

Наталія Гусєва

к. геогр. н., доцент кафедри соціально-економічної географії і регіонознавства імені Костянтина Немця, Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна, майдан Свободи, 4, м. Харків, 61022, Україна
e-mail: nataliya.guseva@karazin.ua, <https://orcid.org/0000-0002-3620-1213>

Олександр Боднарюк

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти кафедри соціально-економічної географії і регіонознавства імені Костянтина Немця, Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна, майдан Свободи, 4, м. Харків, 61022, Україна
e-mail: oleksandr.bodnariuk@student.karazin.ua, <https://orcid.org/0009-0002-5802-1157>

ІНТЕГРАЦІЯ УКРАЇНСЬКИХ ВИМУШЕНИХ МІГРАНТІВ НА РИНКУ ПРАЦІ ЄВРОПИ: ПРОСТОРОВІ ЗАКОНОМІРНОСТІ, СТРУКТУРНІ БАР'ЄРИ ТА НАСЛІДКИ ДЛЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

У статті здійснено суспільно-географічний аналіз закономірностей інтеграції українських вимушених мігрантів на ринку праці країн Європи в умовах повномасштабної збройної агресії російської федерації проти України. Теоретичну основу дослідження становлять концепції людського капіталу (G. Becker, T. Schultz), теорія сегментованого ринку праці (P. Doeringer, M. Piore) та інституційно-порівняльний підхід до аналізу трудової інтеграції (R. Ortlieb, L. Knappert). Емпіричну базу формують дані масштабного опитування UNHCR (понад 6000 спостережень, середина 2025 року) у поєднанні зі статистикою Євростату та OECD. Для виявлення чинників зайнятості та якості трудової інтеграції використано лінійні імовірнісні моделі з робастними стандартними помилками. Встановлено, що загальний рівень зайнятості українських вимушених мігрантів віком 20–64 роки у Європі становить 57 %, що на 22 відсоткові пункти (в.п.) нижче за відповідний показник для громадян приймаючих країн. Виявлено виражену географічну диференціацію: найвищі показники демонструють сусідні та географічно близькі до України держави – Естонія (72 %), Угорщина (71 %), Польща (68 %), тоді як Швейцарія (29 %), Норвегія (37 %) та Данія (39 %) належать до групи з найнижчими рівнями. Доведено, що ці відмінності зберігаються незалежно від індивідуальних характеристик мігрантів, що свідчить про визначальну роль структури ринку праці, інституційного середовища та інтеграційної політики приймаючої країни.

Особливу увагу приділено феномену невідповідності кваліфікацій (skill mismatch): майже 60 % зайнятих вимушених мігрантів працюють нижче свого фахового рівня, а медіанний розрив у заробітній платі порівняно з місцевим населенням сягає 40 %. На відміну від загального рівня зайнятості, який поступово зростає з тривалістю перебування, невідповідність кваліфікацій не зменшується з часом, що вказує на структурний, а не лише адаптаційний характер проблеми. Ключовими чинниками кваліфікаційної невідповідності визначено зміну сектору зайнятості після переміщення (–29 в.п.), а також труднощі з визнанням іноземних дипломів, брак вакансій за фахом та дискримінацію на ринку праці – кожен із цих бар'єрів знижує імовірність кваліфікованої зайнятості на 11–19 в.п. Розраховано, що усунення виявлених бар'єрів може забезпечити приймаючим країнам щорічний приріст ВВП до 0,7 %. Наголошено, що збереження і розвиток компетентностей вимушених мігрантів навіть у межах зайнятості за кордоном є важливим ресурсом для повоєнного відновлення України. Сформульовано практичні рекомендації щодо вдосконалення інтеграційної політики у сферах мовної підготовки, визнання кваліфікацій та інституційної підтримки зайнятості.

Ключові слова: українські біженці, ринок праці, трудова інтеграція, невідповідність кваліфікацій, людський капітал, просторова диференціація, Європа, вимушена міграція.

Як цитувати: Гусєва, Н., Боднарюк, О. (2026). Інтеграція українських вимушених мігрантів на ринку праці Європи: просторові закономірності, структурні бар'єри та наслідки для людського капіталу. *Часопис соціально-економічної географії*, 40, 89-98. <https://doi.org/10.26565/2076-1333-2026-40-10>

In cites: Husieva, N., Bodnariuk, O. (2026). Labour market integration of Ukrainian forced migrants in Europe: spatial patterns, structural barriers and human capital implications. *Human Geography Journal*, 40, 89-98. <https://doi.org/10.26565/2076-1333-2026-40-10> [in Ukrainian].

Постановка проблеми. Повномасштабне вторгнення російської федерації в Україну, що розпочалося 24 лютого 2022 року, спричинило найбільше переміщення населення в Європі після Другої світової війни. За даними UNHCR, станом на початок 2026 року загалом у світі зафіксовано 5,924 млн. біженців з України, з них 5,375 млн. – в Європі та 0,549 млн. – за її межами [21]. Це масштабне явище поставило перед приймаючими суспільствами широ-

кий спектр соціальних, економічних та інституційних викликів, серед яких ключове місце посідає питання інтеграції біженців у національні ринки праці.

Трудова зайнятість є не лише джерелом матеріального добробуту для самих біженців, а й важливим чинником їхньої соціальної інтеграції та економічним ресурсом для приймаючих країн [7; 10; 19]. Водночас дослідження свідчать, що вимушені



мігранти, на відміну від добровільних трудових мігрантів, стикаються зі значно серйознішими перешкодами при входженні на ринок праці [7; 12; 17] – насамперед через мовний бар'єр, невизнання кваліфікацій, вимушену зміну сектору зайнятості, необхідність догляду за дітьми за відсутності доступних дитячих закладів, психологічний стрес від переміщення та початкову орієнтацію на короткочасне перебування тощо [9; 10; 11; 12; 15].

Українські біженці мають ряд специфічних рис, що відрізняють їх від попередніх хвиль вимушеної міграції до Європи. По-перше, це переважно жінки (30 %) та діти (44 %) [21] – адже чоловіки призовного віку не можуть залишити Україну. По-друге, рівень освіти українських біженців є вищим за середньоєвропейський: близько 51 % мають вищу освіту і 28 % – спеціальну [5]. По-третє, порівняно зі значною частиною попередніх хвиль біженців з третіх країн, вони мають легший доступ до ринку праці ЄС завдяки механізму тимчасового захисту (Директива 2001/55/ЄС), активованому 4 березня 2022 року [8].

Попри це, дані опитувань і досліджень свідчать про суттєве недовикористання людського капіталу українських біженців: значна частина кваліфікованих фахівців виявилися зайнятими на посадах, що не відповідають їхній кваліфікації. Це явище, відоме у міграційній літературі як невідповідність кваліфікацій (skill mismatch) або марнування людського капіталу (brain waste), має серйозні наслідки як для добробуту самих біженців, так і для економічної ефективності приймаючих країн [9; 12].

