

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ТАРАСА
ШЕВЧЕНКА

Факультет соціології

Кафедра теорії та історії соціології

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

**«Транснаціональна трудова міграція висококваліфікованих фахівців з
України (на прикладі лікарів та вчителів)»**

Спеціальність: 054 Соціологія

Освітня програма: «Соціологія»

Освітній ступінь: бакалавр

Кваліфікація: бакалавр з соціології

Авторка:

Демчук Валентина Сергіївна,
студентка 4 курсу

Науковий керівник:

Цимбал Тарас Володимирович,
кандидат соціологічних наук, доцент

Бакалаврська робота допущена до захисту

рішенням кафедри теорії та історії соціології

Протокол № _____ від «__» _____ 20__ р.

Зав. кафедри _____ проф. Володимир СУДАКОВ

Київ-2022

Реєстрація

номер

дата

підпис лаборанта кафедри

Рекомендовано

до захисту

підпис наукового керівника

ініціали,

прізвище наукового керівника

Результат захисту

оцінка

дата захисту

Голова ЕК

підпис

ініціали, прізвище

Члени ЕК

підпис

ініціали, прізвище

підпис

ініціали, прізвище

підпис

ініціали, прізвище

підпис

ініціали, прізвище

Секретар ЕК

підпис

ініціали, прізвище

Зміст

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕМАТИЧНІ НАПРЯМКИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТРАНСНАЦІОНАЛЬНОЇ МІГРАЦІЇ ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНИХ ФАХІВЦІВ	7
1.1. Адаптація та інтеграція в країні-реципієнті.....	7
1.2. Життєві траєкторії мігрантів.....	12
1.3. Повернення на батьківщину.....	17
1.4. Гендерний вимір.....	19
Висновки	22
РОЗДІЛ 2. ФЕНОМЕН ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ З УКРАЇНИ.....	24
2.1. Характеристика трудової міграції з України	24
2.2. Причини та наслідки трудової міграції з України.....	28
2.3. Трудова міграція та пандемія COVID-19	31
2.4. Статистичні дані щодо міграції висококваліфікованих фахівців з України.....	33
2.5. Трудова міграція з України в світлі соціологічних досліджень	36
Висновки	44
РОЗДІЛ 3. ТРУДОВА МІГРАЦІЯ ЛІКАРІВ ТА ВЧИТЕЛІВ З УКРАЇНИ: РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ.....	47
3.1. Методологічні засади дослідження.....	47
3.2. Загальна характеристика інформантів	50
3.3. Процес працевлаштування.....	51
3.4. Причини міграції.....	55
3.5. Історія міграції.....	56
3.6. Адаптація у чужій країні. Роль мови	58
3.7. Відмінні риси.....	60
3.8. Повернення на Батьківщину	61
Висновки	64
ВИСНОВКИ.....	67
ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	69
ДОДАТКИ.....	76
Додаток А. Гайд глибинного інтерв'ю	76
Додаток Б. Гайд експертного інтерв'ю	79
Додаток В. Транскрипт експертного інтерв'ю.....	80
Додаток Г. Транскрипт глибинного інтерв'ю з респондентом 1 (Леонід). 85	85
Додаток Ґ. Транскрипт глибинного інтерв'ю з респондентом 2 (Павло)..	96
Додаток Д. Транскрипт глибинного інтерв'ю з респондентом 3 (Олександр).....	98
Додаток Е. Транскрипт глибинного інтерв'ю з респондентом 4 (Ірина)..	103

Додаток Є. Транскрипт глибинного інтерв'ю з респондентом 5 (Оксана)	106
Додаток Ж. Транскрипт глибинного інтерв'ю з респондентом 6 (Аліна)	110
Додаток З. Транскрипт глибинного інтерв'ю з респондентом 7 (Олесь)..	113
Додаток И. Транскрипт глибинного інтерв'ю з респондентом 8 (Інна)....	116
Додаток І. Транскрипт глибинного інтерв'ю з респондентом 9 (Тарас)...	120
Додаток Ї. Транскрипт глибинного інтерв'ю з респондентом 10 (Ольга)	123

ВСТУП

Актуальність. Останніми роками все більше науковців та вчених усвідомлюють та актуалізують у своїх працях та дослідженнях важливість міжнародного переміщення та набору висококваліфікованих кадрів у багатьох сферах професійної діяльності. У сучасному світі все більшу роль відіграють практичний робочий досвід та залученість працівників у глобалізаційні процеси. Основні потоки висококваліфікованих працівників сьогодні відображають глобальне розширення світової торгівлі, міжнародну експансію транснаціональних корпорацій та діяльність таких установ, як-от уряди та кадрові агентства. Висококваліфіковані працівники стали вільніше мігрувати, оскільки системи дозволів на роботу змінилися.

Міграція є важливим фактором сталого розвитку, і тому має значний потенціал для збільшення добробуту як окремих мігрантів (соціального, економічного та фізичного), так і їхньої громади в цілому.

Міграція переступає політичні, соціальні, символічні, економічні та правові межі. Вона є об'єктом вивчення багатьох наук: демографії, соціології, економіки, права, політології та інших. Соціологи досліджують зміни глобальних та локальних станів нерівності, інтеграцію мігрантів в суспільство, яке приймає, структурують міграцію, вивчають соціальну адаптацію мігрантів та інше.

Окрему увагу заслуговує проблема відтоку висококваліфікованих фахівців з України в інші країни. Адже вона є однією з актуальних тем політичного дискурсу України. На жаль, часто така міграція перетворюється на еміграцію, що завдає безповоротних втрат українській економіці (наприклад, безпосередньо вона відображається на розвитку науки, освіти, медицини, промисловості та інших сфер). Тому потрібно розробляти реальні механізми для того, щоб призупинити процес відтоку інтелектуального потенціалу, а для цього потрібно дослідити, що змушує українців приймати рішення покинути свою країну. Проблема трудової міграції висококваліфікованих фахівців з України є

недостатньо вивченою. Тому нами було проведено дослідження міграції українських лікарів і вчителів на Близький Схід, в Лівію та в країни Європи – Польщу, Словаччину, Німеччину та Чехію. Було проведено експертні та глибинні інтерв'ю, що дали змогу з'ясувати загальні характеристики причин, біографічних умов та історії міграції українських лікарів і вчителів.

