УДК 331.556(4-67):331.101.3
JEL: C14; F22; J61
DOI: https://doi.org/10.32983/2222-4459-2026-2-32-40

ОЦІНЮВАННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ УКРАЇНСЬКИХ МІГРАНТІВ У КРАЇНАХ ЄС: РЕЗУЛЬТАТИ НЕПАРАМЕТРИЧНОГО АНАЛІЗУ[1]

©2026 КУЧ О. Р., СТЕПУРА Т. М.

УДК 331.556(4-67):331.101.3
JEL: C14; F22; J61

Куч О. Р., Степура Т. М. Оцінювання гідної праці українських мігрантів у країнах ЄС: результати непараметричного аналізу

У статті представлено результати порівняльного аналізу сприйняття елементів гідної праці українськими мігрантами у трьох країнах Європейського Союзу (Німеччині, Польщі та Нідерландах) на основі опитування та непараметричного статистичного тестування. Основна увага зосереджена на виявленні міжкраїнових відмінностей у суб'єктній оцінці умов праці за структурованими індикаторами, узгодженими з ILO Decent Work Framework. Дослідження ґрунтується на опитуванні 214 українських трудових мігрантів (Німеччина – 115, Польща – 71, Нідерланди – 28), проведеному у 2024–2025 рр. шляхом анонімного онлайн-анкетування. Для статистичної перевірки наявності значущих відмінностей використано непараметричний тест Conover-Iman з корекцією Холма для множинних порівнянь, що дозволяє коректно аналізувати порядкові дані без припущень про нормальність розподілу. Результати показали, що за більшістю з 19 індикаторів гідної праці статистично значущих міжкраїнових відмінностей не виявлено, що підтверджує гіпотезу про інституційну конвергенцію умов праці в межах єдиного європейського простору. Єдина статистично значуща різниця стосується додаткових матеріальних винагород: українці в Польщі частіше відзначали наявність бонусів, премій і додаткових стимулів порівняно з респондентами в Німеччині. Тенденційні відмінності спостерігаються також у показниках гнучкості робочого часу, що свідчить про відносно вищу суб'єктивну оцінку автономності праці в Польщі. Відсутність значущих відмінностей у базових параметрах праці пояснюється трьома взаємопов'язаними чинниками: уніфікованими трудовими стандартами ЄС (Директива з охорони праці – Working Time Directive, антидискримінаційне законодавство), секторальною концентрацією українських мігрантів у схожих галузях зайнятості та спільними структурними бар'єрами, з якими стикаються мігранти незалежно від країни перебування. Результати демонструють, що якісні характеристики гідної праці варіюються між країнами більше, ніж базові параметри, що вказує на визначальну роль національних інституційних особливостей і типу трудових контрактів. Дослідження має практичне значення для розробки політики інтеграції мігрантів у країнах ЄС, зокрема щодо забезпечення доступу до професійного розвитку, підвищення прозорості систем додаткових винагород і розширення можливостей гнучких форм зайнятості за збереження базових соціальних гарантій.

Ключові слова: *гідна праця, українські мігранти, Європейський Союз, непараметричний аналіз, тест Conover-Iman, інтеграція на ринку праці, умови праці.*

Рис.: *1.* ***Табл.:*** *1.* ***Бібл.:*** *20.*

Куч Остап Романович *– аспірант кафедри економіки підприємства та інвестицій, Національний університет «Львівська політехніка» (вул. Степана Бандери, 12, Львів, 79013, Україна)*
E-mail: *ostap.r.kuch@lpnu.ua*
ORCID: *https://orcid.org/0000-0001-7843-1140*

Степура Тетяна Михайлівна *– доктор економічних наук, професор, професор кафедри економіки підприємства та інвестицій, Національний університет «Львівська політехніка» (вул. Степана Бандери, 12, Львів, 79013, Україна)*
E-mail: *tetiana.m.stepura@lpnu.ua*
ORCID: *https://orcid.org/0000-0002-1070-0508*
Researcher ID: *https://www.webofscience.com/wos/author/record/AAY-4247-2020*
Scopus Author ID: *https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57834919800*

UDC 331.556(4-67):331.101.3
JEL: C14; F22; J61

Kuch O. R., Stepura T. M. Assessing Decent Work of Ukrainian Migrants in EU Countries: Results of Non-Parametric Analysis

The article presents the results of a comparative analysis of Ukrainian migrants' perceptions of elements of decent work in three European Union countries (Germany, Poland, and the Netherlands) based on a survey and non-parametric statistical testing. The main focus is on identifying cross-country differences in the subjective evaluation of working conditions according to structured indicators aligned with the ILO Decent Work Framework. The study is based on a survey of 214 Ukrainian labor migrants (Germany – 115, Poland – 71, Netherlands – 28) conducted in 2024–2025 through anonymous online questionnaires. The non-parametric Conover–Iman test with Holm correction for multiple comparisons was used to statistically assess significant differences, allowing for accurate analysis of ordinal data without assuming normality of the distribution. The results showed that for most of the 19 decent work indicators, no statistically significant cross-country differences were found, confirming the hypothesis of institutional convergence of working conditions within the single European area. The only statistically significant difference concerns additional material rewards: Ukrainians in Poland more frequently reported bonuses, premiums, and additional incentives compared to respondents in Germany. Trend differences are also observed in indicators of working time flexibility, suggesting a relatively higher subjective assessment of work autonomy in Poland. The absence of significant differences in basic work parameters is explained by three interrelated factors: harmonized EU labor standards (Occupational Safety Directive – Working Time Directive, anti-discrimination legislation), the sectoral concentration of Ukrainian migrants in similar employment sectors, and shared structural barriers that migrants encounter regardless of country of residence. The results show that the qualitative characteristics of decent work vary between countries more than the basic parameters, highlighting the decisive role of national institutional specificities and the type of employment contracts. The study has practical significance for shaping policies on the integration of migrants in EU countries,

particularly with regard to ensuring access to professional development, increasing the transparency of supplementary compensation systems, and expanding opportunities for flexible forms of employment while preserving basic social guarantees.
Keywords: *decent work, Ukrainian migrants, the European Union, nonparametric analysis, Conover–Iman test, labor market integration, working conditions.*
Fig.: *1.* ***Tabl.:*** *1.* ***Bibl.:*** *20.*

