

УДК 331.5:316.48(477.63)

DOI: <https://doi.org/10.30838/EP.205.125-131>**Лісовська Л.С.**

доктор економічних наук

Національний університет «Львівська політехніка»

Lisovska Lidiya

Dr. of Economic Sc.

Lviv Polytechnic National University

<https://orcid.org/0000-0002-9937-3784>**Процак К.В.**

кандидат економічних наук

Національний університет «Львівська політехніка»

Protsak Kateryna

PhD in Economic Sc.

Lviv Polytechnic National University

<https://orcid.org/0000-0001-5864-4077>

ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ТА БАР'ЄРИ ІНТЕГРАЦІЇ ЖІНОК-ВПО В УМОВАХ ВІЙНИ

Стаття досліджує вплив вимушеної внутрішньої міграції на професійну ідентичність, кар'єрні траєкторії та умови праці жінок в Україні під час війни. Метою дослідження є виявлення ключових чинників і бар'єрів, що ускладнюють доступ внутрішньо переміщених жінок до ринку праці та їх інтеграцію в нове соціально-економічне середовище. Представлено результати опитування у чотирьох областях Західної України, що висвітлюють виклики, досвід і стратегії адаптації жінок. Соціологічне опитування було проведено у три етапи, що дозволило провести глибинний аналіз динаміки змін у поглядах респондентів, порівняти результати різних хвиль дослідження та виявити сталі й змінні чинники, що впливають на процеси професійної інтеграції. Наголошено на ролі психологічної стійкості, перекваліфікації, підтримки місцевої влади та міжнародних проєктів. Запропоновано рекомендації щодо підвищення ефективності інтегрування внутрішньо переміщених жінок.

Ключові слова: територіальні громади, внутрішньо переміщені особи, інтеграція, місцеве врядування, працевлаштування.

FACTORS OF PROFESSIONAL IDENTITY FORMATION AND BARRIERS TO THE INTEGRATION OF IDPs IN WAR CONDITIONS

The article investigates the influence of forced internal migration on professional identity, career trajectories, and working conditions of women during the ongoing war in Ukraine. Its main objective is to identify and analyze the key factors, barriers, and challenges that complicate access to the labor market for internally displaced women (IDW) and hinder their effective integration into new socio-economic environments. The study combines thorough theoretical analysis with detailed empirical data obtained from a comprehensive survey conducted in four regions of Western Ukraine, allowing for a nuanced understanding of the structural, social, and personal determinants shaping professional adaptation. Findings emphasize the critical role of psychological resilience, access to retraining and professional development programs, supportive local governance, and active engagement in international projects, which significantly contribute to successful occupational reintegration and overall social well-being. Moreover, the study reveals that limited availability of professional opportunities, social discrimination, economic disparities between regions, and inadequate institutional support pose substantial obstacles to the full utilization of skills and professional potential of displaced women. After examining the reasons behind the results of the sociological survey, it was found that they were caused by a combination of several factors, which in synergy create barriers or drivers for the professional integration of IDP women.

Based on these insights, the article proposes carefully targeted recommendations to enhance professional integration, facilitate social rehabilitation, strengthen economic stability, and promote gender equality. The research outcomes

provide valuable implications for policymakers, social service providers, academic institutions, and international organizations aiming to empower displaced women, support their sustainable socio-economic inclusion, and improve resilience in conflict-affected contexts, contributing to a broader understanding of the complex intersection of forced migration, gender, and labor market dynamics in contemporary Ukraine.

Keywords: territorial communities, internally displaced persons, integration, local governance, employment.

JEL classification: J16, J24, J31, Z13.