Формулювання мети статті. Метою статті є комплексний суспільно-географічний аналіз закономірностей інтеграції українських біженців на ринку праці Європи, виявлення просторових відмінностей у рівні зайнятості та її якості, а також структурних чинників, що зумовлюють ці відмінності.

Для досягнення поставленої мети вирішуються такі завдання: 1) охарактеризувати загальний рівень зайнятості українських біженців у Європі та його географічну диференціацію; 2) визначити чинники, що впливають на ймовірність трудової зайнятості; 3) проаналізувати масштаби та чинники невідповідності кваліфікацій; 4) оцінити потенційний макроекономічний ефект від усунення бар'єрів трудової інтеграції.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичну основу дослідження становить концепція людського капіталу, розроблена G. Becker і T. Schultz [6; 20], яка розглядає знання, навички та досвід людини як продуктивний актив, що формується через освіту і професійну діяльність. T. Schultz розглядає міграцію як одну з ключових форм інвестицій у людський капітал, наголошуючи, що витрати на переміщення є інвестицією, яка має приносити віддачу через кращі можливості зайнятості [20]. G. Becker розмежує загальний людський капітал, який зберігає цінність незалежно від роботодавця чи країни, і специфічний – прив'язаний до конкретної фірми, галузі або умов праці [6]. Для вимушених мігрантів це розмежування є особливо важливим:

примусове переміщення руйнує насамперед специфічний людський капітал – галузевий досвід, професійні зв'язки та компетентності, набуті в конкретному національному контексті. Переміщення може як знецінювати накопичений людський капітал через невизнання кваліфікацій, культурні та мовні бар'єри, вимушену зміну сектору зайнятості, так і сприяти його нарощуванню шляхом набуття нових компетентностей у країні приїому.

Важливим теоретичним підґрунтям є концепція сегментованого ринку праці P. Doeringer і M. Piore, відповідно до якої ринок праці поділяється на первинний сегмент (стабільна, добре оплачувана і кваліфікована зайнятість) і вторинний (нестабільна, низькооплачувана робота). Вимушені мігранти в більшості випадків концентруються у вторинному сегменті через структурні перешкоди до входу у первинний – навіть за умови відповідного рівня освіти і досвіду [9]. R. Ortlieb і L. Knappert показують, що результати трудової інтеграції визначаються регулятивними (законодавство про доступ до ринку праці, визнання кваліфікацій, антидискримінаційне право), когнітивними (знання та уявлення акторів про біженців) і нормативними (суспільні цінності та норми солідарності) чинниками інституційного середовища приймаючої країни і суттєво різняться між країнами навіть за однакових індивідуальних характеристик біженців [19].

Звіт ІОМ (2025) систематизує ключові практичні бар'єри трудової інтеграції для українських біженців: мовна недостатність посідає перше місце, обмежені можливості догляду за дітьми – друге, невизнання кваліфікацій – третє. Звіт також фіксує, що тривале перебування у низькокваліфікованій зайнятості спричиняє «ефект шраму» (scarring effect): знижує заробіток, послаблює соціальні внески та негативно впливає на психосоціальний добробут, а також поступово знецінює професійні компетентності, ускладнюючи повернення до первинної професії як у приймаючій країні, так і після можливого повернення до України [11].

Вітчизняні науковці досліджують вимушену міграцію українців за кордон переважно у контексті її масштабів, наслідків та політики врегулювання. Так, Я. Белінська та О. Шевчук аналізують загальні тенденції зовнішньої міграції населення України в умовах війни, визначають рейтинг країн-реципієнтів та чинники повернення українців на батьківщину [1]. М. Мілова та Г. Трушевич досліджують політику ЄС щодо регулювання міграційних потоків з України, аналізуючи нормативно-правову базу тимчасового захисту та проблеми мовної, соціальної і психологічної адаптації біженців [4]. О. Лук'янихіна та Т. Скиба проводять багатофакторний аналіз наслідків вимушеної міграції для восьми ключових сфер суспільного життя – від політичної та економічної до освітньої й екологічної – як для приймаючих країн, так і для України, акцентуючи на демографічних ризиках і втраті людського капіталу [3]. М. Деліні та А. Дергач досліджують сучасні тенденції інтеграції та інклюзії українських вимушених мігрантів в економіки країн ЄС станом на 2025 рік, фіксуючи зрос-

тання рівня зайнятості при одночасному збереженні значного розриву в оплаті праці та проблеми невідповідності кваліфікацій [2]. Разом із тим питання трудової інтеграції українських біженців у розрізі конкретних чинників зайнятості та кваліфікаційної невідповідності залишається недостатньо висвітленим у вітчизняній науковій літературі, що зумовлює актуальність даного дослідження.

Методологічно дослідження спирається на дані масштабного опитування UNHCR, проведеного у партнерстві з компанією Ipsos SA (Швейцарія) у 2025 році. Респондентів залучали двома способами: через SMS-розсилку на номери українських мобільних операторів у роумінгу в Європі (5286 анкет, березень–липень 2025 року) та через онлайн-панель Ipsos (994 анкети, січень–лютий 2025 року). Загалом повністю було заповнено 6280 анкет. Для зменшення похибок вибірки застосовано зважування на основі даних Євростату про осіб під тимчасовим захистом у розрізі статі та вікових груп [16].

Аналіз чинників зайнятості та відповідності кваліфікацій здійснено на основі лінійних імовірнісних моделей, які дозволяють одночасно оцінювати вплив кількох факторів. Поряд із даними UNHCR використано статистику Євростату (зайнятість за класифікацією ISCO-08, рівні освіти), OECD (медіанні заробітні плати) та академічні публікації з міграційної тематики. Макроекономічні оцінки ґрунтуються на спрощеному неокласичному підході з консервативними припущеннями щодо внеску праці [16].

Виклад основного матеріалу дослідження.

Географія зайнятості українських біженців у Європі. За даними опитування UNHCR, загальний рівень зайнятості українських біженців віком 20-64 роки в Європі становить 57 % (включаючи самозайнятість та неформальну зайнятість). Цей показник на 22 відсоткових пункти (в.п.) нижчий від середнього рівня зайнятості громадян приймаючих країн у відповідній віковій групі за 2024 рік [16]. Такий розрив є суттєвим, проте слід враховувати, що він частково зумовлений специфічною демографічною структурою біженців – переважанням жінок та осіб з малолітніми дітьми.

Географічна диференціація показника зайнятості є однією з найпомітніших характеристик досліджуваного явища. Найвищі рівні зайнятості, зіставні з показниками місцевого населення, демонструють переважно сусідні та географічно близькі до України держави: Естонія (72 %), Угорщина (71 %), Польща (68 %), Болгарія (67 %), Чехія (66 %), Словаччина (62 %). Показово, що Молдова, яка також межує з Україною і прийняла значну кількість біженців, не входить до цієї групи (46 %), що може пояснюватися нижчим загальним рівнем економічного розвитку та меншими можливостями ринку праці. Серед інших країн Європи ситуація є неоднозначною. Відносно високі показники зайнятості мають Великобританія (69 %), Нідерланди (64 %) та Іспанія (61 %), тоді як Норвегія (37 %), Швейцарія (29 %), Данія (39 %), Фінляндія (40 %) та Швеція (43 %) належать до групи з найнижчими рівнями [16] (рис. 1).

