	98	63,23
Утримуюся від відповіді	24	15,48
Як загалом Ви оцінюєте ставлення до вас на роботі?		
Позитивне	76	49,03
Швидше позитивне	42	27,10
Нейтральне	28	18,06
Швидше негативне	5	3,23
Негативне	0	0
Складно відповісти	4	2,58

Довідка: складено автором за результатами опитування

Щодо задоволеності розміром заробітної плати, то лише 39,35 % респондентів, які працюють за наймом, задоволені розміром заробітної плати, 32,9 % – незадоволені, а 27,75 % було складно визначитися з відповіддю (табл. 3). Отже, навіть за умов відповідності заробітної плати мігрантів місцевим стандартам частина з них суб'єктивно оцінює рівень оплати як недостатній.

Більшість респондентів (60,65 %), які працюють за наймом, зазначили, що одержують соціальний пакет, який може містити безкоштовне харчування, оплату проїзду, медичне страхування тощо. Це свідчить про відносно поширену практику надання соціальних пакетів, проте серед тих, хто отримує соціальний пакет, лише 57,45 % задоволені його змістом, 15,95 % – незадоволені й 26,6 % було складно визначитися з відповіддю. Значна частка респондентів (39,35 %) зазначила, що вони не одержують соціального пакета, що може негативно впливати на відчуття стабільності та соціальної захищеності.

Психологічна підтримка на робочому місці є швидше винятком, ніж поширеною практикою. Лише 14,19 % працевлаштованих респондентів повідомили, що отримували психологічну допомогу в межах підприємства чи організації. Переважна більшість (79,35 %) такої підтримки не мала, а 6,45 % утрималися від відповіді. Це означає, що, попри значні адаптаційні та стресові навантаження, характерні для вимушеної міграції, системних механізмів психологічної підтримки на робочих місцях або немає, або вони обмежені.

Розподіл відповідей засвідчив неоднозначність оцінок мігрантами перспектив свого професійного та кар'єрного зростання (табл. 3). Так 43,23 % респондентів бачать можливості кар'єрного чи професійного росту на нинішньому місці роботи. Разом з цим 33,55 % не очікують жодного розвитку, а ще 23,23 % було складно визначитися з відповіддю. Такий розподіл свідчить, що у значної частини українських мігрантів перспективи розвитку викликають сумніви. Третина респондентів одразу заперечує можливість професійного та кар'єрного зростання, а ще майже чверть демонструє невпевненість у майбутньому. Це може вказувати як на обмежені можливості зростання для мігрантів у певних сферах зайнятості, так і брак інформації чи досвіду, які дозволили б оцінити власні перспективи.

Результати демонструють позитивне ставлення до роботи серед більшості українських мігрантів у країнах перебування (табл. 3). Більше половини респондентів (50,97 %) задоволені своєю роботою, 18,06 % висловлюють незадоволення, тоді як 30,97 % не змогли однозначно оцінити. Це свідчить, що для багатьох респондентів робота є загалом прийнятною та забезпечує базову стабільність. Невпевненість і неоднозначність оцінок можуть бути пов'язані з тим, що працівники перебувають у процесі адаптації або не мають чіткого уявлення щодо перспектив професійної діяльності.

Дані свідчать, що більшість респондентів (63,23 %) не стикалися з дискримінацією на робочому місці (табл. 3), 21,29 % зазначили, що відчували певні форми дискримінаційного ставлення. Ще 15,48 % утрималися від відповіді, що може свідчити як про складність інтерпретації власного досвіду, так і про небажання говорити на чутливу тему. Хоч переважає досвід недискримінаційного ставлення, частка тих, хто стикався з нерівним ставленням, є достатньо значною.