Постановка проблеми. Вимушена внутрішня міграція, спричинена війною в Україні, значно вплинула на соціальну та професійну інтеграцію жінок, формуючи нові виклики у сфері їхньої зайнятості, адаптації до ринку праці та самореалізації в умовах зміненого соціально-економічного середовища. Жінки-мігранти, як правило, мають нижчий освітній статус, ніж чоловіки, і стикаються з більшими труднощами, ніж чоловіки, як під час міграції, так і пізніше, з їх інтеграцією в ринок праці свого місця прибуття. Дослідження свідчать, що ринок праці в Україні в умовах війни зазнав значних змін. Це пов'язано з зниженням зайнятості, мобілізацією чоловічого населення, зростання безробіття, міграції та погіршення умов роботи. В умовах невизначеності та економічної нестабільності роботодавці часто вдаються до скорочення витрат на персонал, обмеження соціальних гарантій і згортання обсягів діяльності [1]. Це теж не сприяє вимушено переміщеним жінкам працевлаштуватися на новому місці проживання.

Жінки - внутрішньо переміщені особи (ВПО) позитивно впливають на економічний добробут та можливості працевлаштування місцевих жителів. Це також підтверджується дослідженням [2], де зазначено, що на Закарпатті ситуація покращилася завдяки до створення нових робочих місць та приходу добре сформованих ВПО з решти країни. Дана інформація відіграє важливу роль у формулюванні рішень та стратегій, спрямованих на зменшення нерівностей та викликів, з якими зустрічаються внутрішньо переміщені жінки. Вона слугує основою для розробки цілеспрямованих програм підтримки, розширення доступу до освіти та професійного розвитку, поліпшення умов зайнятості та економічної самодостатності, забезпечення доступу до якісних медичних послуг та соціального захисту.

Гіпотезами нашого дослідження є такі твердження: **Гіпотеза 1.** Передбачається, що ключовими чинниками професійної адаптації жінок ВПО під час війни є доступ до можливостей працевлаштування, соціальна підтримка приймаючих громад та рівень особистих професійних компетенцій. **Гіпотеза 2.** Передбачається, що головними бар'єрами інтеграції жінок ВПО у нове соціально-економічне середовище виступають дискримінаційні практики на ринку праці, відсутність гнучких форм зайнятості та недостатній рівень інституційної підтримки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження проблем міграції та внутрішнього переміщення та соціальної інтеграції переміщених осіб відносять до відносно молоді наукової сфери. Наукові публікації за цією тематикою тісно пов'язані з теоріями стійкості, розширення прав і можливостей, гендеру та

засобів до існування

Зарубіжні науковці Morrison [3], Hatab [4], Caliendo [5] наголошують, що основною метою внутрішньої міграції є знаходження кращого місця працевлаштування задля зростання добробуту. Також причинами внутрішньої міграції, на думку Manandhar [6] стають безробіття, низький економічний розвиток регіону проживання, низька заробітна плата, дискримінація, погана інфраструктура для життя, низькі очікування щодо розвитку кар'єри. Дослідження Salam обґрунтовують, що внутрішня міграція відіграє важливу роль у зменшенні бідності [7], а загальні схильності до міграції зменшуються з віком, зазначає Thomas [8]. Також значно відрізняється ідеологія спланованої внутрішньої міграції, пов'язаної з пошуком кращої роботи чи умов проживання, та вимушеної міграції через воєнні конфлікти та катаклізми, зазначає Смутчак [9].

Мігрантам завжди важче знайти гідну роботу, це підтверджується дослідженням [10]. Навіть у тих випадках, коли працівники-мігранти мають необхідний рівень професійних знань та навичок, багато з них працюють на роботах, які не відповідають їх талантам або рівню майстерності, що призводить до «неповної зайнятості» або невідповідності запитів одержаному місцю праці.

Науковці досліджують особливості міграції населення в умовах війни в Україні ще від початку військових дій від 2014 року. Внутрішньо переміщені особи стикаються зі значними проблемами, пов'язаними з соціальною вразливістю (втрата житла, місця роботи, а відповідно і доходів, складний емоційний стан через постійні небезпеки та загрози, пов'язані з війною) [11], Human rights due diligence [12].