Тема дипломної роботи обрана через її актуальність в нашому сьогоденні та вплив на наше майбутнє.

Мета дипломної роботи: з'ясувати основні характеристики міграції висококваліфікованих фахівців, що виїжджають працювати за межами України (на прикладі лікарів та вчителів).

Об'єкт: транснаціональна трудова міграція висококваліфікованих фахівців з України.

Предмет: основні характеристики транснаціональної трудової міграції висококваліфікованих фахівців, що виїжджають працювати за межами України (на прикладі лікарів та вчителів).

Завдання кваліфікаційної роботи:

1. Здійснити огляд наукових досліджень міграції висококваліфікованих фахівців у світі.
2. Виокремити напрямки наукових досліджень міграції висококваліфікованих фахівців у світі.
3. Окреслити загальні характеристики трудової міграції з України з початку незалежності;
4. Здійснити огляд досліджень трудової транснаціональної міграції з України;
5. З'ясувати причини та наслідки трудової міграції з України.
6. На основі проведеного емпіричного дослідження з'ясувати основні характеристики транснаціональної міграції висококваліфікованих фахівців, що виїжджають працювати за межами України (на прикладі лікарів та вчителів).

Ключові поняття:

В основі дослідження лежать поняття транснаціональної міграції та висококваліфікованих фахівців.

За визначенням фахівчині з культурної антропології Ніни Глік Шиллер транснаціональна міграція – це «процес переміщення і поселення через міжнародні кордони, в яких окремі люди підтримують або будують декілька мереж підключення до країни їх походження водночас оселившись у новій країні» [Fourgon, 2001, с. 60]. Одне з найважливіших висновків цього визначення це розуміння того, що мігранти та їх родини продовжують підтримувати стосунки з їхньою рідною країною, попри те, що вони мігрували в іншу країну.

Висококваліфікований фахівець – цей термін охоплює різноманітну групу, але системи Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) та Європейської комісії/Євростату визначають їх як тих, хто успішно закінчив вищу освіту та/або працює на посадах, які зазвичай вимагають такої кваліфікації.

Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів: 2 теоретичних та 1 емпіричний, загальних висновків, переліку використаних джерел та 13 додатків. Повністю робота займає 125 сторінок.

РОЗДІЛ 1. ТЕМАТИЧНІ НАПРЯМКИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТРАНСНАЦІОНАЛЬНОЇ МІГРАЦІЇ ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНИХ ФАХІВЦІВ

Досить цікавим та необхідним у цій роботі є огляд соціально-антропологічних досліджень висококваліфікованих працівників. Здебільшого в наукових статтях, присвячених цій тематиці, описані висновки власних емпіричних досліджень на основі проведених біографічних, напівструктурованих, глибинних інтерв'ю з висококваліфікованими мігрантами. Головний акцент в дослідженнях присвячений життєвим траєкторіям, причинам виїзду, вибору країн для міграції, особливостям адаптації та інтеграції в суспільствах країн-реципієнтів, а також мотивам повернення на батьківщину. Також дослідники розглядають включеність мігрантів в суспільство крізь призму культури країни-донора; роль міста в процесі інтеграції мігрантів; важливість соціального та людського капіталу та гендерний аспект в міграції висококваліфікованих працівників тощо. Далі пропонуємо зупинитися детальніше на кожному з цих напрямків.

1.1. Адаптація та інтеграція в країні-реципієнті

Немає консенсусу щодо єдиного визначення інтеграції. Визначення мають спільні риси, але залишаються дуже специфічними для контексту або країни. Тим не менш, інтеграцію мігрантів можна широко визначити як процес, за допомогою якого мігранти стають прийнятими в суспільство, як окрема особа, так і як група. За визначенням Міжнародної організації з міграції, інтеграція відноситься до двостороннього процесу адаптації мігрантів і суспільства-реципієнта, передбачає врахування прав та обов'язків мігрантів зі сторони суспільства, що приймає, доступу до різних видів послуг і ринку праці, а також визначення та поваги до основного набору цінностей, які пов'язують мігрантів і спільноту суспільства-реципієнта спільною метою.

Споріднені поняття до терміну «інтеграція» включають соціальну включеність і соціальну згуртованість. Соціальна інклюзія означає включення

мігрантів та повну економічну, соціальну, культурну та політичну участь у громадах, що приймають. Соціальна згуртованість відноситься до таких концепцій, як антидискримінація, протидія ксенофобії та сприяння взаєморозумінню.

Розглянемо детальніше дослідження, що присвячені цій тематиці. Дослідження Йорга Плогера та Анни Беккер спрямоване на вивчення впливу соціальних мереж та місцевої інкорпорації – пристосування висококваліфікованих мігрантів у двох німецьких містах. Науковці вивчали, якою мірою мобільний спосіб життя та підтримка транснаціональних зв'язків впливають на місцеві моделі інкорпорації; роль конкретних умов для «заземлення» висококваліфікованих мігрантів. Особливо зосереджується увага на соціальних мережах, таких як робоче середовище, спільноти мігрантів та веб-соціальні мережі. По-друге, обговорюється, чи впливає контекст міста на способи інкорпорації. Стаття сформована з якісних інтерв'ю з висококваліфікованими мігрантами з неєвропейських країн у двох великих німецьких містах з різними траєкторіями розвитку. Результати показують, що місцеві соціальні мережі є важливими середовищами для сприяння інкорпорації висококваліфікованих мігрантів [Plöger, 2015].