Kuch Ostap R. *– Postgraduate Student of the Department of Economics and Business Investment, National University «Lviv Polytechnic» (12 Stepana Bandery Str., Lviv, 79013, Ukraine)*
E-mail: *ostap.r.kuch@lpnu.ua*
ORCID: *https://orcid.org/0000-0001-7843-1140*
Stepura Tetiana M. *– D. Sc. (Economics), Professor, Professor of the Department of Economics and Business Investment, National University «Lviv Polytechnic» (12 Stepana Bandery Str., Lviv, 79013, Ukraine)*
E-mail: *tetiana.m.stepura@lpnu.ua*
ORCID: *https://orcid.org/0000-0002-1070-0508*
Researcher ID: *https://www.webofscience.com/wos/author/record/AAY-4247-2020*
Scopus Author ID: *https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57834919800*

Масштабна трудова міграція з України після 2022 року та її вплив на європейські ринки праці зумовили появу низки досліджень, присвячених динаміці інтеграції переміщених осіб, умовам зайнятості та траєкторіям професійної адаптації українських працівників у країнах ЄС.

Найкомплексніше порівняльне дослідження інтеграції українських біженців представлено в роботі Y. Kosyakova et al. (2024), яка охоплює 20+ європейських країн за період з кінця 2022 р. до початку 2024 р. [1]. Автори виявили значні міжкраїнові розбіжності в рівнях зайнятості українців – від понад 50% у Великій Британії, Нідерландах та Литві до менше 15% у Норвегії, Румунії та Швейцарії. Дослідження ідентифікує ключові детермінанти інтеграції: доступ до мовних програм, процедури визнання кваліфікацій, соціальні мережі та інституційні бар'єри. Водночас аналіз зосереджений на кількісних показниках зайнятості та не розглядає якісні характеристики робочих місць чи відповідність трудових умов стандартам гідної праці.

Подібний підхід демонструє дослідження F. van Tubergen et al. (2024), яке на основі унікальних даних проєкту OneUA (8 європейських країн, n = 3,800) аналізує механізми самоселекції українських біженців та мотиви вибору країни призначення [2]. Автори встановили, що ключовими факторами були географічна близькість, економічний добробут приймаючої країни та наявність соціальних мереж. Проте й це дослідження фокусується на макрорівневих детермінантах міграційних рішень, залишаючи поза увагою мікрорівневі аспекти якості праці та трудових відносин.

Значний внесок у розуміння траєкторій інтеграції українців вносять регіональні дослідження польського контексту. A. Górny & R. van der Zwan (2024) порівнюють до- та післявоєнні (2014) траєкторії українських мігрантів у Польщі, виявляючи суттєві гендерні відмінності в секторальній зайнятості та мобільності між роботами [3]. Дослідження демонструє, що жінки-мігрантки частіше зайняті в низькокваліфікованих сферах послуг, тоді як чоловіки – у будівництві та виробництві. K. Kochaniak, A. Huterska (2024) на прикладі українських домогосподарств у Кракові встановили, що фінансові труднощі в Україні, знання польської мови та сприятливі соціальні умови сприяли швидкій інтеграції на ринок праці, проте не гарантували якості зайнятості [4]. Зрештою українські трудові мігранти зазвичай стикаються з якісними втратами людського капіталу, що проявляється через невідповідність їхньої професійної кваліфікації виконуваній роботі, тобто «надлишкову кваліфікацію» [5].

S. Kubiciel-Lodzińska & B. Solga (2023) у дослідженні регіону Ополє виявили парадокс високої зайнятості при низькій задоволеності роботою серед українських мігрантів [6]. Автори підкреслюють поширеність невідповідності навичок до ситуації, коли освічені працівники змушені працювати на посадах, що не відповідають їхній кваліфікації. Це дослідження одне з небагатьох, що стосується якісних аспектів праці, проте не операціоналізує їх через призму рамкової структури гідної праці МОП.

Міжнародна організація з міграції у своєму аналітичному огляді (2025) приділяє основну увагу механізмам сприяння виходу українців на ринок праці країн ЄС, зокрема розширенню доступу до мовних програм, процедурі визнання кваліфікацій

[1] Роботу виконано в межах Hop-on project "Experiences of Ukrainian Migrant Workers in Europe – Experiencing Decent Work?", що фінансується Нідерландською дослідницькою радою (NWO). Цей проект пов'язаний із ширшою дослідницькою ініціативою "Working Democracy: A Philosophy of Work for Democratic Societies", керівником якої є професор Lisa Herzog, декан факультету філософії університет Гронінгена, якій автори висловлюють щиру подяку.

та функціонуванню центрів підтримки мігрантів [7]. Дослідження наголошує на необхідності запобігання декваліфікації та наданні доступу до формальних каналів працевлаштування, проте не містить системного аналізу умов праці чи їх відповідності міжнародним стандартам гідної праці.

Центр економічної стратегії в серії досліджень (2025) на основі репрезентативних опитувань українських біженців детально проаналізував соціально-демографічний профіль, рівень економічної активності та фактори, що визначають намір повернутися в Україну [8; 9]. Дослідження демонструють, що готовність до повернення пов'язана із зайнятістю, доходами та сімейними обставинами. Водночас зайнятість розглядається передусім як факт працевлаштування, без розкриття характеристик робочого місця, якості трудових відносин чи можливостей професійного розвитку.