Наукові праці Meekes [13] та Yaroshenko [14] торкаються проблем працевлаштування переселених жінок у приймаючих громадах. Важливим аспектом при цьому є роль та інструменти місцевих органів управління, підкреслює Roshchuk [15].

Огляд літератури засвідчує, що проблематика міграції та внутрішнього переміщення є міждисциплінарною та охоплює економічні, соціологічні, психологічні та управлінські аспекти. Література підтверджує, що інтеграційні політики та створення можливостей працевлаштування знижують рівень зовнішньої міграції та сприяють стабілізації соціально-економічної ситуації. Незважаючи на значні засвідчені результати наукового пізнання досліджуваної проблематики, певні аспекти міграції та умов формування середовища для професійної ідентичності, кар'єри та умов праці залишаються недостатньо дослідженими, особливо в контексті адаптації та працевлаштування внутрішньо

переміщених жінок. Для отримання комплексного розуміння цього питання необхідно охопити дослідженнями кілька регіонів України, які відрізняються за економічними, соціальними та культурними особливостями. Крім того, важливо проводити дослідження в динаміці, щоб відстежувати зміни у процесах адаптації та інтеграції внутрішньо переміщених жінок у нові професійні середовища. Такий підхід дозволить отримати більш ґрунтовні висновки, які можуть стати основою для розробки ефективних стратегій підтримки цих жінок у працевлаштуванні, розвитку кар'єри та формуванні професійної ідентичності.

Мета дослідження полягає у визначенні ключових факторів та бар'єрів, що формують професійний шлях і умови праці жінок ВПО під час війни, беручи до уваги їхній досвід адаптації до нового соціально-економічного контексту. Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі завдання: здійснити огляд літератури та теоретичних підходів до вивчення професійної ідентичності та адаптації ВПО; проаналізувати результати емпіричного дослідження, зокрема опитування жінок ВПО у чотирьох областях Західної України, з метою виявлення їхнього особистого досвіду, викликів і стратегій адаптації; обґрунтувати ключові чинники, що впливають на професійну ідентичність і можливість працевлаштування; розробити рекомендації для їх подолання.

Методи: У дослідженні використано результати соціологічного опитування шляхом глибинних інтерв'ю на основі анкет. У рамках опитування було проведено три етапи збору даних. Дослідження охопило чотири області Західної України: Львівську, Тернопільську, Хмельницьку та Рівненську.

Перший етап відбувався з 18 жовтня по 29 листопада 2022 року. Другий етап тривав з 27 січня по 19 лютого 2023 року. Завершальний, третій етап, проходив з 8 січня по 26 січня 2024 року.

У ході дослідження було опитано у Львівській області — 508 жінок, у Тернопільській області — 549 жінок, у Хмельницькій області — 767 жінок, а в Рівненській області — 602 жінки. Місцем проведення опитування стали такі громади: Тернопільська область (Бережанська територіальна громада (ТГ), Золотопотіцька ТГ, Копичинецька ТГ, Підволочиська ТГ, м. Тернопіль), Рівненська область (Клеванська ТГ, Дубенська ТГ, Березнівська ТГ, Здолбунівська ТГ, м. Рівне), Львівська область (Моршинська ТГ, Рудківська ТГ, Бібрська ТГ, Мурованська ТГ), Хмельницька область (м. Хмельницький, Красилівська ТГ, Городецька ТГ, Дунаєвецька ТГ, Волочиська ТГ).

Анкета включала як закриті запитання з фіксованими варіантами відповідей (для кількісного аналізу), так і відкриті запитання, що дозволили респондентам поділитися деталями свого досвіду (для якісного аналізу).

Виклад основних результатів дослідження. На першому етапі досліджувалося, з якими проблемами та викликами зіштовхуються внутрішньо переміщені

жінки (ВПЖ) в Україні в умовах війни. Тому найважливішим було з'ясувати емоційний стан ВПЖ, оскільки саме емоційний стан значною мірою впливає на здатність адаптуватися до нових умов, приймати ефективні рішення та зберігати професійну ідентичність у період кризи. Крім того, вивчалось питання можливості працювати дистанційно, зберігаючи роботу, яку жінки залишили у своїх домівках. Ці аспекти є особливо важливими, адже дистанційна робота дозволяє підтримувати зв'язок із попереднім професійним середовищем, зменшує економічні ризики та сприяє стабілізації емоційного стану.