Нідерландські соціологи Нелла Гертс, Тайн Давідс і Нільс Спирінгс вивчають парадокс інтеграції на прикладі життєвого досвіду висококваліфікованих мігрантів з Туреччини. Їхнє дослідження свідчить про те, що мігранти з вищою освітою відчують низьке почуття приналежності до країни проживання і відчують низьку національну належність в Нідерландах. Це і є парадокс інтеграції. Вчені використовували глибинні біографічні інтерв'ю з висококваліфікованими турецькими мігрантами в Нідерландах, щоб допомогти зрозуміти, як може виникнути цей так званий парадокс. Багато висококваліфікованих мігрантів відчують невелику приналежність до однієї нації, а натомість ідентифікують себе з наднаціональним утворенням. Таким чином, громадян світу, які себе так ідентифікують, відносять до категорії

«парадоксальних», оскільки вони не відчують приналежність до котроїсь країни взагалі. По-друге, виявлено численні умови, які структурують (не)приналежність, наприклад, переживання неприналежності через виключення як з нідерландської, так і з нідерландсько-турецької спільнот, і можуть пояснити парадокс. Ці ідеї проливають нове бачення на механізми, що лежать в основі парадоксу інтеграції [Geurts, 2020].

У процесі інтеграції одним з найголовніших аспектів є знання мови країни-реципієнта. Добре володіння мовою країни призначення часто вважається вирішальним для стійкої інтеграції та є основною вимогою для пошуку хорошої роботи, користування державними послугами. Стефані Фобкер і Даніела Імані вивчали роль мовних навичок у процесі поселення шляхом досвіду партнерів висококваліфікованих мігрантів у Німеччині та Великобританії. Роль сім'ї в міжнародній міграції висококваліфікованих мігрантів часто нехтується. Висококваліфіковані трудові мігранти слідуєть конкретній пропозиції роботи за кордоном і структурно інтегруються в нове середовище через робоче місце. А міграція членів сім'ї залежить від інших умов, оскільки більшість партнерів, що супроводжують, спочатку не працюють. Однак вони описані як менеджери з процесу заселення всієї родини та їхній досвід може мати вирішальне значення під час їхнього перебування. У статті авторки досліджують досвід мобільності партнерів, що супроводжують висококваліфікованих мігрантів у Німеччині та Великобританії, з огляду на їхні стратегії та практики під час процесу поселення. Основна увага приділяється ролі мови, створенню нових соціальних мереж та участі на ринку праці. Стаття спирається на концепцію нагромадження та конверсії капіталу і з'ясовує, як партнери використовують мову свого культурного капіталу після міграції [Föbker, 2017].

Роль розвитку людського капіталу на процес інтеграції в південноєвропейській міграції розглядали Барбара Станіша, Лука Деравіньон, Беатріз Гонсалес-Мартін і Пабло Пумарес. Остання південноєвропейська міграція характеризується значними потоками висококваліфікованої молоді.

Баланс між ризиком нового відтоку мізків залежить від того, як молоді мігранти інтегруються на ринок праці країни призначення, від нових здібностей, які вони набувають, і від можливостей реінтеграції на ринок праці походження, у разі зворотної міграції. Автори розглядають внесок міжнародної молодіжної мобільності у розвиток людського капіталу; індивідуальний вигравш у країнах/регіонах походження. Результати, засновані на 120 глибоких інтерв'ю, проведених в Італії та Іспанії, як у центральних (Рим і Мадрид), так і в периферійних (Апеніни та Андалусія) районах, з молодими студентами та працівниками, показали загалом позитивний зв'язок між наявністю людського капіталу та інтеграцією праці в країні призначення. Проте інтеграція тісно пов'язана з деякими специфічними професійними профілями: серед іспанців кращі перспективи інтеграції мають інженери, ті, хто працює в секторі охорони здоров'я, перекладачі, а серед італійців – дослідники будь-якої дисципліни. Міжнародна мобільність не тільки повністю проявила, але навіть підвищила ті їхні навички, які в регіонах походження були недостатньо використані. Дослідження показало деякі спільні риси та деякі відмінності між молодими італійцями та молодими іспанцями, коли досліджується зв'язок між людським капіталом та міжнародною мобільністю. Показана наявність позитивної кореляції між міжнародною мобільністю та набуттям м'яких навичок і компетенцій. Хоча спосіб використання набутих навичок та компетенцій після повернення на батьківщину не однаковий для двох груп. Італійські репатріанти, справді, повідомляють про позитивний вплив людського капіталу, отриманого завдяки міжнародній мобільності, з точки зору їх можливості працевлаштування. Однак протилежне стосується іспанських репатріантів. Проте важливо відзначити, що згідно з дослідженням, у цих групах з'явилася додаткова спільна риса: міжнародна мобільність надала молодим мігрантам можливість самооцінки як професіонала та кар'єрної переорієнтації. Далекі від своїх родин і друзів і від звичного соціального контексту, молоді мігранти змогли побачити

своє життя в іншому світлі – в якому зміни не є ознакою невдачі, а можуть бути обіцянкою хорошого життя та можливості роботи [Youth, 2019].

Продовжуючи тему ролі людського та соціального капіталу в інтеграції висококваліфікованих працівників, розглянемо дослідження Джулі Е. Фергюсон, Егле Саломінайт і Кіс Боерсма. Дослідники пояснюють, як соціальний капітал активізує накопичення людського капіталу в контексті діаспори. Дослідження, що зосереджене на мігрантах у литовській діаспорі, виявило несподівані відмінності в тому, як низько- та висококваліфіковані мігранти розвивали та використовували соціальний капітал для накопичення людського капіталу. Дослідження дає нові емпіричні та теоретичні висновки, пояснюючи значення соціального капіталу в накопиченні людського капіталу серед спільнот діаспори. Таким чином дослідження надає важливу інформацію для розвитку інтеграційної політики для країн, які приймають мігрантів. Висококваліфіковані литовці змогли краще використовувати сильний соціальний капітал, що впливає з країни їхнього походження, це їх заохочувало навчатися та шукати міжнародну кар'єру, що давало ключову перевагу з точки зору їхнього людського капіталу. Однак вони часто були менш мотивовані вивчати нову мову або інтегруватися в нове місце перебування, з огляду на їхні наміри переїхати до інших країн або повернутися до своєї рідної країни. Таким чином у країні-реципієнта мігранти з вищою освітою використовували свій соціальний капітал для отримання можливостей працевлаштування, а не як засіб розвитку людського капіталу [Ferguson, 2016].