Узагальнюючи, можна стверджувати, що сучасна література забезпечує ґрунтовний опис масштабів міграції, факторів інтеграції на ринки праці ЄС і макроекономічних наслідків присутності українців у приймаючих країнах. Порівняльні дослідження Y. Kosyakova et al. (2024) та F. van Tubergen et al. (2024) створюють міцну основу для розуміння детермінант зайнятості, тоді як регіональні студії A. Górny & R. van der Zwan (2024) та S. Kubiciel-Lodzińska & B. Solga (2023) виявляють важливі контекстуальні особливості польського ринку праці.

Однак системне емпіричне вимірювання гідної праці українських мігрантів у країнах Європейського Союзу залишається недостатньо розробленим напрямом досліджень. Наявні роботи, які аналізують зайнятість, переважно не операціоналізують структуровані індикатори, що відповідають концепції ILO Decent Work Framework та European Working Conditions Survey. Відсутні також міжкраїнові порівняння суб'єктивних оцінок якості трудових умов за єдиною методологією. Попри те, що окремі дослідження стосуються питань невідповідності навичок, задоволеності роботою чи секторальної сегрегації, вони не інтегрують ці аспекти в комплексну оцінку гідної праці, яка охоплювала би безпеку, автономію, баланс роботи та особистого життя, можливості розвитку та соціальний діалог.

Саме ця прогалина формує наукове підґрунтя для проведення емпіричного дослідження, представленого в цій статті, яке спрямоване на порівняльне оцінювання елементів гідної праці українських мігрантів у Німеччині, Польщі та Нідерландах на основі авторського опитування та непараметричного статистичного аналізу.

Як показано в огляді літератури, сучасні дослідження української трудової міграції переважно зосереджені на кількісних показниках зайнятості та макроекономічних аспектах інтеграції, тоді як якісні характеристики праці та їх відповідність міжнародним стандартам гідної праці залишаються недостатньо вивченими. За даними Національного банку Польщі, рівень зайнятості серед українських мігрантів у Польщі у 2024 році становив приблизно 78%, що перевищує середній показник серед громадян країни; жінки становлять близько 67% усіх зайнятих осіб [10]. У Нідерландах на початок 2025 року оплачувану роботу мали близько 59% українців працездатного віку [11], тоді як у Німеччині частка зайнятих серед українців становила близько 30% [12]. За статистикою Управління Верховного комісара ООН у справах біженців, станом на вересень 2024 року в Польщі перебувало 980 034 мігранти, з яких 970 120 – громадяни України, що свідчить про абсолютне домінування українців серед усіх мігрантів країни [13]. Такі показники підтверджують масштаб присутності українців на європейському ринку праці, проте самі по собі не розкривають якості їхньої зайнятості, умов праці та ступеня відповідності трудових відносин стандартам гідної праці.

Концепція гідної праці, вперше сформульована Міжнародною організацією праці в 1999 році, є одним із ключових елементів Цілі сталого розвитку 8 – «Сприяння стійкому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх» [14; 15]. Вона охоплює економічні, соціальні та інституційні складові, а саме: рівень заробітної плати, стабільність зайнятості, соціальний захист, умови праці, можливості професійного розвитку, рівність і безпеку. У межах європейського виміру ці аспекти конкретизуються в European Working Conditions Survey, що у 2024 році визначила сім основних вимірів якості праці: фізичне середовище, інтенсивність роботи, якість робочого часу, соціальне середовище, навички та самостійність, доходи та перспективи [16].

Для українських мігрантів у країнах ЄС оцінювання гідної праці має подвійне значення. З одного боку, воно є індикатором успішності соціально-економічної інтеграції, з іншого погляду дозволяє кількісно виміряти ступінь відповідності ринку праці приймаючої країни базовим стандартам МОП щодо зайнятості мігрантів. Водночас у науковій літературі досі бракує порівняльних емпіричних досліджень, що оцінюють міжкраїнові відмінності в рівні гідної праці мігрантів за суб'єктивними оцінками самих працівників.

У цьому контексті актуальність дослідження зумовлена необхідністю емпіричного вимірювання елементів гідної праці українських мігрантів на основі авторського опитування, проведеного у 2024–2025 рр. у трьох країнах Європейського Союзу: Німеччині, Польщі та Нідерландах[2]. Оцінювання здійснювалося за набором індикаторів, узгоджених із методологічними підходами МОП і структурою European Working Conditions Survey (EWCS), які охоплюють ключові характеристики гідної праці: безпечне робоче середовище, гнучкість графіку, рівень доходів, можливості професійного розвитку та баланс між роботою і особистим життям.

Метою дослідження є визначення статистично значущих відмінностей у сприйнятті елементів гідної праці українськими мігрантами у трьох країнах ЄС за допомогою непараметричного тесту Conover – Iman, який дозволяє виявити пари країн із достовірними відмінностями в розподілах порядкових оцінок. Такий підхід дає змогу не лише встановити наявність міжкраїнових розбіжностей, а й оцінити стохастичне домінування певних характеристик гідної праці в конкретних національних контекстах, що є важливим для подальшого вдосконалення системи оцінювання гідної праці мігрантів.

Оцінювання гідної праці в міжнародному вимірі ґрунтується на рамковій структурі ILO Decent Work Framework, яка визначає десять ключових елементів: можливості для продуктивної зайнятості, адекватність доходів, безпеку праці, соціальний захист, соціальний діалог, права працівників, рівність можливостей, стабільність трудових відносин, баланс між роботою та сімейним життям, а також перспективи професійного розвитку [17]. Ці елементи узгоджено з європейським підходом EWCS, що виділяє сім вимірів якості праці: фізичне середовище, інтенсивність праці, якість робочого часу, соціальні відносини, розвиток навичок і самостійність, доходи та перспективи [16].