Перший етап дослідження показав, що через 7 місяців після початку війни ВПЖ частково адаптувалися до змін. Однак значна частина з них (38%) зазначила, що їм важко визначити свій емоційний стан, 33% повідомили, що почуваються дещо позитивно, а 19% оцінили свій емоційний стан як негативний.

Більшість ВПЖ не мали можливості працювати дистанційно на своїх попередніх (довоєнних) робочих місцях у містах, що їх прийняли. Це свідчить про те, що, незважаючи на часткову адаптацію, проблеми, пов'язані з емоційною стабільністю та безперервністю зайнятості, залишаються актуальними. Нemoжливість продовжувати дистанційну роботу підкреслює необхідність цілеспрямованих заходів, спрямованих на створення гнучких можливостей зайнятості та надання психологічної підтримки.

За результатами скринінгу залежно від емоційного стану та визначених професійних потреб, різним категоріям жінок місцеві органи управління ТГ надавали різні види допомоги та підтримки. Травматологічна підтримка та консультування мають вирішальне значення і повинні бути запропоновані до надання їм можливостей працевлаштування.

На другому етапі виявлено, що 37% жінок вдалося знайти роботу за фахом, ще 14% працювали на менш кваліфікованій роботі, ніж до початку війни. Ще 5% жінок ВПО розпочали власний бізнес або отримали посаду кращу, ніж була до війни. Ці дані узгоджуються з результатами іншого дослідження, які вказують, що загалом лише 32% ВПО займалися або повною, або неповною зайнятістю, через віддалену роботу або інші засоби [2].

Отже, решта жінок мали проблеми з працевлаштуванням. Кваліфікація та навички жінок ВПО часто не відповідають вимогам місцевого ринку праці, що створює значні труднощі в їхній професійній інтеграції. У досліджуваних громадах — Березнівській, Волочиській, Городецькій та Мурованській — лише близько половини жінок мають професійні компетенції, які відповідають потребам місцевого ринку. Це підкреслює актуальність перекваліфікації та адаптації до нових умов праці.

Окрім того, було виявлено, що жінки стикаються з численними викликами на ринку праці, включаючи обмежені можливості для кар'єрного зростання, недостатній рівень соціальних гарантій та підтримки з боку

органів місцевого самоврядування. Жінки зазначали про явища дискримінації, пов'язаної з тим, що потенційні роботодавці відмовляють жінкам в роботі лише через те, що вважають, що вони незначний час планують перебувати в громаді і при першій можливості повернуться додому чи перемістяться в інше місце.

Протягом періоду між жовтнем 2022 року та січнем 2024 року жінки-переселенки мали можливість брати участь у різноманітних механізмах інтеграції, які були сформовані органами місцевого управління. Ці механізми мали різні обсяги та тривалість, а їхнє фінансування здійснювалося з бюджету територіальної громади, обласного бюджету та за кошти міжнародних донорів.

Проте третій етап дослідження показав лише незначні зміни ключових показників потреб жінок ВПО стосовно відповіді на питання «чи ваша кваліфікація відповідає місцевому ринку праці»? На 14% менше респондентів відповіли, що їх кваліфікація відповідає. Це пов'язано з тим, що частина жінок ВПО покидають громади, на їх місце прибувають нові, тобто відбувається внутрішня міграція переселенок. Адаптація, інтеграція та працевлаштування ВПЖ тісно пов'язана з їх емоційним станом, а через часті обстріли та загрози емоційний стан залишається у більшості негативним. Також на результати професійного ідентифікування вплинуло те, з яких регіонів України і якого типу (місто чи село) населеного пункту прибувають нові переселенки, а також чи вони мали професійний досвід до війни.