Надалі варто відзначити роль культури в процесі інтеграції. У літературі про культурну інтеграцію мігрантів перспектива теорії асиміляції домінувала в соціологічному мисленні протягом більшої частини двадцятого століття. Цей підхід ґрунтується на трьох основних ознаках. По-перше, різноманітні етнічні групи приходять до спільної культури через природний процес, у ході якого вони мають такий самий доступ до соціально-економічних можливостей, як і вихідці з країни перебування. По-друге, цей процес полягає в поступовому зникненні

оригінальних культурних і поведінкових моделей на користь нових. По-третє, запущений процес неминуче і незворотно рухається до повної асиміляції. Отже, очікується, що різноманітні групи іммігрантів «влються» в основну культуру через процес культурної, соціальної та економічної інтеграції між поколіннями [Cultural, 2012].

Роль культури, мовного капіталу та раси були ключовими в дослідженні інтеграції висококваліфіковані мігрантів на Тайвані для Пей-Чіа Лана. Опираючись на приклад Тайваню, стаття дослідника розглядає міграцію висококваліфікованих спеціалістів із Заходу до Азії. Досліджується, як західні висококваліфіковані мігранти користуються можливостями своїх позицій як негромадян, привілейованих інших та професійних працівників. Автор вводить термін «гнучке перетворення культурного капіталу», щоб описати, як англомовні жителі Заходу перетворюють свої навички володіння рідною мовою, як форму глобального лінгвістичного капіталу, в економічний, соціальний та символічний капітал. Така практика можлива за активної участі незахідних суб'єктів, які вкладають гроші в розвиток цих зв'язків із західними суб'єктами як засіб збільшення капіталу. Тим не менш, їхні привілейовані позиції опосередковані та обмежені їх класом, національністю, расою/етнічністю та статтю. За словами автора, у глобальному контексті «білий» позначається як видима ідентичність і «інший вищий». Такий культурний есенціалізм функціонує як двосічний меч, який поміщає білих іноземців у привілейовані, але відокремлені робочі ніші. Їхня гнучкість щодо конвертації капіталу та транснаціональної мобільності залежить від території. Багато хто відчуває скрутне становище «культурної геттоїзації» на глобальному Півдні, і вони часто стикаються з невтішними перспективами роботи після повернення додому на Північ [Lan, 2011].

1.2. Життєві траєкторії мігрантів

Вивчення біографічних інтерв'ю мігрантів потрібні для кращого розуміння того, як формуються і змінюються міграційні траєкторії в контексті транснаціональних (соціальних) мереж. Причини від'їзду, очікування, мотиви та

потреби мігрантів змінюються протягом міграційного процесу, тому потрібно розглядати способи, якими транснаціональна підтримка в контексті міграційного контролю пов'язана з життям мігрантів у переїзді. Данська дослідниця Аніка Ліверседж вивчала траєкторій ринку праці висококваліфікованих іммігрантів у Данії. Зрозуміло, що залучення висококваліфікованих мігрантів на ринок праці викликає занепокоєння як для суспільств-реципієнтів, так і для осіб, що мігрують. Соціологиня спирається на інтерв'ю з життєвими історіями 19-ох висококваліфікованих громадян Східної Європи в Данії, щоб розробити часово-географічну траєкторію для аналізу індивідуальних рухів мігрантів у соціальному просторі в часі. Авторка пропонує типологію п'яти шляхів, кожен з яких частково сформований варіаціями на перетині індивідуальних та історичних тимчасових. Три з цих шляхів: «повторний вхід», «підйом» і «переосвіта» ведуть до вищих частин ринку праці країни перебування, тоді як два шляхи «реміграції» та «маргіналізації» залишаються поза межами [Liversage, 2009].

Німецькі дослідниці Регіна Бекер і Селін Тені на прикладі європейських лікарів у Німеччині вивчали моделі внутрішньоєвропейської міграції висококваліфікованих працівників. Соціологині визначали моделі міграції як первинні міграційні рішення мігрантів і передбачувану тривалість перебування в країні призначення. Аналіз базувався на оригінальному змішаному дослідженні, яке складається з опитування (N = 1225) та 22 напівструктурованих подальших інтерв'ю з лікарями з усього ЄС. На основі результатів дослідниці розрізняють три класи моделей міграції:

- «традиційні трудові мігранти», які наголошують на економічних і пов'язаних з роботою мотивах міграції та мають намір залишитися в Німеччині постійно;
- «шукачі кар'єри», чия міграція була спровокована якістю та змістом зайнятості та хто лише тимчасово переїхав;
- «сімейні поселенці», які вказують сімейні причини як вирішальний фактор для свого рішення про міграцію і переважно мають намір залишитися в Німеччині.

Західноєвропейські лікарі здебільшого представлені в класі «сімейних поселенців», тоді як східноєвропейські лікарі, швидше за все, належать до класу «традиційних трудових мігрантів». Оскільки загальна концепція для відстеження міграції всередині ЄС відсутня, авторки сподіваються зробити внесок у новітню область дослідження міграції всередині ЄС за допомогою поглибленого емпіричного дослідження, яке враховує відмінності в моделях міграції щодо різних регіонів походження [Becker, 2018].