На основі узгодження цих двох підходів було сформовано набір індикаторів гідної праці, адаптований для дослідження українських трудових мігрантів. До нього увійшли питання щодо рівня заробітної плати (*Decent salary*), стабільності трудових відносин (*Periodic revision of wages*), умов праці та безпеки (*Workplace hazard knowledge, Felt physical safety*), участі в соціальному діалозі (*Can express dissatisfaction, Familiar with official documents*), можливостей розвитку (*Career growth, Participation in training*), гнучкості графіка (*Choose work schedule, Plan work time ahead*), а також балансу між роботою та сім'єю (*Enough time with children*).

Для збору емпіричних даних було розроблено опитувальник, що складався з трьох тематичних блоків:

1. *Демографічний профіль респондента* (вік, стать, освіта, країна перебування, тривалість проживання за кордоном та інше).
2. *Оцінка елементів гідної праці* (за шкалою від 1 до 5; від «повністю не згоден» до «повністю згоден»).
3. *Розвиток демократії на робочих місцях і соціальний діалог* (поінформованість про трудові права, участь у прийнятті рішень, наявність профспілкових структур).

У дослідженні взяли участь 214 українських трудових мігрантів, з яких 115 осіб – у Німеччині, 71 – у Польщі, 28 – у Нідерландах. Опитування проводилося у 2024–2025 рр. шляхом анонімного онлайн-анкетування із застосуванням контрольних питань для перевірки валідності відповідей.

Отримані дані стали основою для проведення подальшого статистичного аналізу, зокрема непараметричних тестів, спрямованих на виявлення міжкраїнових відмінностей у сприйнятті елементів гідної праці серед українських мігрантів.

Для перевірки наявності статистично значущих відмінностей у сприйнятті елементів гідної праці між країнами перебування українських мігрантів використано тест Коновера – Імана (*Conover – Iman test*). Його застосування зумовлене характером даних: усі змінні вимірювалися за порядковою шкалою Лайкерта (1–5), що не відповідає вимогам нормальності розподілу і рівності дисперсій. Тест належить до непараметричних методів і дозволяє порівнювати декілька незалежних вибірок за рангами, зокрема тоді, коли класичні параметричні підходи (ANOVA, t-тест) непридатні.

Методологічною основою тесту є підхід рангового перетворення (*rank transformation*), запропонований В. Коновером і Р. Іманом (W. J. Conover, R. L. Iman) (1971), який передбачає заміну вихідних значень на їхні ранги та подальше використання параметричних принципів оцінки на рангових даних [18]. Реалізація пост-хок тесту Коновера – Імана у статистичному середовищі *R* базується на цій концепції та надає можливість здійснювати попарні порівняння груп за допомогою функції conover.test() з пакета conover.test [19].

[2] Опитування проводилося в межах проєкту NWO-NRFU "Experiences of Ukrainian migrant workers in Europe – experiencing decent work?" (NWOPI.UKR.2023.002), університет Гронінгену, Нідерланди. Схвалення з етики було отримано від Комітету з етики досліджень факультету релігії, культури та суспільства університету Гронінгену.

У межах дослідження цей тест застосовано для порівняння оцінок між трьома країнами: Німеччиною, Польщею та Нідерландами. Для кожного індикатора гідної праці розраховувалися рангові суми в межах груп і різниці між середніми рангами для всіх пар країн. Нульова гіпотеза полягала у відсутності стохастичної різниці між розподілами оцінок (ймовірність, що випадкове спостереження з однієї країни має вищий ранг, ніж із іншої, дорівнює 0,5).

Для контролю ризику помилки першого роду при множинних порівняннях застосовано корекцію Холма (*Holm adjustment*) з рівнем значущості α = 0,05. Отримані результати містять як сирі, так і скориговані p-значення (p_adj), що дозволяє оцінити достовірність різниць між парами країн.

Перевага тесту Коновера – Імана полягає в його робастності до невеликих вибірок і відсутності вимог до розподілу даних. Це робить його особливо корисним для соціально-економічних опитувань, де результати мають порядковий характер і часто характеризуються асиметрією. Застосування цього методу дало змогу не лише встановити статистично значущі відмінності між країнами, а й побудувати рангову структуру держав за рівнем суб'єктивної оцінки елементів гідної праці українських мігрантів.

Результати попарних порівнянь індикаторів гідної праці між країнами перебування українських мігрантів наведено в *табл. 1*. У ній подано скориговані p-значення тесту Conover – Iman для всіх пар країн, де скорочення DE/PL, DE/NL та PL/NL відображають відповідно порівняння між Німеччиною та Польщею, Німеччиною та Нідерландами, а також Польщею та Нідерландами. Для наочного представлення характеру розподілів оцінок за окремими індикаторами на *рис. 1* показано щільності розподілу відповідей респондентів у трьох країнах.

Результати тесту Коновера – Імана (див. табл. 1) показали, що за більшістю індикаторів гідної праці статистично значущих відмінностей між країнами не виявлено. Єдиним індикатором зі статистично значущими відмінностями виявився «Additional rewards» (p_adj = 0,045), що свідчить про вищу оцінку наявності додаткових матеріальних стимулів серед українських мігрантів у Польщі порівняно з Німеччиною.

Візуалізація розподілу оцінок (див. рис. 1) демонструє, що в Польщі щільність розподілу зміщена до нижчих значень шкали (1–2), що відповідає більшій згоді з твердженням про наявність додаткових винагород. У Німеччині розподіл є більш рівномірним з піком у середній частині шкали (2–3), тоді як у Нідерландах спостерігається бімодальний розподіл із піками на значеннях 1 та 5, що може свідчити про вищу варіативність практик додаткових виплат серед роботодавців.