На попередніх етапах більшість жінок не могли відповісти, чи бажають вони змінити власну професію чи перекваліфікуватися. Але такі зміни насправді відбулися і за результатами 3-го етапу лідером серед таких громад є Красилівська, де 64 % жінок зазначили, що бажання перекваліфікуватися з'явилося і вони вже, навіть, зробили перші кроки у цьому напрямку. Також до п'ятірки лідерів увійшли Городоцька, Здолбунівська, Копичинецька територіальні громади та місто Тернопіль.

Результати дослідження показали, що є громади, які відзначаються тим, що у ВПЖ, які в них перебувають, не виникає бажання перекваліфікуватися. Це може свідчити про наступне: або непривабливий місцевий ринок праці; або про те, що на місцевому ринку праці жінки можуть отримати роботу і гідну зарплату з тією кваліфікацією, яка у них вже є; або жінки мають можливість дистанційно працювати за попереднім місцем праці. Серед таких громад із значним відривом вирізнялися Клеванська, Бібрська та Мурованська.

Позитивні зміни стосовно адаптації жінок-переселенок відбулись в усіх досліджуваних громадах, де щонайменше третина опитаних за останні пів року відчувала себе частинкою громади. Після перебування

певного часу у громаді жінки ВПО певним чином починають пристосовуватись до нових умов та інтегруватись в середовище проживання. Результати дослідження стверджують, що існує пряма кореляція між позитивними змінами в інтеграції жінок ВПО та їх емоційним станом. ВПЖ стикаються з зміненими умовами життя, пов'язані зі значною дискримінацією, небезпечною, насильством, потребами, щоб вижити на щоденній основі, піклуючись про свою сім'ю. досліджений досвід ВПЖ в результаті збройних конфліктів стверджує, що вони черпали ресурси в своїй стійкості з сім'ї, соціальної підтримки жінок, які були в подібних ситуаціях. Також було опитано жінок щодо проявів явища дискримінації, результати засвідчили неоднозначну динаміку. Дослідження виявило, що жінки ВПО відчували дискримінацію від роботодавців, оскільки вони вважають, що переселенки тимчасово проживають і при першій можливості можуть покинути громаду. Проте найбільше жінок ВПО, які перестали відчувати дискримінацію, спостерігалось в м. Тернополі, Березанській та Здолбунівській громадах.

Якщо говорити узагальнено про наміри жінок залишитися в громадах на триваліший час, то за досліджувани періоди немає значних коливань у відповідях респонденток. На першому етапі таких жінок було менше половини, коливання спостерігаються в межах 5 %. За результатами третього етапу, загалом зросла кількість осіб, які планують залишитися в громаді на триваліший час. Лідерами серед таких громад були і залишаються місто Рівне, Дубенська, Моршинська, Березанська ТГ, які є комфортними для проживання. Також є громади, з яких великий відсоток жінок планує виїхати. Зокрема, до цієї категорії увійшла Підволочиська ТГ, де не планує залишитися кожна 3-я жінка, проте в даному випадку спостерігається позитивна тенденція, адже на попередніх етапах цей показник був вищий і так думала кожна 2-а жінка. А от у Здолбунівській і Березнівській громадах інша ситуація, адже кількість ВПЖ, які не бажають залишитися у громаді значно зросла за останні півроку. Це має бути певним сигналом для керівництва цих громад.

Результати даного дослідження показали, що є лідери серед громад, де ВПЖ працюють в напрямі відкриття власної справи та, навіть, вже відкрили власний бізнес. Такий рейтинг очолює Копичинецька ТГ. Проте хочеться виділити ще і Красилівську ТГ, де 38 % бажали і дуже бажали відкрити власну справу і половина це вже зробили. А от у випадку Березнівської громади - майже всі, хто хотіли (41%), це зробили. Дослідивши причини результатів проведеного соціологічного опитування, виявлено, що їх результати зумовлені одночасним поєднання декількох факторів, які в синергії створюють бар'єри або драйвери для професійної інтеграції жінок ВПО (табл.1).