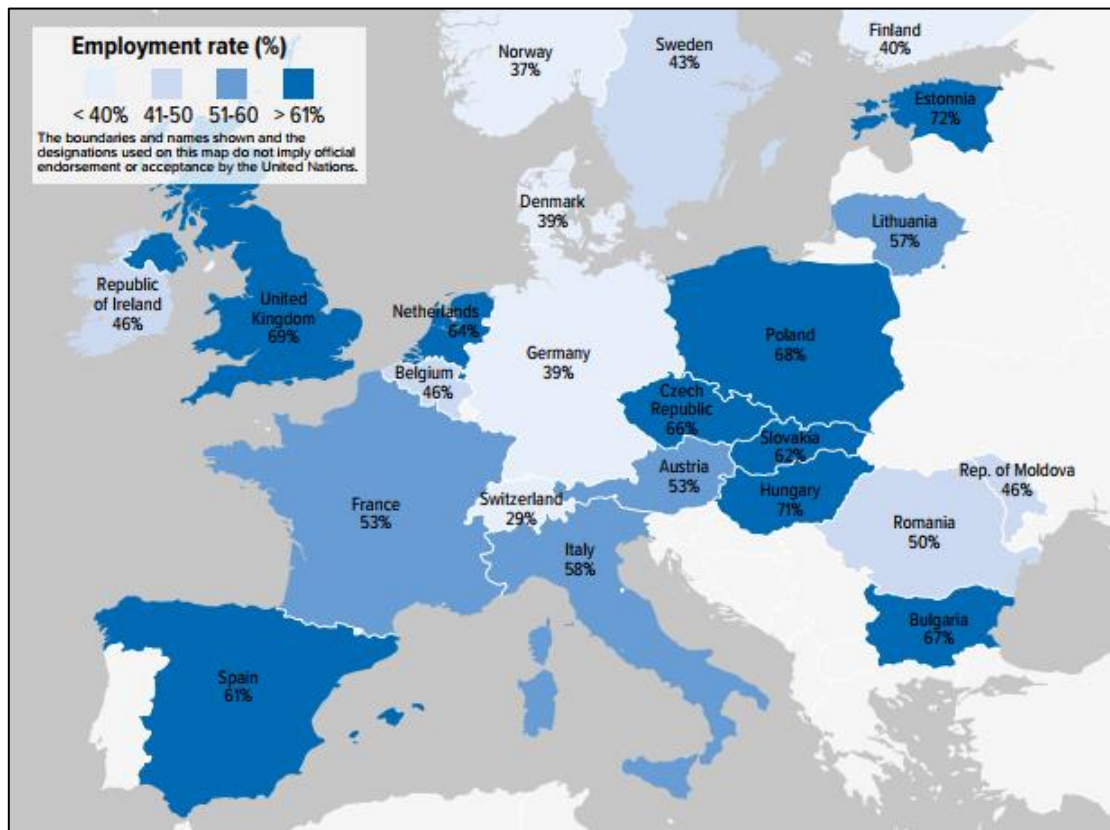


Рис. 1. Рівень зайнятості українських вимушених мігрантів за країнами Європи, середина 2025 року [16] / Fig. 1. Employment rates of Ukrainian refugees accross Europe, mid-2025 [16]

Такі просторові особливості не є випадковими: вони зберігаються незалежно від індивідуальних характеристик біженців і пояснюються кількома чинниками, пов'язаними з особливостями ринків праці та інтеграційної політики приймаючих країн. По-перше, ринки праці країн Центральної та Східної Європи за своєю структурою і галузевою спеціалізацією значно ближчі до українського, що полегшує трудову адаптацію. По-друге, у скандинавських та деяких інших країнах Західної Європи соціальна підтримка біженців є вищою, що може знижувати матеріальні стимули до пошуку роботи. По-третє, в окремих країнах активація права на роботу потребує додаткових дозвільних процедур і часу. По-четверте, в ряді держав розрив у структурі ринку праці є більшим: зокрема, частка низькокваліфікованих вакансій у сфері послуг нижча, а бар'єри входу в кваліфіковані сектори – вищі.

Слід зазначити, що показник зайнятості у 57 % загалом є позитивним порівняно з даними щодо попередніх хвиль біженців у Європі. Зокрема, дослідження інтеграції сирійських і афганських біженців фіксували значно нижчі рівні зайнятості протягом перших 3-4 років після прибуття [13]. Це може бути пов'язано з вищим початковим рівнем людського капіталу українських біженців, зручнішим правовим статусом та певною культурною і географічною близькістю між Україною та Центральною Європою (особливо з пострадянськими та постсоціалістичними країнами).

Чинники трудової зайнятості. Для виявлення чинників, що визначають імовірність зайнятості, авторами звіту UNHCR була побудована лінійна імовірнісна модель з робастними стандартними помилками [16]. Модель підтверджує, що на імовірність зайнятості одночасно впливають вік, стать, рівень освіти, знання місцевої мови, склад домогосподарства, регіон походження, тривалість перебування в країні прийому та сама країна прийому.

Мовна компетентність виступає одним із визначальних факторів зайнятості. Респонденти, які мають хоча б базові знання мови країни прийому, на 13 в.п. частіше є зайнятими порівняно з тими, хто не знає мови зовсім. При цьому подальше нарощування мовних компетентностей (від базового до вільного рівня) практично не змінює ймовірності зайнятості – і це є важливим індикатором. Він свідчить про те, що більшість доступних для біженців вакансій не вимагає високого рівня мовних знань, тобто йдеться переважно про низькокваліфіковані види діяльності.

Гендерний фактор діє на користь чоловіків: за рівних інших умов чоловіки мають на 7 в.п. більшу ймовірність зайнятості. Це відображає два взаємопов'язані явища – традиційний розподіл гендерних ролей та специфічну структуру вимушених мігрантів, де жінки складають непропорційно велику частку і несуть основне навантаження з догляду за дітьми [16].

Склад домогосподарства суттєво впливає на трудову поведінку. Наявність дітей до 6 років знижує ймовірність зайнятості на 11 в.п., що підтверджує

гіпотезу про догляд за дітьми як ключовий структурний бар'єр для жінок-біженців. Натомість самотнє проживання підвищує ймовірність зайнятості на 8 в.п., а проживання із людьми похилого віку (65+) – на 6 в.п. (ймовірно, через їхній внесок у ведення домогосподарства).

Рівень освіти корелює із зайнятістю, проте нелінійно. Наявність технічної або професійної освіти підвищує ймовірність зайнятості на 5 в.п. порівняно з базовою середньою. Вища освіта дає додатковий приріст приблизно в 10 в.п., причому між бакалаврським і магістерським рівнями різниця є несуттєвою. Цей результат свідчить про те, що вища освіта не забезпечує вищої зайнятості тією мірою, як це відбувається для місцевого населення.