Для решти елементів гідної праці відмінності не перевищують рівень статистичної значущості (p_adj > 0,05). Водночас для показників, пов'язаних із гнучкістю робочого часу (*Choose work schedule, Choose office/home work*), спостерігається тенденція до вищих оцінок у Польщі (p_adj ≈ 0,12–0,15).

Отже, можна зробити висновок, що українські мігранти в Польщі відзначають кращу реалізацію нематеріальних аспектів гідної праці, тоді як базові умови – оплата, безпека, соціальний захист – сприймаються ними подібно в усіх трьох країнах.

Відсутність статистично значущих відмінностей між країнами в більшості індикаторів гідної праці можна пояснити трьома взаємопов'язаними чинниками.

По-перше, спільний інституційний простір ЄС створює уніфіковані мінімальні трудові стандарти для всіх працівників, включно з мігрантами. Німеччина, Нідерланди та Польща працюють у рамках Директиви ЄС з охорони праці, єдиних правил щодо робочого часу (*Working Time Directive*), антидискримінаційного законодавства та загальноєвропейських вимог щодо мінімальних стандартів зайнятості. Ця інституційна конвергенція нівелює великі міжкраїнові відмінності в таких базових індикаторах, як безпека праці, доступ до відпусток і формальність трудових відносин, навіть за різних рівнів економічного розвитку країн.

По-друге, українські мігранти у трьох досліджуваних країнах мають подібну секторальну структуру зайнятості. Згідно з аналітичним оглядом OECD – EMN (2024), найбільша частка людей тимчасового захисту працевлаштована в готельно-ресторанній сфері, адміністративних і допоміжних видах діяльності, переробній промисловості, оптовій і роздрібній торгівлі, а також у будівництві [20]. Концентрація українських мігрантів у цих галузях пояснюється їхньою відносно низькою бар'єрністю для входу на ринок праці та широким використанням гнучких форм зайнятості. Ці сектори характеризуються подібною організацією праці незалежно від країни, що зумовлює зближення показників гідної праці. Працівники в трудомістких галузях скрізь відчувають вищу інтенсивність праці, нижчу контрольованість графіка та більший ризик понаднормових годин.

По-третє, мігранти стикаються зі схожими структурними бар'єрами незалежно від країни перебування. Згідно з дослідженнями ILO та OECD

Таблиця 1

Результати попарних порівнянь індикаторів гідної праці за тестом Conover – Iman (скориговані p-значення)

Індикатор	DE/PL	DE/NL	PL/NL	Інтерпретація
FamiliarWithOfficialDocuments	1,000	1,000	1,000	Без відмінностей
FellPhysicalSafety	1,000	1,000	1,000	Без відмінностей
WorkplaceHazardKnowledge	1,000	1,000	1,000	Без відмінностей
TakePaidSickLeave	1,000	0,214	1,000	Без відмінностей
ChooseWorkSchedule	0,125	0,161	0,912	Без відмінностей
ChooseOfficeHomeWork	0,148	0,949	0,949	Без відмінностей
PlanWorkTimeAhead	1,000	1,000	1,000	Без відмінностей
SatisfiedDurationOfShift	1,000	1,000	1,000	Без відмінностей
DecentSalary	1,000	1,000	1,000	Без відмінностей
EnoughTimeWithChildren	0,846	1,000	1,000	
CanExpressDissatisfaction	1,000	1,000	1,000	Без відмінностей
NoOvertimeAgainstWill	1,000	1,000	1,000	Без відмінностей
ForcedToDoAddWorkOutOfScope	0,802	0,427	0,737	Без відмінностей
PeriodicRevisionOfWages	1,000	1,000	1,000	Без відмінностей
PossibilityOfCareerGrowth	0,391	0,617	0,844	Без відмінностей
CanParticipateInAdvancedTraining	0,205	0,998	0,459	Без відмінностей
AdditionalRewards	0,045	1,000	1,000	Статистично значуща різниця (PL > DE)
HaveToWorkUnpaidOvertime	0,850	0,182	0,366	Без відмінностей
HaveConstantStress	0,409	1,000	1,000	Без відмінностей

Джерело: власні обчислення авторів.