Оцінка респондентами ставлення до себе на робочому місці є переважно позитивною (табл. 3). Майже половина працівників (49,03 %) характеризує ставлення як позитивне, ще 27,10 % – як скоріше позитивне. Нейтральну позицію займають 18,06 %, а випадки негативного досвіду трапляються поодиноко: 3,23 % відчувають скоріше негативне ставлення, тоді як відверто негативних оцінок немає. Отже, навіть за наявності адаптаційних та інституційних труднощів міжособистісний вимір інтеграції в трудових колективах загалом виглядає сприятливо.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Отримані результати засвідчили, що інтеграція українських мігрантів у ринок праці країн ЄС є багатовимірним процесом, на який впливають індивідуальні характеристики респондентів, умови приймаючого середовища та інституційні механізми підтримки. Високий рівень освіти та значний трудовий потенціал мігрантів створюють сприятливі передумови для їхнього професійного включення. Серед викликів, з якими стикаються українські мігранти, – наявність бар'єрів, зокрема щодо доступу до якісних робочих місць, і досвід дискримінації. Психологічні аспекти адаптації, відчуття справедливості оплати праці, задоволеність її розміром та соціальним пакетом суттєво впливають на оцінку респондентами умов зайнятості та можливостей професійного і кар'єрного зростання.

Перспективи подальших досліджень полягають у поглибленому аналізі відмінностей між різними групами мігрантів, оцінюванні впливу інституційних практик країн перебування на траєкторії професійної інтеграції, вивченні довгострокових наслідків зайнятості для соціальної стійкості та повернення мігрантів. Доцільним є також розширення емпіричної бази, що дозволить простежити динаміку інтеграції та виявити фактори, які підсилюють або, навпаки, уповільнюють включення мігрантів у ринок праці.

Список використаної літератури:

1. *Лібанова Е.М.* «Воєнна міграція» з України: проблеми та перспективи розвитку / *Е.М. Лібанова* // Український географічний журнал. – 2024. – № 4 (128). – С. 3–11. DOI: 10.15407/ugz2024.04.003.

2. Стан міграції працездатного населення в Україні в умовах війни / *В.М. Лугова, Ю.В. Сотнікова, В.П. Луговий, В.В. Сотніков* // Український журнал прикладної економіки та техніки. – 2023. – Т. 8, № 4. – С. 99–106. DOI: 10.36887/2415-8453-2023-4-16.
3. *Процик І.С.* Особливості процесів міграції населення України / *І.С. Процик, Н.І. Кара* // Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку. – 2022. – № 1 (7). – С. 231–240.
4. *Batista C.* Testing Classic Theories of Migration in the Lab : Policy Research Working Paper / *C.Batista, D.McKenzie*. – Washington, D.C. : World Bank Group, 2021. – № 9752. – 39 p. [Electronic resource]. – Access mode : http://documents.worldbank.org/curated/en/751311629230403942.
5. *Brell C.* The Labor Market Integration of Refugee Migrants in High-Income Countries / *C.Brell, C.Dustmann, I.Preston* // Journal of Economic Perspectives. – 2020. – Vol. 34, № 1. – P. 94–121. DOI: 10.1257/jep.34.1.94.
6. *Carbajal M.J.* Factors That Influence Immigration to OECD Member States / *M.J. Carbajal, J.M. de Miguel Calvo* // Cuadernos de Trabajo Social. – 2021. – Vol. 34, Issue 2. – P. 417–430. DOI: 10.5209/cuts.70475.
7. *Hadj Abdou L.* Push or pull? Framing immigration in times of crisis in the European Union and the United States / *L.Hadj Abdou* // Journal of European Integration. – 2020. – Vol. 42, № 5. – P. 643–658. DOI: 10.1080/07036337.2020.1792468.
8. *Hooper K.* Improving the labour market integration of migrants and refugees / *K.Hooper, M.V. Desiderio, B.Salant*. – Migration Policy Institute Europe, 2017. – 42 p.
9. Acceptance or rejection of welfare migration – an experimental investigation / *J.Huber, L.Hueber, D.Kleinlercher, T.Stöckl* // SN Business & Economics. – 2022. – Vol. 2 (179). DOI: 10.1007/s43546-022-00356-6.
10. Should I stay or should I go now? The impact of «pull» factors on physician decisions to remain in a destination country / *H.Ibrahim, F.Z. Al Sharif, K.P. Satish and other* // The International Journal of Health Planning and Management. – 2019. – Vol. 34, № 4. – P. 1909–1920. DOI: 10.1002/hpm.2819.
11. *Mitterbacher K.* Reciprocity in migration policy and labor market integration: a lab experiment / *K.Mitterbacher, J.Fleiß, S.Palan* // Economic Analysis and Policy. – 2024. – Vol. 81. – P. 1–16. DOI: 10.1016/j.eap.2023.11.008.
12. *Penninx R.* The Concept of Integration as an Analytical Tool and as a Policy Concept / *R.Penninx, B.Garcés-Mascareñas* // Integration Processes and Policies in Europe. Contexts, Levels and Actors. – 2016. – P. 11–29.
13. *Peralta E.P.* Migration Theories and Development: A Focus on Push & Pull Factors of Filipino Migrants / *E.P. Peralta, I.Ancho, D.Pelegrina* // Journal of Administrative Science. – 2024. – Vol. 21, Issue 1. – P. 169–188 [Electronic resource]. – Access mode : https://jas.uitm.edu.my/images/2024_APRIL/9.pdf.
14. *Pineau M.G.* The Integration of Immigrants into American Society / *M.G. Pineau, M.C. Waters*. – Washington : The National Academies Press, 2016. – 458 p.
15. *Spencer S.* Conceptualising integration: a framework for empirical research, taking marriage migration as a case study / *S.Spencer, K.Charsley* // Comparative Migration Studies. – 2016. – Vol. 4 (18). – P. 1–19. DOI: 10.1186/s40878-016-0035-x.
16. *Urbański M.* Comparing push and pull factors affecting migration / *M.Urbański* // Economies. – 2022. – Vol. 10, Issue 21. DOI: 10.3390/economies10010021.