Тривалість перебування демонструє чітку позитивну динаміку: через 1-2 роки після приїзду ймовірність зайнятості вища за базову на 10 в.п., через 2-3 роки – на 14 в.п., а через більше ніж 3 роки – на 20 в.п. Це свідчить про поступову адаптацію до ринку праці: з часом біженці опановують мову, розширюють соціальні мережі та накопичують компетентності, затребувані на місцевому ринку праці [16]. Водночас, дослідження на основі природного експерименту в Німеччині показують, що примусове відстрочення доступу до ринку праці на початковому етапі перебування залишає тривалий негативний слід – різниця у рівні зайнятості між групами біженців з різною тривалістю заборони на працевлаштування зберігалася до 10 років [18].

Невідповідність кваліфікацій. Якщо показники зайнятості загалом демонструють поступове покращення з часом, то проблема невідповідності кваліфікацій (skill mismatch) є значно більш стійкою і виявляє риси структурного, а не лише перехідного явища. За даними опитування UNHCR, 39 % зайнятих українських біженців вказали, що їхня поточна робота значно нижча, а ще 19 % – що вона дещо нижча за їхній рівень кваліфікації. Таким чином, майже 60 % зайнятих опиняються у ситуації недовикористання накопиченого людського капіталу.

Дані щодо розподілу зайнятості за рівнями кваліфікацій (ISCO-08) підтверджують і навіть посилюють цей висновок. Серед українських біженців 41 % зайняті на низькокваліфікованих позиціях (ISCO 5 і 9: прості та сервісні роботи), тоді як серед місцевого населення цей показник становить лише 23 %. У середньокваліфікованому сегменті (ISCO 4, 7, 8) зайнято по 25-30 % відповідно, а у висококваліфікованому (ISCO 1, 2, 3) – 33 % біженців проти 47 % місцевих. Розрив стає ще більш разючим при аналізі осіб з вищою освітою: серед біженців з вищою освітою 37 % зайняті на низькокваліфікованих позиціях, тоді як серед місцевих з аналогічним рівнем освіти – лише 7 % (рис. 2) [16].

Невідповідність кваліфікацій є основним пояснювальним чинником суттєвого розриву в рівні оплати праці. За зваженими оцінками UNHCR, медіанна різниця у заробітній платі між українськими біженцями та місцевими жителями становить 40 %. Найбільший розрив фіксується у Норвегії

(€1978 проти €3435), Ірландії (€1781 проти €3300) та Великобританії (€1987 проти €3235). Найменший відносний розрив – у Чехії та Словаччині, де зарпла-

ти біженців і місцевих жителів є відносно ближчими в абсолютному вимірі [16] (рис. 3).

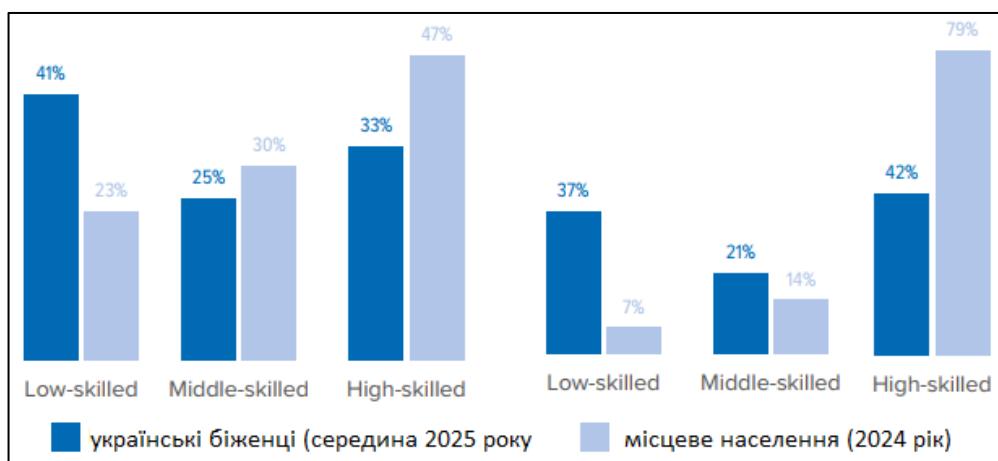


Рис. 2. Розподіл зайнятості українських біженців та місцевих жителів за рівнем кваліфікацій посад: усі працівники (ліворуч) та працівники з вищою освітою (праворуч) [16] /

Fig. 2. Distribution of employment among Ukrainian refugees and local residents by job skill level: all employees (left) and employees with tertiary education (right) [16]