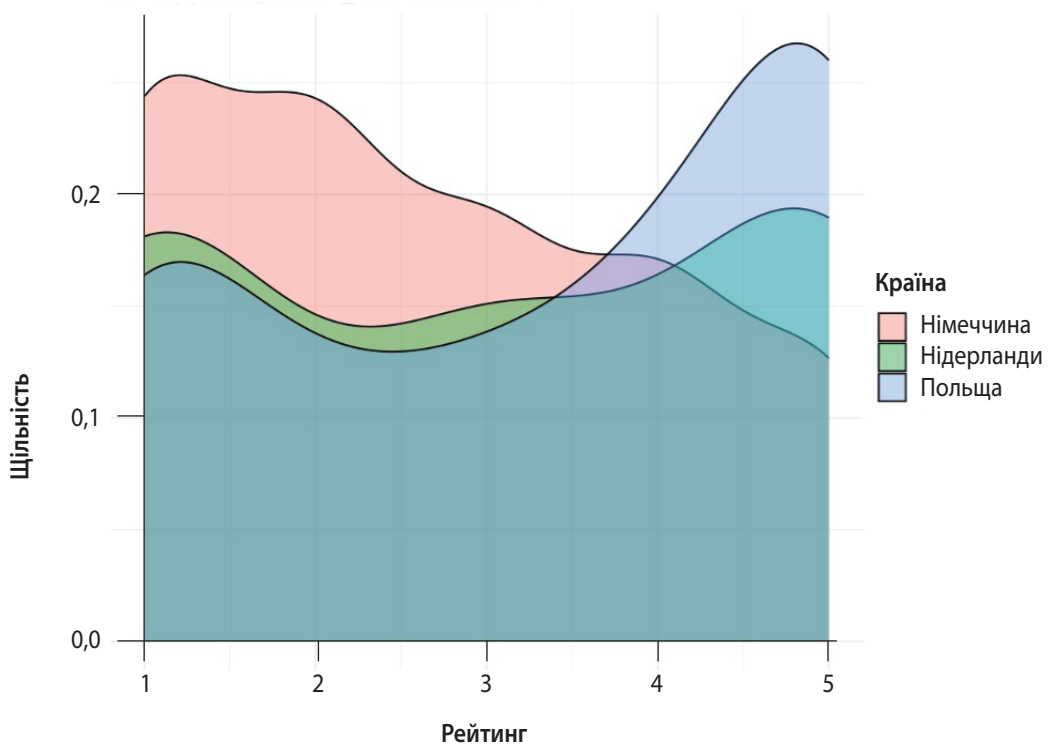

Рис. 1. Розподіл оцінок наявності додаткових винагород (Additional Rewards) серед українських мігрантів у Німеччині, Польщі та Нідерландах

(2024), типовими перешкодами є тимчасові договори, нижчі стартові зарплати, сегментованість ринку праці, обмежений доступ до кар'єрного просування та залежність від роботодавця. Ці спільні виклики формують однорідні обмежувальні умови праці для українських мігрантів у різних країнах ЄС, що відображається в подібних суб'єктивних оцінках елементів гідної праці.

ВИСНОВКИ

Дослідження виявило значну гомогенність у сприйнятті гідної праці українськими мігрантами в Німеччині, Польщі та Нідерландах. Застосування непараметричного тесту Conover – Iman до 19 індикаторів гідної праці показало, що за більшістю параметрів статистично значущих міжкраїнових відмінностей не існує. Цей результат підтверджує гіпотезу про інституційну конвергенцію умов праці в межах єдиного європейського простору, де уніфіковані трудові стандарти, секторальна концентрація мігрантів та спільні структурні бар'єри формують подібні умови зайнятості незалежно від конкретної країни перебування.

Єдина статистично значуща різниця стосується додаткових матеріальних винагород, які частіше отримують українці в Польщі порівняно з Німеччиною. Це пояснюється поширеністю гнучких форм зайнятості та систем короткострокових контрактів у польській економіці, що часто супроводжуються додатковими нефіксованими виплатами. Водночас тенденційні відмінності в показниках гнучкості робочого часу також свідчать про відносно вищу суб'єктивну оцінку автономності праці в Польщі, що узгоджується з дослідженнями менш зарегульованих ринків праці Центральної Європи.

Теоретичний внесок дослідження полягає в демонстрації того, що якісні характеристики праці мігрантів – такі як гнучкість графіка, доступ до бонусів, можливості навчання – варіюються між країнами більше, ніж базові параметри безпеки чи оплати праці. Це вказує на те, що різниця у сприйнятті гідної праці формується переважно під впливом інституційного середовища та типу трудових контрактів, а не лише рівня економічного розвитку країни. Застосування непараметричного підходу дозволило коректно оцінити суб'єктивні порядкові дані без припущень про нормальність розподілу, що є методологічним внеском у дослідження міграції та якості праці.

Практичні рекомендації для політики інтеграції мігрантів у країнах ЄС включають необхідність зосередження уваги на забезпеченні доступу до професійного розвитку, підвищенні прозорості систем додаткових винагород і розширенні можливостей гнучких форм зайнятості. Оскільки базові трудові стандарти забезпечуються на рівні ЄС, національні уряди мають більший простір для диференціації саме у сфері професійного розвитку та нематеріальної мотивації працівників-мігрантів.

Обмеженнями дослідження є невелика вибірка для Нідерландів (n = 28), що може знижувати статистичну потужність попарних порівнянь, та відсутність контрольної групи місцевих працівників для оцінки відносного рівня гідної праці мігрантів.

Подальші дослідження мають бути спрямовані на розширення географічного охоплення, включення лонгітюдного компонента для оцінки динаміки сприйняття гідної праці з часом, а також порівняння українських мігрантів з іншими групами біженців та економічних мігрантів у країнах ЄС. ■

БІБЛІОГРАФІЯ

1. Kosyakova Y., Gatskova K., Koch T., et al. Labour market integration of Ukrainian refugees: An international perspective. IAB-Forschungsbericht No. 16/2024. Nuremberg : Institute for Employment Research. 2024.
   DOI: https://doi.org/10.48720/IAB.FB.2416EN
2. Van Tubergen F., Kogan I., Kosyakova Y., Pötzschke S. Self-selection of Ukrainian refugees and displaced persons in Europe. *Journal of Refugee Studies*. 2024. Vol. 37. Iss. 1. P. 72–96.
   DOI: https://doi.org/10.1093/jrs/fead089
3. Górny A., van der Zwan R. Mobility and labor market trajectories of Ukrainian migrants to Poland in the context of the 2014 Russian invasion of Ukraine. *European Societies*. 2024. Vol. 26. Iss. 2. P. 438–468.
   DOI: https://doi.org/10.1080/14616696.2023.2298425
4. Kochaniak K., Huterska A. Early labour market outcomes of Ukrainian immigrant households: regional insights into mass migration. *Regional Studies*. 2024. Vol. 59. Iss. 1.
   DOI: https://doi.org/10.1080/00343404.2024.2418887
5. Stepura T., Nagornyak T., Lypchuk V., Sadova U. Migration-Caused Qualitative Changes in Human Potential of the States in the Territorial Migration Labour Market "Ukraine – Poland – Germany". *European Journal of Transformation Studies*. 2022. Vol. 10. No. 1. P. 112–137. URL: https://czasopisma.bg.ug.edu.pl/index.php/journal-transformation/article/view/7328/6512
6. Kubiciel-Lodzińska S., Solga B. The Challenges of Integrating Ukrainian Economic Migrants and Refugees in Poland. *Intereconomics*. 2023. Vol. 58. No. 6. P. 326–332.
   DOI: https://doi.org/10.2478/ie-2023-0067
7. Enhancing Labour Market Inclusion for People Displaced from Ukraine. *International Organization for Migration*. Geneva: IOM, 2025. URL: https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbdl2616/files/docu-