Таблиця 1

Чинники впливу на професійну ідентичність, кар'єру та умови праці жінок

Чинник	Сила впливу	Можливі наслідки	Рекомендовані засоби посилення/послаблення
Рівень соціально-економічного розвитку приймаючої громади	Висока	Більше можливостей для працевлаштування та інтеграції, доступ до ресурсів і підтримки	Розвиток інфраструктури, залучення інвестицій, реалізація програм міжнародної допомоги
Місце походження жінки-переселенки (місто/село)	Середня	Рівень попередньої професійної підготовки може впливати на здатність адаптуватися до нового середовища	Проведення адаптаційних програм, зокрема для жінок із сільської місцевості, індивідуальний підхід
Відповідність між потребами місцевого ринку праці та професійними навичками жінок	Висока	Складнощі з працевлаштуванням, необхідність у перекваліфікації	Співпраця з роботодавцями для створення курсів перекваліфікації, впровадження навчальних програм
Попередній підприємницький досвід	Середня	Можливість започаткування власного бізнесу, підвищення економічної незалежності	Проведення тренінгів з бізнес-планування, мікрогранти для стартапів
Психологічна стійкість	Середня	Підвищення здатності адаптуватися до нових умов, подолання стресу	Психологічна підтримка, групи взаємодопомоги, освітні семінари
Гендерні стереотипи на ринку праці	Висока	Обмеження кар'єрних можливостей, дискримінація	Інформаційні кампанії щодо гендерної рівності, посилення контролю за дотриманням трудових прав
Підтримка місцевих органів влади	Висока	Сприяння адаптації та економічній інтеграції, створення нових робочих місць	Розвиток інфраструктури підтримки бізнесу, консультативні центри, грантові програми
Участь у міжнародних проєктах	Середня	Розширення мережевих зв'язків, залучення додаткових ресурсів	Посилення співпраці з міжнародними організаціями, розвиток програм професійного обміну
Доступ до житла та соціальних послуг	Висока	Зниження рівня соціальної нестабільності, підвищення якості життя	Створення доступного житла, забезпечення якісних соціальних послуг

Джерело: розроблено авторами.

Серед цих факторів ключовими є відсутність доступу до якісних програм перекваліфікації, обмежені можливості працевлаштування у сільських та малих громадах, гендерні стереотипи щодо зайнятості жінок, а також психологічні наслідки вимушеної міграції. Ці чинники взаємопов'язані та потребують комплексного підходу для їх подолання.

Висновки. Результати дослідження підкреслюють важливість комплексного підходу до підтримки ВПЖ, враховуючи їхню соціальну та професійну інтеграцію. Виявлено, що значна частина жінок ВПО, які прибули до приймаючих міських громад, мала попередній підприємницький досвід або наміри його започаткувати, що свідчить про їхній потенціал для економічної самореалізації.

Сприятливим фактором адаптації стали активний розвиток приймаючих громад, підтримка міжнародних

організацій та участь у міжнародних проєктах. Важливу роль відіграє відкритість органів місцевого самоврядування, які сприяють інтеграції жінок у місцеві економічні процеси. Наприклад, у Копичинецькій громаді функціонує консультативний пункт для бізнесу, що допомагає жінкам розвивати підприємницькі навички та отримувати консультації для започаткування власної справи.

Висновки дослідження є основою для розробки політик та програм, спрямованих на задоволення як короткострокових потреб жінок ВПО (житло, підтримка зайнятості), так і довгострокових стратегій їхньої інтеграції. Зокрема, особливу увагу слід приділяти формуванню стійкості, розвитку підприємницького потенціалу та забезпеченню рівних можливостей у новому соціально-економічному середовищі.