Також в цій тематиці активно розглядається як людський капітал впливає на кар'єрні результати. У статті шведських соціологів Хенріка Емільсона та Катаріни Мозіч аналізується взаємозв'язок між людським капіталом і кар'єрними результатами на прикладі висококваліфікованих молодих латишів і румунів у Швеції. Тридцять вісім напівструктурованих інтерв'ю аналізуються з життєвого досвіду, щоб намалювати траєкторії освіти та кар'єри до та після їхньої мобільності. Ними виокремлено три кар'єрні траєкторії: відповідність, перекваліфікація та декваліфікація. Більшість молодих мігрантів, як правило, віддають перевагу загальним, а не специфічним для країни інвестиціям в людський капітал, що негативно впливає на їхні кар'єрні результати. [Emilsson, 2019].

Як зазначалось вище, важливим аспектом вивчення життєвих траєкторій мігрантів є розгляд їхньої мотивації. Британські соціологи Луїза Раян і Джон Малхолланд досліджують міграційні стратегії висококваліфікованих французьких мігрантів у діловому та фінансовому секторах Лондона. Спираючись на якісні дані з 37 учасниками з цієї недостатньо дослідженої групи, вивчають кілька ключових аспектів міграції висококваліфікованих спеціалістів. По-перше, розглядають різноманітні очікування та мотиви французьких висококваліфікованих фахівців, які переїжджають до Лондона. Зокрема, акцентують на плинності кар'єрних траєкторій, оскільки мігранти з часом змінюють свою контрактну позицію. По-друге, простежують, як мігранти

домовляються про баланс між мобільністю та кар'єрою та особистим працевлаштуванням, і як сім'я впливає на цей процес [Ryan, 2013].

Роль культури, традиції суспільства країни-донора відіграє важливу роль на формування та зміну життєвої траєкторії мігранта. Дослідник Санам Руї розглядає це на прикладі індійського суспільства та висвітлює у статті «Каста, спорідненість і здійснення «американської мрії»: висококваліфіковані мігранти телугу в США». Література переважно зображує індійську діаспору, яка проживає в США, як освічених, висококваліфікованих мігрантів, які шукають свою американську мрію, без критичної взаємодії з регіонально специфічними траєкторіями міграції, які схиляють лише певні групи статі кваліфікованими мігрантами з глобального Півдня на Північ. Міграційні дослідження показують цих спеціалістів як тих, хто робить раціональний вибір і обирає легальні, формальні шляхи міграції, тоді як некваліфіковані мігранти часто покладаються на неформальні канали зв'язку чи етнічної приналежності для міграції. У цій статті, заснованій на етнографічному дослідженні висококваліфікованих фахівців телугу (народ у Індії) в США та їхніх сімей, які проживають у прибережній Андхрі, Індія, автор показує, як створюються і змінюються бажані топографічні шляхи міграції з прибережної Андхри до США. Висококваліфіковані мігранти (лікарі, інженери та вчені) з домінуючих каст успішно маневрували просторовою мобільністю та соціальною висхідною мобільністю, використовуючи «кастовий капітал» у транснаціональному соціальному полі. Також варто враховувати те, що десятиліття міграції з домінуючих каст сформували кастовий транснаціональний габітус серед його членів, які бачать міграцію своєї молоді до США як бажану, а іноді й неминучу [Roohi, 2017].

Ще одне дослідження присвячене життєвим траєкторіям мігрантів представлене у статті Ану Кюа, Клара Х. Малдераі Аджай Бейліа. Автори зазначають, що індійський контекст додає сильну присутність батьків і розширеної родини до життєвих траєкторій міграції. У цій статті йдеться про те,

як важливі «інші» впливають на життєві події та траєкторії міграції висококваліфікованих індійських мігрантів до Нідерландів та Великобританії. Дослідниками було використано якісний підхід до структури життєвого курсу, щоб виділити як члени родини можуть змінити рішення щодо міграції. Висновки ґрунтуються на 47 напівструктурованих біографічних інтерв'ю. Результати підкреслюють, що подальші рішення щодо міграції часто ґрунтуються на наслідках різних життєвих етапів, причому ключовими елементами є піклування з боку батьків та за них. Крім того, також ілюструється, як міграція дає простір для переговорів про соціальні норми та очікування: через географічну відстань між мігрантами та їхніми батьками, місцевий (неіндійський) контекст відіграє більшу роль, і, таким чином, потреба та терміни відповідності нормам можуть бути меншими. Розуміння сімейного життя в транснаціональних умовах буде збагачено, коли люди будуть включені в культурне середовище, а пов'язані члени родини виходять за межі найближчої нуклеарної сім'ї [Кѳи, 2017].

Ще одне дослідження цих науковців присвячене розгляду міграційної поведінки через призму життєвого курсу, що пов'язане зв'язку з іншими сферами життя, такими як освіта, зайнятість та домогосподарство. Дані, представлені в цій статті, взяті з 22 глибинних інтерв'ю та візуалізацій паралельних кар'єр. Результати показують, як висококваліфіковані індійські мігранти в Нідерландах формують свій життєвий шлях, і підкреслюють паралельні кар'єри, які структурують їх міграційні траєкторії. Батьки, дружина та соціальні мережі значною мірою інформують про життєві рішення цих мігрантів через механізм пов'язаного життя. Результати ставлять під сумнів поняття «відставання дружин» і припускають, що, незважаючи на гендерні відмінності в моделях життєвого шляху, подружжя відіграє активну роль у прийнятті рішень щодо міграції в сім'ї висококваліфікованих [A Course, 2015].

1.3. Повернення на батьківщину

Зворотна міграція описується як ситуація, коли мігранти повертаються до країни походження за власною волею після значного періоду часу за кордоном. Це визначення можна розширити, щоб також охопити дітей та онуків трудових мігрантів, адже відбувається великий потік репатріантів у другому поколінні, які часто реемігрують зі своїми дітьми.