ments/2025-03/enhancing-labour-market-inclusion-for-people-displaced-from-ukraine.pdf
8. Ukrainian Refugees After Three Years Abroad. Fourth Wave of Research. *Centre for Economic Strategy*. 3 March 2025. URL: https://ces.org.ua/en/refugees-fourth-wave/
9. Ukrainian Refugees After Three Years Abroad. *Analytical materials and supplementary reports*. Kyiv : CES, 2025.
10. The Living and Economic Situation of Migrants from Ukraine in Poland. *Narodowy Bank Polski*. Warsaw : NBP, Department of Statistics, 2024. URL: https://nbp.pl/wp-content/uploads/2025/02/Sytuacja-uchodzcow-z-Ukrainy-2024-ANG-DS-WWW.pdf
11. Around 6 in 10 Ukrainian refugees are in paid employment. *Statistics Netherlands (CBS)*. The Hague : CBS News, February 2025. URL: https://www.cbs.nl/en-gb/news/2025/39/around-6-in-10-ukrainian-refugees-are-in-paid-employment
12. Arbeitsmarktzahlen Geflüchtete aus der Ukraine – Januar 2025. *Bundesagentur für Arbeit*. Nürnberg : BA Report, 2025.
13. Poland: Bi-Annual Fact Sheet. *UNHCR*. September 2024. Geneva: United Nations High Commissioner for Refugees, 2024. URL: https://www.unhcr.org/sites/default/files/2024-11/bi-annual-fact-sheet-2024-09-poland.pdf
14. Decent Work Agenda. *International Labour Organization*. Geneva : ILO, 1999.
15. Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development. *United Nations*. 2018. URL: https://sdgs.un.org/2030agenda
16. European Working Conditions Survey. 6th Edition. *Eurofound*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2024. URL: https://assets.eurofound.europa.eu/f/279033/75885649e5/ef1634en.pdf
17. Decent Work Indicators: Concepts and Definitions. *International Labour Organization*. Geneva: ILO Department of Statistics, 2023.
18. Conover W. J., Iman R. L. Rank Transformations as a Bridge Between Parametric and Nonparametric Statistics. *The American Statistician*. 1981. Vol. 35. Iss. 3. P. 124–129.
DOI: https://doi.org/10.1080/00031305.1981.10479327
19. Dinno A. Conover-Iman Test of Multiple Comparisons Using Rank Sums (CRAN Manual, v1.1.6). URL: https://cran.r-project.org/web/packages/conover.test/conover.test.pdf
20. Labour market integration of beneficiaries of temporary protection from Ukraine. OECD; EMN, 2024. URL: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/topics/policy-issues/migration/OECD-EMN%20Inform_%20Labour-market-integration-of-beneficiaries-of-temporary-protection-from-Ukraine.pdf

REFERENCES

Bundesagentur für Arbeit (2025). *Arbeitsmarktzahlen Geflüchtete aus der Ukraine – Januar 2025*. BA Report.

Centre for Economic Strategy. (2025, March 3). *Ukrainian Refugees After Three Years Abroad. Fourth Wave of Research*. Centre for Economic Strategy. https://ces.org.ua/en/refugees-fourth-wave/

Centre for Economic Strategy (2025). *Ukrainian Refugees After Three Years Abroad*. Analytical materials and supplementary reports. CES.

Conover W. J. & Iman R. L. (1981). Rank Transformations as a Bridge Between Parametric and Nonparametric Statistics. *The American Statistician, 3*(35), 124–129. https://doi.org/10.1080/00031305.1981.10479327

Dinno A. Conover-Iman Test of Multiple Comparisons Using Rank Sums (CRAN Manual, v1.1.6). https://cran.r-project.org/web/packages/conover.test/conover.test.pdf

Eurofound. (2024). European Working Conditions Survey. 6th Edition. *Publications Office of the European Union*. https://assets.eurofound.europa.eu/f/279033/75885649e5/ef1634en.pdf

Górny A. & van der Zwan R. (2024). Mobility and labor market trajectories of Ukrainian migrants to Poland in the context of the 2014 Russian invasion of Ukraine. *European Societies, 2*(26), 438–468. https://doi.org/10.1080/14616696.2023.2298425

International Labour Organization (1999). *Decent Work Agenda*. ILO.

International Labour Organization (2023). *Decent Work Indicators: Concepts and Definitions*. ILO Department of Statistics.

International Organization for Migration. (2025). *Enhancing Labour Market Inclusion for People Displaced from Ukraine*. IOM. https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbdl2616/files/documents/2025-03/enhancing-labour-market-inclusion-for-people-displaced-from-ukraine.pdf

Kochaniak K. & Huterska A. (2024). Early labour market outcomes of Ukrainian immigrant households: regional insights into mass migration. *Regional Studies, 1*(59). https://doi.org/10.1080/00343404.2024.2418887

Kosyakova Y., Gatskova K. & Koch T. (2024). Labour market integration of Ukrainian refugees: An international perspective. *Institute for Employment Research, 16*. https://doi.org/10.48720/IAB.FB.2416EN

Kubiciel-Lodzińska S. & Solga B. (2023). The Challenges of Integrating Ukrainian Economic Migrants and Refugees in Poland. *Intereconomics, 6*(58), 326–332. https://doi.org/10.2478/ie-2023-0067