References:

1. Libanova, E.M. (2024), «“Voienna mihratsiia” z Ukrainy: problemy ta perspektyvy rozvytku», *Ukrainskyi heohrafichnyi zhurnal*, No. 4 (128), pp. 3–11, doi: 10.15407/ugz2024.04.003.
2. Luhova, V.M., Sotnikova, Yu.V., Luhovyi, V.P. and Sotnikov, V.V. (2023), «Stan mihratsii pratsezdatnoho naselennia v Ukraini v umovakh viiny», *Ukrainskyi zhurnal prykladnoi ekonomiky ta tekhniky*, Vol. 8, No. 4, pp. 99–106, doi: 10.36887/2415-8453-2023-4-16.
3. Protsyk, I.S. and Kara, N.I. (2022), «Osoblyvosti protsesiv mihratsii naselennia Ukrainy», *Menedzhment ta pidpryiemnytstvo v Ukraini: etapy stanovlennia ta problemy rozvytku*, No. 1 (7), pp. 231–240.
4. Batista, C. and McKenzie, D. (2021), *Testing Classic Theories of Migration in the Lab*, Policy Research Working Paper, D.C, World Bank Group, Washington, No. 9752, 39 p, [Online], avaible at: http://documents.worldbank.org/curated/en/751311629230403942
5. Brell, C., Dustmann, C. and Preston, I. (2020), «The Labor Market Integration of Refugee Migrants in High-Income Countries», *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 34, No. 1, pp. 94–121, doi: 10.1257/jep.34.1.94.
6. Carbajal, M.J. and de Miguel Calvo, J.M. (2021), «Factors That Influence Immigration to OECD Member States», *Cuadernos de Trabajo Social*, Vol. 34, Issue 2, pp. 417–430, doi: 10.5209/cuts.70475.
7. Hadj Abdou, L. (2020), «Push or pull? Framing immigration in times of crisis in the European Union and the United States», *Journal of European Integration*, Vol. 42, No. 5, pp. 643–658, doi: 10.1080/07036337.2020.1792468.
8. Hooper, K., Desiderio, M.V. and Salant, B. (2017), *Improving the labour market integration of migrants and refugees*, Migration Policy Institute Europe, 42 p.
9. Huber, J., Hueber, L., Kleinlercher, D. and Stöckl, T. (2022), «Acceptance or rejection of welfare migration – an experimental investigation», *SN Business & Economics*, Vol. 2 (179), doi: 10.1007/s43546-022-00356-6.
10. Ibrahim, H., Al Sharif, F.Z., Satish, K.P. et al. (2019), «Should I stay or should I go now? The impact of “pull” factors on physician decisions to remain in a destination country», *The International Journal of Health Planning and Management*, Vol. 34, No. 4, pp. 1909–1920, doi: 10.1002/hpm.2819.
11. Mitterbacher, K., Fleiß, J. and Palan, S. (2024), «Reciprocity in migration policy and labor market integration: a lab experiment», *Economic Analysis and Policy*, Vol. 81, pp. 1–16, doi: 10.1016/j.eap.2023.11.008.
12. Penninx, R. and Garcés-Mascareñas, B. (2016), «The Concept of Integration as an Analytical Tool and as a Policy Concept», *Integration Processes and Policies in Europe: Contexts, Levels and Actors*, pp. 11–29.