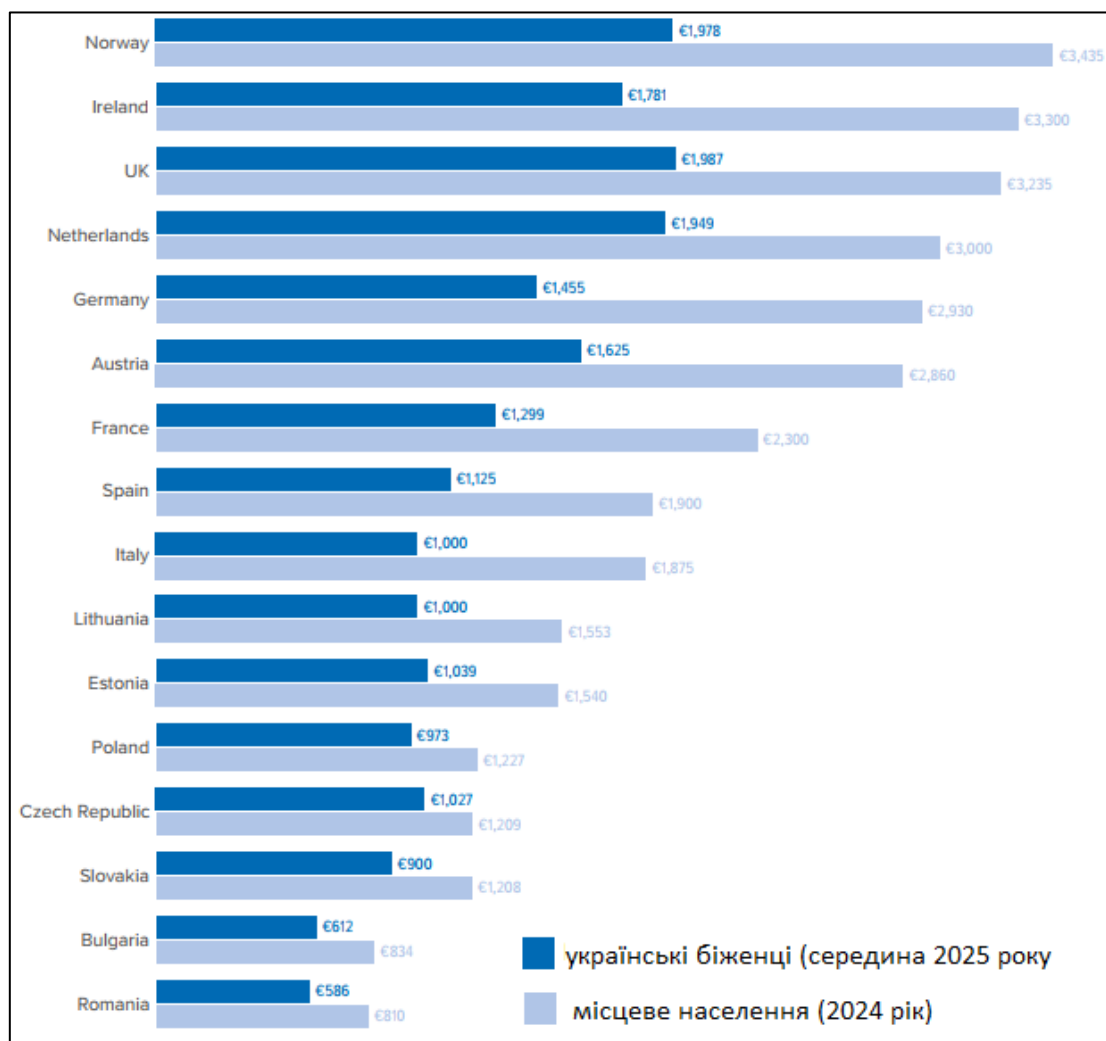


Рис. 3. Медіанні місячні зарплати українських біженців і місцевих жителів (євро) за країнами Європи [16] /

Fig. 3. Median monthly net wages of Ukrainian refugees and local residents (EUR) across Europe [16]

Регресійний аналіз виявив кілька ключових чинників кваліфікаційної невідповідності зайнятості (underemployment) [16]. Найвагомим є зміна галузі після переміщення: ті, хто змінив сектор порівняно з роботою в Україні, на 29 в.п. рідше працевлаштовуються відповідно до своєї кваліфікації – адже більшість фахових навичок є галузеві прив'язаними і втрачають цінність при переході в іншу сферу.

На відміну від загальної зайнятості, де достатньо базового знання мови, для кваліфікаційної відповідності значення мовної підготовки суттєво зростає: вільне володіння мовою підвищує ймовірність кваліфікованої зайнятості на 20 в.п., просунутий рівень – на 17 в.п. Це пояснюється тим, що висококваліфіковані посади – менеджери, спеціалісти, технічні фахівці – вимагають значно вищого рівня володіння мовою приймаючої країни.

Несподіваним є те, що вища освіта (бакалаврський рівень і вище) не підвищує, а знижує ймовірність кваліфікованої зайнятості – на 10 в.п. порівняно з базовою середньою. Це пояснюється тим, що висококваліфіковані біженці частіше опиняються у нижніх сегментах ринку праці, де їхні дипломи і компетентності просто не затребувані, тобто саме вони найбільше потерпають від знецінення кваліфікацій.

Серед структурних бар'єрів особливу роль відіграють труднощі з визнанням іноземних кваліфікацій, відсутність вакансій за фахом або для відповідної вікової групи, а також дискримінація – кожен із них знижує ймовірність кваліфікованої зайнятості на 11-19 в.п. [16].

Ключовим для розуміння природи проблеми є те, що невідповідність кваліфікацій, на відміну від загального рівня зайнятості, не зменшується з часом перебування в країні прийому, навіть з урахуванням індивідуальних характеристик біженців. Тобто, якщо загальна зайнятість поступово зростає в міру адаптації, то кваліфікована зайнятість залишається недосяжною для більшості без цілеспрямованої державної підтримки («ефект шраму» – scarring effects) [11].

Потенційні макроекономічні ефекти від усунення бар'єрів трудової інтеграції. Трудова інтеграція має вимірювані макроекономічні наслідки. UNHCR розрахувало їх на основі спрощеного неокласичного підходу [16]: якщо медіанна зарплата біженця на 40 % нижча за місцеву за однакового рівня освіти, то вважається, що працівник реалізує лише 60 % свого продуктивного потенціалу. Такий підхід дає консервативну оцінку, оскільки не враховує додаткового зростання інвестицій від розширення пропозиції праці.

Розрахунки показують, що у десяти країнах з найбільшою кількістю українських біженців ефект від усунення всіх бар'єрів – як для рівня зайнятості, так і для якості зайнятості – може становити від 0,22 % до 0,69 % ВВП на рік. Найбільший ефект очікується у Німеччині (0,69 % ВВП), де понад мільйон українських біженців, але рівень зайнятості залишається на рівні 39 % при медіанній зарплаті на 50 % нижчій за місцеву. Далі йдуть Естонія (0,64 %), Словаччина та Чехія (по 0,58 %) [16] (рис. 4).

Важливим є і порівняльний аналіз двох складових потенційного ефекту. У країнах, де рівень зайнятості біженців вже є відносно високим (Польща, Чехія, Болгарія), основний невикористаний потенціал лежить саме у підвищенні якості зайнятості – кращій відповідності між кваліфікацією і посадою. Натомість у Німеччині, Норвегії та Швейцарії суттєвим є і перший компонент (підвищення рівня зайнятості), і другий (підвищення якості зайнятості) [16]. Це вказує на необхідність диференційованих підходів у різних приймаючих країнах.

Зазначені оцінки слід розглядати як орієнтовні: вони не враховують загальноекономічних ефектів другого порядку, фіскальних витрат на інтеграційні заходи та динаміки ринку капіталу. Втім, навіть як орієнтири, вони переконливо свідчать: трудова інтеграція біженців – це не лише гуманітарне зобов'язання, а й економічно вигідна стратегія для приймаючих країн.

Висновки та рекомендації. Проведений аналіз дозволяє сформулювати такі основні висновки.

По-перше, трудова інтеграція українських біженців у Європі відзначається значною просторовою диференціацією. Загальний рівень зайнятості у 57 % поєднується з разючими відмінностями між країнами – від 29 % у Швейцарії до 72 % в Естонії. Ця різниця лише частково пояснюється індивідуальними характеристиками біженців: значна її частина обумовлена структурними властивостями ринків праці приймаючих країн та особливостями їхньої інтеграційної політики.

По-друге, проблема невідповідності кваліфікацій є більш серйозною та стійкою, ніж проблема безробіття. Майже 60 % зайнятих біженців працюють нижче свого фахового рівня, і ця ситуація не покращується суттєво з часом без цілеспрямованих заходів. Особливо вразливі у цьому відношенні висококваліфіковані фахівці з вищою освітою, серед яких 37 % зайняті на низькокваліфікованих роботах.

По-третє, ключовими структурними бар'єрами кваліфікованої зайнятості є: зміна галузі після переміщення, недостатній рівень мовних компетентностей для висококваліфікованих позицій, складні і непрозорі процедури визнання дипломів та кваліфікацій, обмежений доступ до вакансій у відповідних секторах, а також дискримінація на ринку праці.