У соціології з початку 1990-х років транснаціоналізм мав великий вплив на концептуалізацію та розуміння зворотної міграції через мотиви та наслідки цього процесу. Коли ми розглядаємо дослідження, які намагаються з'ясувати фактори, які впливають на рішення щодо повернення мігрантів, ми бачимо, що в транснаціональному підході дії мігрантів розглядаються як прямий результат їхньої «приналежності» до етнічної спільноти. Крім того, самоідентифікація мігрантів, а також уявлення про «батьківщину» впливають на їхнє рішення про повернення. Є багато досліджень, які показують, що поняття приналежності та прихильності до батьківщини мають потужний вплив, зокрема, на вибір другого покоління щодо вибору місця проживання. Щодо наслідків (результатів) повернення, то у мігрантів образ «дім» здебільшого стає неоднозначним поняттям, оскільки мігранти можуть відчувати значну невизначеність щодо місця, до якого вони належать, і, отже, вони шукають місце, яке забезпечить їм сильне відчуття приналежності та ідентифікації. Основними мотивами повернення виступають економічні та етнічні причини. Дослідження наслідків повернення міграції також підкреслюють, що мігранти, які роками живуть з мрією про повернення, можуть усвідомити, що мрія, як правило, перетворюється на розчарування. Було відзначено, що мігранти відчують одночасне відчуття розриву та відчуження, повертаючись до місця, яке називається «дім». Важливим фактором у період реадаптації, що призводить до того, що (ре)мігранти можуть «почуватися як вдома» відзначено ставлення представників більшості після повернення.

Австрійська соціологиня Стефані Концетт-Смолінер розглядає повернення мігрантів як «сімейний проєкт», тобто шляхом вивчення взаємозв'язку між сімейним життям та досвідом адаптації висококваліфікованих працівників на прикладі австрійців. Більшість досліджень щодо зворотної міграції аналізують рееміграцію та реінтеграцію як окремі процеси, не враховуючи взаємозв'язок реемігрантів із членами їхніх сімей. Авторка зосереджує увагу на те, яку роль відіграє сім'я у формуванні результатів реінтеграції, шляхом якісного аналізу досвіду висококваліфікованих австрійців, які повернулися разом із членами їхніх спільно- або міжетнічних сімей у останні 10 років. Результати показують, що процес реінтеграції разом з сім'єю є складними. Члени сім'ї можуть діяти як обмеження, так і як стимули для переїзду. Партнери та діти полегшують реінтеграцію, надаючи ентузіазм, мотивацію та емоційну підтримку. В той самий час, члени сім'ї також можуть ускладнити процес реінтеграції, збільшуючи обсяг адміністративної роботи, яку необхідно виконати для реорганізації сімейного життя, або викликати почуття відчуження, коли члени сім'ї стикаються з проблемами (ре)інтеграції. Також було виявлено, що процес реінтеграції має значний вплив на сімейне життя висококваліфікованих репатріантів. Стратегії розв'язання проблем, які повторюються в процесі реінтеграції, або перешкоджають утворенню нових сімей, впливають на структуру існуючих сімей або змінюють розподіл сімейної роботи в домогосподарстві. Також було виявлено, що процес реінтеграції має значний вплив на сімейне життя висококваліфікованих репатріантів [Konzett-Smoliner, 2016].

Програми повернення висококваліфікованих спеціалістів із державною допомогою також виступають одним із мотивів повернення мігрантів додому. Для прикладу в Україні існує така урядова програма як «Повертайся та залишайся».

Збільшення державних програм повернення (висококваліфікованих) пояснюється посиленням глобальної гонки за талантами. Оскільки кваліфіковані працівники стають все більш мобільними, вони дуже привабливі для великої

кількості країн, у тому числі для своєї. У своїх зусиллях щодо повернення країна-донор, природно, спирається на свій унікальний статус «батьківщини», впроваджуючи репатріацію в дискурс «етнічної належності» та «культурної відповідності». Проте у дослідженні Нір Коен і Дені Кранц показано випадки Ізраїлю та Німеччини, де існує високий показник невідповідності між цими сконструйованими національними якостями та уявленням мігрантів про життя після повернення в старих-нових країнах. Незалежно від того, зображені вони як «безпечні притулки» чи осередки «космополітичного локалізму», Standards and Recommended Practices (SARPs), тобто Стандарти та рекомендовані практики, жодної з країн не зуміли розвіяти скептицизм висококваліфікованих мігрантів щодо цих уявних формулювань. Незважаючи на те, що рівень успіху SARPs різниться між Німеччиною та Ізраїлем, відображаючи, як би вони не були сильні сторони національної ідентичності мігрантів, жодна з програм не змогла належним чином врахувати різноманітні особисті/професійні конфігурації, включаючи ризики та можливості, які є невід'ємними для цього процесу. Основний внесок статті полягає у кращому роз'ясненні зв'язків між міграційною політикою повернення висококваліфікованих кадрів, національною ідентичністю та детермінантами міграції, а також розкриваються різні формулювання повернення, які використовуються як державою, так і мігрантами [Cohen, 2015].

1.4. Гендерний вимір

Незважаючи на зростаючий акцент на висококваліфікованій міграції в останнє десятиліття, втрата людського капіталу та ресурсів для держав, все ще, здається, має відносно невеликий інтерес до гендерного складу, досвіду та перешкод на шляху мобільності кваліфікованої міграції. У оглядах міграції та гендер в Європі мало обговорюється висококваліфікована міграція або висококваліфіковані мігранти.

Існує ряд причин, які можуть пояснити повільний прогрес. По-перше, література про міграцію жінок дедалі більше зосереджується на їхній ролі в домашньому господарстві та секторі догляду, де зростання робочої сили в домогосподарстві та в житлових будинках відбувалося в усіх типах європейських режимів соціального забезпечення. Особливо високим був попит на робочу силу мігрантів у режимах, де традиційно очікувалося, що сім'я надаватиме послуги догляду за дітьми та літніми особами, а також для інвалідів, як у Південній Європі та Німеччині.