Список використаних джерел:

1. Vyshnovetska, S., Vyshnovetskyi, V., Dyban, M., Kmetyk, Kh. & Chernous, S. (2024) Legal regulation of labour relations in the conditions of martial law in Ukraine. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 18 (2), 219-244. DOI: 10.13169/workorglaboglob.18.2.219
2. Koroutchev, R. (2024) Migration and challenges arising from the Russian armed conflict in 2022: The case of Zakarpattia. *Journal of the Bulgarian Geographical Society* 50: 21–34 (2024) DOI: 10.3897/jbgs.e115315
3. Morrison, Ph., Clark, W. (2011) Internal migration and employment: macro flows and micro motives. *Environment and Planning A*. 43, 1948-1964. doi:10.1068/a43531.
4. Hatab, A., Amuakwa-Mensah, F., Lagerkvist C-J. (2022) Who moves and who gains from internal migration in Egypt? Evidence from two waves of a labor market panel survey. *Habitat International*. 124. <https://doi.org/10.1016/j.habitatint.2022.102573>
5. Caliendo, M., Cobb-Clark, D. A., Hennecke, J. Uhlenhof A. (2016) Job Search, Locus of Control, and Internal Migration. SOEP — The German Socio-Economic Panel study at DIW Berlin .
6. Manandhar, B. (2023) Socio-Economic Characteristics of Non-Family-Reason Internal Migration. *Open Journal of Social Sciences*, 11, 222-231. doi: 10.4236/jss.2023.113015
7. Salam, A., Kiron, A., (2023) Causes of Internal Migration and Its Impact on Poverty: A Case Study from Kurigram District in Bangladesh. *Research Square*. DOI: <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-3195962/v1>
8. Thomas, M. (2019) Employment, education, and family: Revealing the motives behind internal migration in Great Britain. *Popul Space Place*. <https://doi.org/10.1002/psp.2233>
9. Смутчак, З., Урсол, О. (2022). Вимушені внутрішні переселення в Україні: проблема інтеграції у суспільство. Вісник післядипломної освіти. Серія: Соціальні та поведінкові науки, 22(51). [https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-22\(51\)](https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-22(51))
10. Synthesis report. The integration of migrants: Spotlight on skills intelligence and learning, housing, women and children. 2021. https://migrant-integration.ec.europa.eu/system/files/2022-02/DG_EMPL_MLC%20Migrants_LONG_REPORT_V08_FINAL_ACCESSIBILITY.pdf
11. Capasso, A., Skipalska, H., Chakrabarti, U., Guttmacher, S., Navario, P., & Castillo, T. P. (2022). Patterns of gender-based violence in conflict-affected Ukraine: a descriptive analysis of internally displaced and local women receiving psychosocial services. *Journal of Interpersonal Violence*, 37(23-24), NP21549-NP21572.
12. Khrystova, G., & Uvarova, O. (2022). Gender Component of Internal Displacement in Ukraine: A Case of Business (In)Capability to Localize Human Rights Impact Assessment. *Business and Human Rights Journal*, 7(3), 500-507. <https://doi.org/10.1017/bhj.2021.52>
13. Meekes, J., & Hassink, W. H. (2022). Gender differences in job flexibility: Commutes and working hours after job loss. *Journal of Urban Economics*, 129, 103425.
14. Yaroshenko, O. M., Smorodynskyi, V. S., Silchenko, S. O., Vetukhova, I. A., & Zaika, D. I. (2023, September). The Crisis of Labor Migration during the Russia-Ukraine War. In *New Labor Forum* (Vol. 32, No. 3, pp. 80-88). Sage CA: Los Angeles, CA: SAGE Publications.
15. Roshchuk, I., Bilan, Y., Krol, V., & Mishchuk, H. (2024). Social integration of internally displaced persons in Ukraine: Problems and challenges for governing local communities. *Problems and Perspectives in Management*, 22(1), 728.