Narodowy Bank Polski. (2024). The Living and Economic Situation of Migrants from Ukraine in Poland. *NBP, Department of Statistics*. https://nbp.pl/wp-content/uploads/2025/02/Sytuacja-uchodzcow-z-Ukrainy-2024-ANG-DS-WWW.pdf

OECD & EMN. (2024). Labour market integration of beneficiaries of temporary protection from Ukraine. *OECD*. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/topics/policy-issues/migration/OECD-EMN%20Inform_%20Labour-market-integration-of-beneficiaries-of-temporary-protection-from-Ukraine.pdf

Statistics Netherlands (CBS). Around 6 in 10 Ukrainian refugees are in paid employment. *CBS News*. https://www.cbs.nl/en-gb/news/2025/39/around-6-in-10-ukrainian-refugees-are-in-paid-employment

Stepura T., Nagornyak T., Lypchuk V. & Sadova U. (2022). Migration-Caused Qualitative Changes in Human Potential of the States in the Territorial Migration Labour Market "Ukraine – Poland – Germany". *European Journal of Transformation Studies, 1*(10), 112–137. https://czasopisma.bg.ug.edu.pl/index.php/journal-transformation/article/view/7328/6512

UNHCR. Poland: Bi-Annual Fact Sheet. September 2024. *United Nations High Commissioner for Refugees*. https://www.unhcr.org/sites/default/files/2024-11/bi-annual-fact-sheet-2024-09-poland.pdf

United Nations. (2018). *Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development*. https://sdgs.un.org/2030agenda

Van Tubergen F., Kogan I., Kosyakova Y. & Pötzschke S. (2024). Self-selection of Ukrainian refugees and displaced persons in Europe. *Journal of Refugee Studies, 1*(37), 72–96. https://doi.org/10.1093/jrs/fead089

Стаття надійшла до редакції / Received: 26.01.2026
Статтю прийнято до публікації / Accepted: 09.02.2026
Оприлюднено / Published: 31.03.2026

УДК 339.1:615.1
JEL: I11; I12
DOI: https://doi.org/10.32983/2222-4459-2026-2-40-51

ЕВОЛЮЦІЯ МОДЕЛЕЙ КЛІНІЧНОГО АУТСОРСИНГУ НА СВІТОВОМУ ФАРМАЦЕВТИЧНОМУ РИНКУ

©2026 **ЗОІДЗЕ Д. Р.**

УДК 339.1:615.1
JEL: I11; I12

Зоідзе Д. Р. Еволюція моделей клінічного аутсорсингу на світовому фармацевтичному ринку

На сьогодні фармацевтичні компанії прагнуть пришвидшити час виходу лікарських засобів на ринок із найменшими витратами, для чого вони все більше співпрацюють з контрактними дослідницькими організаціями (CRO) в усіх питаннях: від розробки досліджень та набору пацієнтів до подання документів до регуляторних органів та управління даними. Метою статті є узагальнення та систематизація етапів розвитку моделей клінічного аутсорсингу на основі дослідження особливостей діяльності світового ринку CRO. У роботі розкрито сутність CRO та клінічного сайту (CRS). Встановлено фактори зростання світового ринку CRO, а саме: зростання фінансування досліджень і розробок, збільшення кількості клінічних випробувань і закінчення терміну дії патентів на відомі препарати. Проаналізовано фази клінічних випробувань за змістом, кількістю учасників, тривалістю, вартістю та успішністю. З'ясовано ризики клінічних досліджень, серед яких: значна вартість, високий рівень відсіювання, істотна тривалість, складність регуляторних нормативних актів. Розглянуто регіональні особливості проведення клінічних досліджень. Охарактеризовано топ-10 лідерів на світовому ринку CRO у 2024 році. Узагальнено моделі співробітництва між CRO та спонсорами. Встановлено переваги, недоліки та приклади застосування наявних моделей клінічного аутсорсингу. Систематизовано етапи розвитку моделей клінічного аутсорсингу: від точкового аутсорсингу до стратегічного партнерства та трансформаційного аутсорсингу. Визначено актуальні напрями вдосконалення діяльності CRO. Метою подальших досліджень у цьому напрямку мають стати шляхи розширення співробітництва між CRO та провідними IT-компаніями щодо впровадження цифрових технологій охорони здоров'я в роботі з учасниками клінічних досліджень і штучного інтелекту для управління даними під час його перебігу.

Ключові слова: *контрактна дослідницька організація, клінічні дослідження, етапи еволюції клінічного аутсорсингу.*
Рис.: *1.* ***Табл.:*** *6.* ***Бібл.:*** *48.*

Зоідзе Діана Романівна *– кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри організації, економіки та управління фармацією, Інститут підвищення кваліфікації спеціалістів фармації Національного фармацевтичного університету (майдан Захисників України, 17, Харків, 61001, Україна)*
E-mail: *270214@ukr.net*
ORCID: *https://orcid.org/0000-0002-1180-937X*
Researcher ID: *https://www.webofscience.com/wos/author/record/HZL-2411-2023*
Scopus Author ID: *https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57214333267*

UDC 339.1:615.1
JEL: I11; I12

Zoidze D. R. Evolution of Clinical Outsourcing Models in the Global Pharmaceutical Market

Today, pharmaceutical companies aim to speed up the time it takes for drugs to reach the market at minimal cost, increasingly collaborating with contract research organizations (CROs) in all areas, from study design and patient recruitment to regulatory submissions and data management. The aim of this article is to summarize and systematize the stages of development of clinical outsourcing models based on a study of the characteristics of the global CRO market. The article explains the essence of CROs and clinical research sites (CRSs). The factors driving the growth of the global CRO market have been identified: increased research and development funding, a rise in the number of clinical trials, and the expiration of patents for well-known drugs. The phases of clinical trials are analyzed in terms of content, number of participants, duration, cost, and success rate. The risks of clinical trials have been identified, including: significant cost, high dropout