Те, що відносно мало уваги приділяється висококваліфікованим жінкам мігрантам, як зазначено вище, не означає, що не було жодного прогресу в низці аспектів, що стосуються гендерної висококваліфікованої міграції або її включення до загальних оглядів статі та праці. Деякі вчені почали порівнювати міграцію жінок і чоловіків та досліджувати досвід кваліфікованих жінок-мігрантів у секторах, де домінують чоловіки, таких як ІТ-сфера, медицина, наука, бізнес. Дослідження жінок-мігрантів у таких секторах породжує нові питання про кар'єрні траєкторії, роль мобільності в кар'єрному розвитку та перспективах, гендерні стосунки на робочому місці, різний вплив міграційних правил відповідно до статі та сектору працевлаштування, а також складна та різноманітна взаємодія між класами.

Британські соціологині Елеонора Кофман та Парваті Рагурам відомі своєю книгою «Гендер і міжнародна міграція в Європі». Це унікальна робота, яка вносить гендерний вимір у теорії сучасних міграцій. За словами авторок, оскільки Європейський Союз прагне розширити рівні можливості, дедалі більша обмежена міграційна політика та стійкість расизму позбавляють жінок-мігрантів автономії та вибору. Ця робота демонструє, як процеси глобалізації та зміни державної політики щодо зайнятості та добробуту підтримали попит на різноманітні форми гендерної міграції.

Автори досліджують державну політику та політику Європейського Союзу щодо міграційного контролю, возз'єднання сімей, біженців та управління

громадами мігрантів та етнічних меншин. Найважливіше в цій роботі розглядаються можливості, створені жінками-мігрантами для політичної діяльності, а також міра, до якої вони можуть впливати та брати участь у розробці загальної політики [Gender, 2000].

Німецький науковець Г. Ріхтер, вважає, що протягом останніх десятиліть більшість західних країн обмежили міграцію низької кваліфікації та прийняли політику, що заохочує висококваліфіковану міграцію. Відповідно, уряд Німеччини розпочав у 2000 році ініціювати зміни в політиці та законодавстві, щоб заохотити кваліфікованих фахівців, зокрема наукових, технологічних, інженерних та математичних (STEM) професій, до працевлаштування в Німеччині. Хоча висококваліфіковані мігранти мають привілей щодо освіти, компетенцій та здібностей, у його статті стверджується, що перехід висококваліфікованих жінок-мігранток на ринок праці та їхня продуктивність визначаються гендерними та етнічними умовами, які все ще переважають у сферах STEM. Стаття спирається на якісні інтерв'ю з висококваліфікованими жінками-мігрантами, які мігрували до Гамбурга, другого за величиною міста Німеччини. Результати показують, що жінки-мігранти стикаються з традиційно сильно гендерно-сегрегованим сектором. Крім того, вони стикаються з етнічними приписами, які сприяють «іншим» процесам, які впливають на їхню професійну ідентичність та уповільнюють передачу їхнього культурного капіталу. Тим не менш, більшість опитаних жінок розвинули сильну місцеву прихильність і почуття приналежності, що сприяло їх соціальній інтеграції та протидіяло дискримінації на робочому місці [Grigoleit-Richter, 2017].

Стаття норвежського дослідника Марит Ауре що присвячена цій тематиці, заснована на якісному дослідженні висококваліфікованих іммігрантів у Тромсе, Норвегія, проведеному під час участі мігрантів у програмі мобілізації талантів Global Future. Метою дослідження було виявити як жінки та чоловіки висококваліфікованих мігрантів інтегруються в нове суспільство і чи є між ними різниця. Результати показали, що і жінки, і чоловіки можуть бути залежними

мігрантами, відчувати проблеми з виходом на ринки кваліфікованої праці. За словами автора, вони є однаково розгубленими, навіть якщо гендерні аспекти можуть відрізнятися. Це дослідження показує, що гендерні очікування дозволяють жінкам піти з ринку праці, щоб зосередитися на сім'ї, тоді як чоловіки частково зберігають свій (заперечливий чоловічий) статус годувальника. Це зробило жінок більш вразливими економічно. Гендерні очікування материнства, життєвого етапу та створення сім'ї під час міграції змушують багатьох жінок народжувати дітей і брати тривалу відпустку по догляду за дитиною, де одночасно об'єднуються різні фактори з далекосяжними наслідками. Деякі жінки обмежені сімейними зобов'язаннями. Робота їхніх партнерів часто є пріоритетом у сімейних справах. Дослідження показує, що це також стосується деяких чоловіків-мігрантів. Міграція призвела до того, що деякі чоловіки мали більше часу та відповідальності за своїх дітей через безробіття або тимчасову роботу, але це також працює навпаки. Обмеження щодо подальшої міграції, накладені на жінок і чоловіків після розлучення, сприяють ускладненню кваліфікованої та залежної міграції. Отже, і жінки, і чоловіки повинні бути включені в емпіричні дослідження висококваліфікованих залежних мігрантів, орієнтованих на гендер [Aure, M. (2013)].

Висновки

У цьому розділі було розглянуто соціально-антропологічні дослідження присвячені міграції висококваліфікованих фахівців. Ключовими темами для науковців, що спеціалізуються на такому виді міграції як «відтік мізків» є причини та мотиви виїзду; життєві траєкторії мігрантів та їхній вплив на рішення щодо цього процесу; адаптація в суспільство-реципієнта; роль мови та культури в процесі інтеграції в новій країні.