References:

1. Vyshnovetska, S., Vyshnovetskyi, V., Dyban, M., Kmetyk, Kh. & Chernous, S. (2024) Legal regulation of labour relations in the conditions of martial law in Ukraine. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 18 (2), 219-244. DOI: 10.13169/workorglaboglob.18.2.219 [in English]
2. Koroutchev, R. (2024) Migration and challenges arising from the Russian armed conflict in 2022: The case of Zakarpattia. *Journal of the Bulgarian Geographical Society* 50: 21–34 (2024) DOI: 10.3897/jbgs.e115315 [in English]
3. Morrison, Ph., Clark, W. (2011) Internal migration and employment: macro flows and micro motives. *Environment and Planning A*. 43, 1948-1964. doi:10.1068/a43531 [in English]
4. Hatab, A., Amuakwa-Mensah, F., Lagerkvist C-J. (2022) Who moves and who gains from internal migration in Egypt? Evidence from two waves of a labor market panel survey. *Habitat International*. 124. <https://doi.org/10.1016/j.habitatint.2022.102573> [in English]
5. Caliendo, M., Cobb-Clark, D. A., Hennecke, J. Uhlenhof A. (2016) Job Search, Locus of Control, and Internal Migration. SOEP — The German Socio-Economic Panel study at DIW Berlin [in English]
6. Manandhar, B. (2023) Socio-Economic Characteristics of Non-Family-Reason Internal Migration. *Open Journal of Social Sciences*, 11, 222-231. doi: 10.4236/jss.2023.113015 [in English]
7. Salam, A., Kiron, A., (2023) Causes of Internal Migration and Its Impact on Poverty: A Case Study from Kurigram District in Bangladesh. *Research Square*. DOI: <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-3195962/v1> [in English]
8. Thomas, M. (2019) Employment, education, and family: Revealing the motives behind internal migration in Great Britain. *Popul Space Place*. <https://doi.org/10.1002/psp.2233> [in English]

9. Smutchak, Z., Ursol, O., (2022) Vymusheni vnutrishni peremishchennia v Ukraini: problema intehratsii u suspilstvo. [Forced internal displacements in Ukraine: the problem of integration in society]. Bulletin of Postgraduate education. Is. Social and Behavioral Sciences Series. 22(51) [https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-22\(51\)](https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-22(51)) [in Ukrainian].
10. Synthesis report. The integration of migrants: Spotlight on skills intelligence and learning, housing, women and children. 2021. https://migrant-integration.ec.europa.eu/system/files/2022-02/DG_EMPL_MLC%20Migrants_LONG_REPORT_V08_FINAL_ACCESSIBILITY.pdf [in English]
11. Capasso, A., Skipalska, H., Chakrabarti, U., Gutmacher, S., Navario, P., & Castillo, T. P. (2022). Patterns of gender-based violence in conflict-affected Ukraine: a descriptive analysis of internally displaced and local women receiving psychosocial services. *Journal of Interpersonal Violence*, 37(23-24), NP21549-NP21572. [in English]
12. Khrystova, G., & Uvarova, O. (2022). Gender Component of Internal Displacement in Ukraine: A Case of Business (In)Capability to Localize Human Rights Impact Assessment. *Business and Human Rights Journal*, 7(3), 500-507. <https://doi.org/10.1017/bhj.2021.52> [in English]
13. Meekes, J., & Hassink, W. H. (2022). Gender differences in job flexibility: Commutes and working hours after job loss. *Journal of Urban Economics*, 129, 103425. [in English]
14. Yaroshenko, O. M., Smorodynskyi, V. S., Silchenko, S. O., Vetukhova, I. A., & Zaika, D. I. (2023, September). The Crisis of Labor Migration during the Russia-Ukraine War. In *New Labor Forum* (Vol. 32, No. 3, pp. 80-88). Sage CA: Los Angeles, CA: SAGE Publications. [in English]
15. Roshchyk, I., Bilan, Y., Krol, V., & Mishchuk, H. (2024). Social integration of internally displaced persons in Ukraine: Problems and challenges for governing local communities. *Problems and Perspectives in Management*, 22(1), 728. [in English]

Дата надходження статті: 02.09.2025 р.

Дата прийняття статті до друку: 22.09.2025 р.