По-четверте, усунення виявлених бар'єрів має значний макроекономічний потенціал для приймаючих країн – до 0,7 % ВВП на рік. При цьому пріоритетом має бути не просто підвищення рівня зайнятості, а й її якості – відповідності кваліфікацій і посад.

На основі цих висновків можна запропонувати такі практичні рекомендації для приймаючих країн.

Для підвищення рівня зайнятості: розширити доступ до мовних курсів з фокусом на потреби ринку праці; забезпечити доступні послуги з догляду за дітьми для жінок-біженців; розробляти диференційовані програми зайнятості для осіб старших вікових груп (50-64 роки).

Для покращення якості зайнятості: запровадити прискорені та прозорі процедури визнання українсь-

ких дипломів і кваліфікацій; розробити галузеві програми перекваліфікації з акцентом на збереження наявних компетентностей; фінансувати просунуті мовні програми рівня B2-C1, орієнтовані на фахову комунікацію; створити механізми менторської підтримки та налагодження контактів між роботодавцями і кваліфікованими біженцями; посилити

антидискримінаційне законодавство і контроль за його дотриманням у сфері зайнятості. Актуальною практикою є запровадження прискорених процедур визнання іноземних кваліфікацій у секторах з гострою нестачею кадрів – охороні здоров'я, ІТ, будівництві, що вже реалізується в Чехії, Данії, Австралії та Канаді [14].

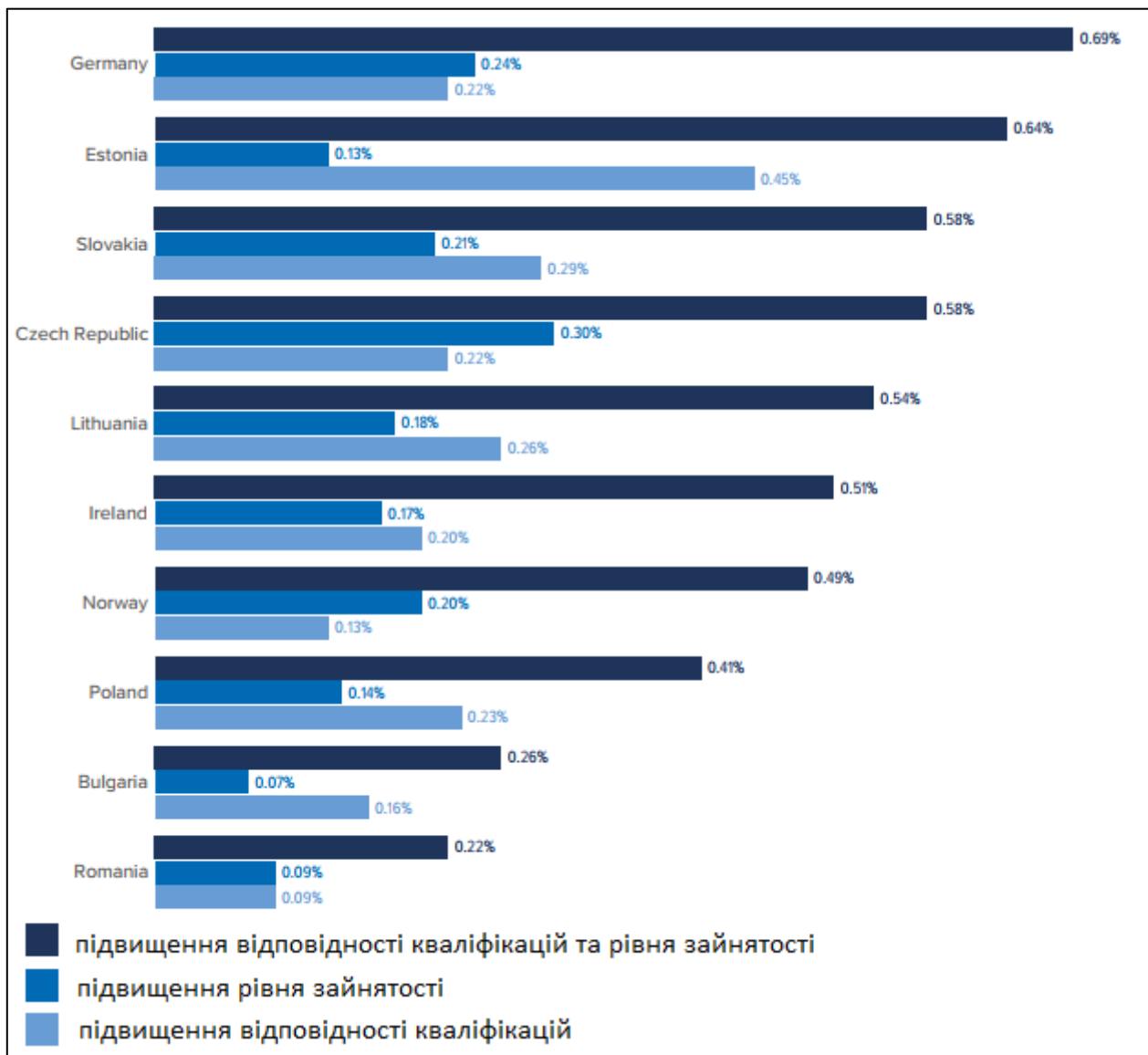


Рис. 4. Оцінка потенційного приросту ВВП країн Європи від усунення бар'єрів трудової інтеграції українських вимушених мігрантів, % на рік [16] /

Fig. 4. Estimated potential GDP growth across Europe from removing labour integration barriers for Ukrainian refugees, % per year [16]

Для системного моніторингу і дослідження: забезпечити регулярний збір порівнянних даних про трудову інтеграцію біженців як у динаміці, так і за країнами; ввести в офіційну статистику індикатор відповідності кваліфікацій (skill matching rate); підтримувати міжнародне наукове співробітництво у вивченні ефективності інтеграційних заходів.

Для підвищення ефективності інтеграційної підтримки: впроваджувати комплексний модульний підхід, апробований ІОМ у Міграційних ресурсних центрах (Migrant Resource Centres) [11]. Цей підхід

передбачає: інтеграцію трудових послуг (мовна підготовка, визнання кваліфікацій, профорієнтація) із широким спектром соціальної підтримки (догляд за дітьми, психосоціальна допомога, житлові рішення); модульну структуру обслуговування, що дозволяє біженцям долучатися до різних послуг на будь-якому етапі інтеграції залежно від індивідуальних потреб; рівний доступ до підтримки як для новоприбулих, так і для тих, хто перебуває у країні вже тривалий час, незалежно від їхнього поточного статусу зайнятості.