13. Peralta, E.P., Ancho, I. and Pelegrina, D. (2024), «Migration Theories and Development: A Focus on Push & Pull Factors of Filipino Migrants», *Journal of Administrative Science*, Vol. 21, Issue 1, pp. 169–188, [Online], avaible at: https://jas.uitm.edu.my/images/2024_APRIL/9.pdf
14. Pineau, M.G. and Waters, M.C. (2016), *The Integration of Immigrants into American Society*, The National Academies Press, Washington, 458 p.
15. Spencer, S. and Charsley, K. (2016), «Conceptualising integration: a framework for empirical research, taking marriage migration as a case study», *Comparative Migration Studies*, Vol. 4 (18), pp. 1–19, doi: 10.1186/s40878-016-0035-x.
17. Urbański, M. (2022), «Comparing push and pull factors affecting migration», *Economies*, Vol. 10, Issue 21, doi: 10.3390/economies10010021.

Цимбалюк Данило Ігорович – аспірант кафедри міжнародної економіки Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана.

https://orcid.org/0009-0004-1500-6074.

Наукові інтереси:

– міграція населення;
– інтеграція мігрантів.

E-mail: daniltsymbaliuk@gmail.com.

Tsymbaliuk D.I.

Employment and working conditions of ukrainian migrants in EU countries

The relevance of the study is driven by the increasing scale of forced migration from Ukraine and the need to assess the conditions under which migrants are integrated into the labour markets of the European Union (EU). The aim of the research is to identify and analyse the factors that determine the specifics of the professional integration of Ukrainian migrants into EU labour markets, including their employment conditions, barriers to accessing decent work, prospects for professional development, and manifestations of discrimination. The empirical basis of the analysis consists of a survey of 256 Ukrainian citizens residing in EU countries at the time of the study. The findings show that a significant share of migrants possess a high level of education, which creates potential for active professional integration; however, real employment opportunities depend on support mechanisms and the characteristics of labour markets in host countries. Some respondents report satisfaction with their work and wages, and they also have positive assessments of their workplace relationships. At the same time, assessments of professional development opportunities remain ambiguous, indicating potentially limited growth trajectories in certain fields and a lack of information or experience necessary for evaluating one's prospects. Isolated cases of discrimination and insufficient psychological support at the workplace were also recorded. The results indicate that the success of Ukrainian migrants' integration depends on individual characteristics, labour market conditions, and public policies aimed at supporting migrants. The conclusions form a basis for further research focused on analysing integration dynamics and identifying factors that influence the quality of labour trajectories of Ukrainian migrants in EU countries.

Keywords: Ukrainian migrants; labour market; integration; employment; working conditions; professional development.

Стаття надійшла до редакції 14.01.2026.