Описані тенденції мають принципове значення і для повоєнного відновлення України. Кваліфіковані фахівці, що нині перебувають в Європі, – це людський капітал, необхідний для відбудови країни. Тому збереження і розвиток їхніх компетентностей навіть у межах зайнятості за кордоном є значно кориснішим для майбутньої реінтеграції, ніж тривале перебування на низькокваліфікованих посадах, де набуті знання поступово знецінюються. У цьому контексті особливої уваги заслуговує концепція «подвійного наміру» (dual intent), запропонована

ІОМ: інтеграційні заходи у приймаючій країні можуть одночасно готувати біженців до майбутньої реінтеграції в Україні, якщо вони орієнтовані на розвиток компетентностей, затребуваних як на ринках праці країн перебування, так і для повоєнної відбудови [11]. Такий підхід знімає суперечність між інтеграцією та поверненням і відкриває можливість для розробки «подвійно корисних» програм підготовки, що слугували б інтересам і приймаючих країн, і України.

Список використаної літератури:

1. Белінська Я. В., Шевчук О. І. Вимушена міграція населення України під час війни. *Цифрова економіка та економічна безпека*. 2023. Вип. 9 (09). С. 63-67. <https://doi.org/10.32782/dees.9-11>
2. Деліні М., Дергач А. Сучасні тенденції та наслідки міграції з України до ЄС в умовах воєнного стану: соціально-економічний аспект. *Економіка та суспільство*. 2025. Вип. 80. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-80-3>
3. Лук'янихіна О. А., Скиба Т. Г. Вимушена міграція українців в умовах війни – наслідки для України і Європи. *Грааль науки*. 2025. № 49. С. 345-353. <https://doi.org/10.36074/grail-of-science.21.02.2025.039>
4. Мілова М. І., Трушевич Г. Б. Українська міграція в Європу періоду російсько-української війни: політика врегулювання. *Міжнародні та політичні дослідження*. 2023. Вип. 36. С. 215-223. <https://doi.org/10.18524/2707-5206.2023.36.288721>
5. Українські біженці війни в Європі: між інтеграцією та поверненням. *Національний інститут стратегічних досліджень*. 31.01.2024. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/ukrayinski-bizhentsi-viyny-v-eyropi-mizh-intehratsiyeyu-ta>
6. Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Second Edition. New York and London: Columbia University Press, 1975. URL: <https://www.nber.org/system/files/chapters/c3730/c3730.pdf>
7. Brell C., Dustmann C., Preston I. The Labor Market Integration of Refugee Migrants in High-Income Countries. *CREAM Discussion Paper Series, Centre for Research & Analysis of Migration (CREAM), Department of Economics, University College London, London*. 2020. No. 01. URL: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/295610/1/cream-dp2001.pdf>
8. Council Directive 2001/55/EC of 20 July 2001 on Minimum Standards for Giving Temporary Protection in the Event of a Mass Influx of Displaced Persons and on Measures Promoting a Balance of Efforts Between Member States in Receiving such Persons and Bearing the Consequences Thereof. *Official Journal of the European Communities*. 2001. L 212/12. URL: <https://www.refworld.org/legal/reglegislation/council/2001/en/17729>
9. Doeringer P. B., Piore M. J. Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Cambridge, Mass, 1970. 344 p. URL: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED048457.pdf>
10. Dustmann C., Fasani F., Frattini T., Minale L., Schönberg U. On the economics and politics of refugee migration. *Economic Policy*. 2017. Vol. 32, No. 91. P. 497–550. URL: https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/1571623/1/Dustmann_The%20Economics%20and%20Politics%20of%20Refugee%20Migration_13Febr2017_final.pdf
11. Enhancing Labour Market Inclusion for People Displaced from Ukraine: IOM's Experience. *IOM*. 2025. URL: <https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbd12616/files/documents/2025-03/enhancing-labour-market-inclusion-for-people-displaced-from-ukraine.pdf>
12. Fasani F., Frattini T., Minale L. (The Struggle for) Refugee Integration into the Labour Market: Evidence from Europe. *SSRN Electronic Journal*. 2018. DOI: 10.2139/ssrn.3180206 URL: https://www.researchgate.net/publication/325751430_The_Struggle_for_Refugee_Integration_into_the_Labour_Market_Evidence_from_Europe
13. International Migration Outlook 2024. *OECD*. URL: https://www.oecd.org/en/publications/international-migration-outlook-2024_50b0353e-en.html
14. International Migration Outlook 2025. *OECD*. URL: https://www.oecd.org/en/publications/international-migration-outlook-2025_ae26c893-en.html
15. Kogan I. New Immigrants – Old Disadvantage Patterns? Labour Market Integration of Recent Immigrants Into Germany. *International Migration*. 2011. Vol. 49, No. 1. P. 91–117. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2435.2010.00609.x>
16. Labor market integration of Ukrainian refugees in Europe: Employment gaps, skill mismatches and economic gains. *UNHCR. Operational Data Portal*. January 2026. URL: <https://data.unhcr.org/en/documents/details/120820>
17. Luthra R., Platt L., Salamońska J. Types of Migration: The Motivations, Composition, and Early Integration Patterns of «New Migrants» in Europe. *International Migration Review*. 2018. Vol. 52, No. 2. P. 368-403. <https://doi.org/10.1177/0197918318781586>

18. Marbach M., Hainmueller J., Hangartner D. The long-term impact of employment bans on the economic integration of refugees. *Science Advances*. 2018. Vol. 4, No. 9. <https://doi.org/10.1126/sciadv.aap9519>
19. Ortlieb R., Knappert L. Labor market integration of refugees: An institutional country-comparative perspective. *Journal of International Management*. 2023. Vol. 29. No. 2. <https://doi.org/10.1016/j.intman.2023.101016>
20. Schultz T. W. Investment in Human Capital. *American Economic Review*. 1961. Vol. 51, No. 1. P. 1–17. URL: <https://la.utexas.edu/users/hcleaver/330T/350kPEESchultzInvestmentHumanCapital.pdf>
21. Ukraine Refugee Situation. *UNHCR. Operational Data Portal*. URL: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>

Внесок авторів: всі автори зробили рівний внесок у цю роботу

Конфлікт інтересів: автори повідомляють про відсутність конфлікту інтересів

Nataliia Husieva

PhD in Geography, Associate Professor, Kostyantyn Niemets Department of Human Geography and Regional Studies, V.N. Karazin Kharkiv National University, Svobody Sq., 4, Kharkiv, 61022, Ukraine
e-mail: nataliya.guseva@karazin.ua, <https://orcid.org/0000-0002-3620-1213>

Olexander Bodnariuk

PhD Student (Geography), K. Niemets Department of Human Geography and Regional Studies, V.N. Karazin Kharkiv National University, Svobody Sq., 4, Kharkiv, 61022, Ukraine
e-mail: oleksandr.bodnariuk@student.karazin.ua, <https://orcid.org/0009-0002-5802-1157>

LABOUR MARKET INTEGRATION OF UKRAINIAN FORCED MIGRANTS IN EUROPE: SPATIAL PATTERNS, STRUCTURAL BARRIERS AND HUMAN CAPITAL IMPLICATIONS

This article presents a human-geographical analysis of the labour market integration patterns of Ukrainian forced migrants in European host countries in the context of Russia's full-scale armed aggression against Ukraine. The theoretical framework draws on human capital theory (G. Becker, T. Schultz), the segmented labour market theory (P. Doeringer, M. Piore), and the institutional country-comparative perspective on labour market integration (R. Ortlieb, L. Knappert). The empirical base comprises large-scale survey data from UNHCR (over 6,000 observations, mid-2025), supplemented by Eurostat and OECD statistics. Linear probability models with robust standard errors are employed to identify the determinants of employment and qualification matching.

The overall employment rate of Ukrainian forced migrants aged 20–64 in Europe stands at 57%, which is 22 percentage points (p.p.) below the comparable rate for host-country nationals. A pronounced geographical differentiation is identified: the highest employment rates are recorded in countries neighbouring or geographically proximate to Ukraine – Estonia (72%), Hungary (71%), Poland (68%) – while Switzerland (29%), Norway (37%) and Denmark (39%) form the lowest-performing group. These differences persist regardless of migrants' individual characteristics, indicating that host country labour market structure, institutional environment, and integration policy play a determining role.

Special attention is devoted to the phenomenon of skills underutilisation (skill mismatch): nearly 60% of employed forced migrants work below their qualification level, and the median wage gap compared to local workers reaches 40%. Unlike general employment rates, which gradually improve with duration of stay, skills mismatch does not diminish over time, pointing to structural rather than merely adaptive barriers. The key determinants of qualification mismatch are identified as: sectoral discontinuity after displacement (–29 p.p.), as well as complex credential recognition procedures, absence of suitable vacancies, and labour market discrimination – each reducing the probability of qualified employment by 11–19 p.p. Estimates suggest that removing these barriers could generate annual GDP gains of up to 0.7 % for host countries. It is argued that preserving and developing the competencies of forced migrants, even within the framework of employment abroad, represents a critical human capital resource for Ukraine's post-war reconstruction. Practical policy recommendations are formulated covering language training, qualification recognition reform, and institutional support for quality employment.

Keywords: *Ukrainian refugees, labour market, labour integration, skill mismatch, human capital, spatial differentiation, Europe, forced migration.*

References:

1. Belinska, Y., & Shevchuk, O. (2023). Forced migration of the population of Ukraine during the war. *Digital Economy and Economic Security*, 9(09), 63–67. <https://doi.org/10.32782/dees.9-11> [in Ukrainian].
2. Dielini, M., & Dergach, A. (2025). Current trends and consequences of migration from Ukraine to the EU under martial law: socio-economic aspect. *Economy and Society*, 80. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-80-3> [in Ukrainian].
3. Lukianykina, O., & Skyba, T. (2025). Forced migration of Ukrainians in the context of war implications for Ukraine and Europe. *Grafi of Science*, 49, 345–353. <https://doi.org/10.36074/grail-of-science.21.02.2025.039> [in Ukrainian].
4. Milova, M., & Trushevych, H. (2023). Ukrainian migration to Europe at the period of the Russian-Ukrainian war: politics of regulation. *International and Political Studies*, 36, 215–223. <https://doi.org/10.18524/2707-5206.2023.36.288721> [in Ukrainian].
5. National Institute for Strategic Studies. (2024, January 31). *Ukrainian War Refugees in Europe: Between Integration and Return*. Retrieved from <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/ukrayinski-bizhentsi-viyny-v-vevropi-mizh-intehratsiyevy-ta> [in Ukrainian].
6. Becker, G. S. (1975). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (2nd ed.). Columbia University Press. Retrieved from <https://www.nber.org/system/files/chapters/c3730/c3730.pdf>

7. Brell, C., Dustmann, C., & Preston, I. (2020). The labor market integration of refugee migrants in high-income countries (CReAM Discussion Paper No. 01). Centre for Research & Analysis of Migration, University College London. Retrieved from <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/295610/1/cream-dp2001.pdf>
8. Council of the European Union. (2001). Council Directive 2001/55/EC of 20 July 2001 on minimum standards for giving temporary protection in the event of a mass influx of displaced persons and on measures promoting a balance of efforts between Member States in receiving such persons and bearing the consequences thereof. *Official Journal of the European Communities*, L 212, 12–23. Retrieved from <https://www.refworld.org/legal/reglegislation/council/2001/en/17729>
9. Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1970). Internal labor markets and manpower analysis. Harvard University; Massachusetts Institute of Technology. Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED048457.pdf>
10. Dustmann, C., Fasani, F., Frattini, T., Minale, L., & Schönberg, U. (2017). On the economics and politics of refugee migration. *Economic Policy*, 32 (91), 497–550. Retrieved from https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/1571623/1/Dustmann_The%20Economics%20and%20Politics%20of%20Refugee%20Migration_13Febr2017_final.pdf
11. International Organization for Migration. (2025). Enhancing labour market inclusion for people displaced from Ukraine: IOM's experience. Retrieved from <https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbd12616/files/documents/2025-03/enhancing-labour-market-inclusion-for-people-displaced-from-ukraine.pdf>
12. Fasani, F., Frattini, T., & Minale, L. (2018). (The struggle for) refugee integration into the labour market: Evidence from Europe (SSRN Working Paper). <https://doi.org/10.2139/ssrn.3180206>
13. OECD. (2024). International migration outlook 2024. Retrieved from https://www.oecd.org/en/publications/international-migration-outlook-2024_50b0353e-en.html
14. OECD. (2025). International migration outlook 2025. Retrieved from https://www.oecd.org/en/publications/international-migration-outlook-2025_ae26c893-en.html
15. Kogan, I. (2011). New immigrants – old disadvantage patterns? Labour market integration of recent immigrants into Germany. *International Migration*, 49 (1), 91–117. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2435.2010.00609.x>
16. UNHCR. (2026, January). Labor market integration of Ukrainian refugees in Europe: Employment gaps, skill mismatches and economic gains. *Operational Data Portal*. Retrieved from <https://data.unhcr.org/en/documents/details/120820>
17. Luthra, R., Platt, L., & Salamońska, J. (2018). Types of migration: The motivations, composition, and early integration patterns of «new migrants» in Europe. *International Migration Review*, 52(2), 368–403. <https://doi.org/10.1177/0197918318781586>
18. Marbach, M., Hainmueller, J., & Hangartner, D. (2018). The long-term impact of employment bans on the economic integration of refugees. *Science Advances*, 4(9). <https://doi.org/10.1126/sciadv.aap9519>
19. Ortlieb, R., & Knappert, L. (2023). Labor market integration of refugees: An institutional country-comparative perspective. *Journal of International Management*, 29(2). <https://doi.org/10.1016/j.intman.2023.101016>
20. Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *American Economic Review*, 51(1), 1–17. Retrieved from <https://la.utexas.edu/users/hcleaver/330T/350kPEESchultzInvestmentHumanCapital.pdf>
21. UNHCR. (n.d.). Ukraine refugee situation. *Operational Data Portal*. Retrieved from <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>

Authors Contribution: All authors have contributed equally to this work

Conflict of Interest: The authors declare no conflict of interest

Received 10 March 2026

Accepted 05 May 2026

Published 25 May 2026