Також було приділено увагу значенню набутого людського та соціального капіталу під час міграції; мотивам повернення на батьківщину та ролі сім'ї при цьому рішенні. Темою гендерного аспекту міграції займаються британські

соціологині Елеонора Кофман та Парваті Рагурам. Інтерес прикутий до вибору професійної сфери, а також процесу зростання кількості жінок-мігранток.

Методами збору в цих авторських дослідженнях частіше є біографічні, глибинні, напівструктуровані інтерв'ю з поєднанням статистичних даних державних служб статистик окремих країн.

У кожному дослідження враховується специфіка регіону-відбуття та прибуття мігранта.

РОЗДІЛ 2. ФЕНОМЕН ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ З УКРАЇНИ

2.1. Характеристика трудової міграції з України

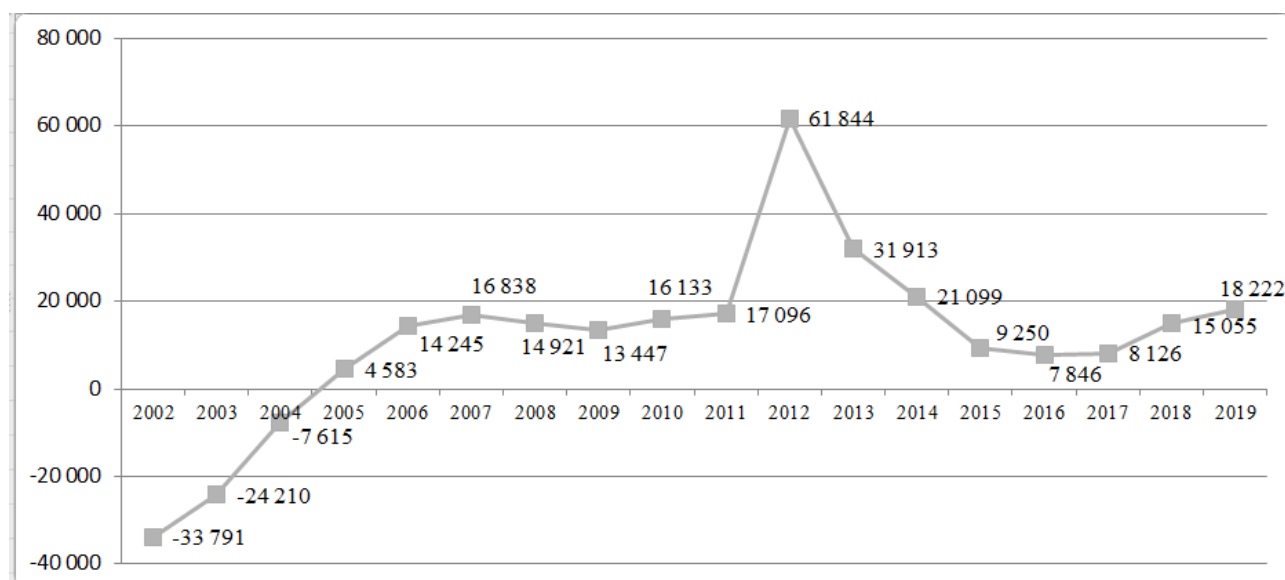
Трудова еміграція стала поширеним явищем в Україні з часів здобуття незалежності в 1991 році. Починаючи з 1990-х років українці набули права вільного пересування у зв'язку із демократизацією суспільного життя. Проте відкриття кордонів відбувалось в час із значними трансформаціями в економіці: безробіття, зниження рівня життя населення та неповна зайнятість. Споживчий попит в умовах ринкової економіки полягав у бажанні мати товари високої вартості, такі як житло, авто тощо. Заробітна плата була низькою, більше того, вона могла не виплачуватись місяцями. Також люди, що хотіли відкрити власну справу, потребували для цього стартового капіталу. Тому все це стало стимулом трудової міграції за кордон, внаслідок чого вона стала джерелом доходів для багатьох родин.

На початку 1990-х років трудова міграція відбувалася з метою продажу речей, тобто торговці перевозили товари у сусідні країни, а заробіток був на різниці цін та обмінних курсів [Малиновська, 2011: с.3]. Вони набували досвід, встановлювали зв'язки, що дозволяло нашим громадянам вийти на міжнародний ринок праці. Згідно даних статистики, в Україні починаючи з середини 1990-х років та до початку XXI століття від'ємне сальдо міграції становило в середньому майже 108 тис. осіб. Тобто лише за 1994-2000 рр. шляхом міграційного обміну Україна втратила близько 600 тис. громадян. Відповідно тоді Україна спеціалізувалась лише на експорті власної робочої сили [Кукурудза, 2012: с.90-91].

У 2003 році Уповноважена з прав людини Ніна Карпачова у Верховній раді України виступила із доповіддю «Стан дотримання та захисту прав громадян України за кордоном», де охарактеризувала масштаби трудової міграції та проблеми, з якими стикаються мігранти. За експертними даними МЗС, станом на 2002 рік на заробітках нелегально перебувало близько 2 млн. громадян України. Ключовими причинами міграції українців є передусім економічні: різниця у

доходах, оплати праці, бідність, безробіття. Також правниця звертає увагу на від'їзд висококваліфікованих працівників, насамперед наукових кадрів, приводячи дані Держкомстату, де вказано, що з 1997 року по 2001 рік мігрувало майже 90 тис. громадян України з вищою освітою [Карпачова, 2003]. Український економіст Зіновій Ваконюк також наголошує, що масовий потік науково-технічних кадрів є якісно новою формою трудової міграції. Він зазначає, що з України за 1991—1999 рр. виїхало понад 6300 вчених, а з урахуванням спеціалістів із вищою освітою — понад 600 тис. осіб [Ватаманюк, 2001]. На початку нового тисячоліття, у зв'язку із відносною стабілізацією економічного життя відбулось поступове зниження міграційних втрат.

Рис. 1 Сальдо міграції населення України в 2002-2019 рр., осіб



Джерело: Складено за даними Держкомстату

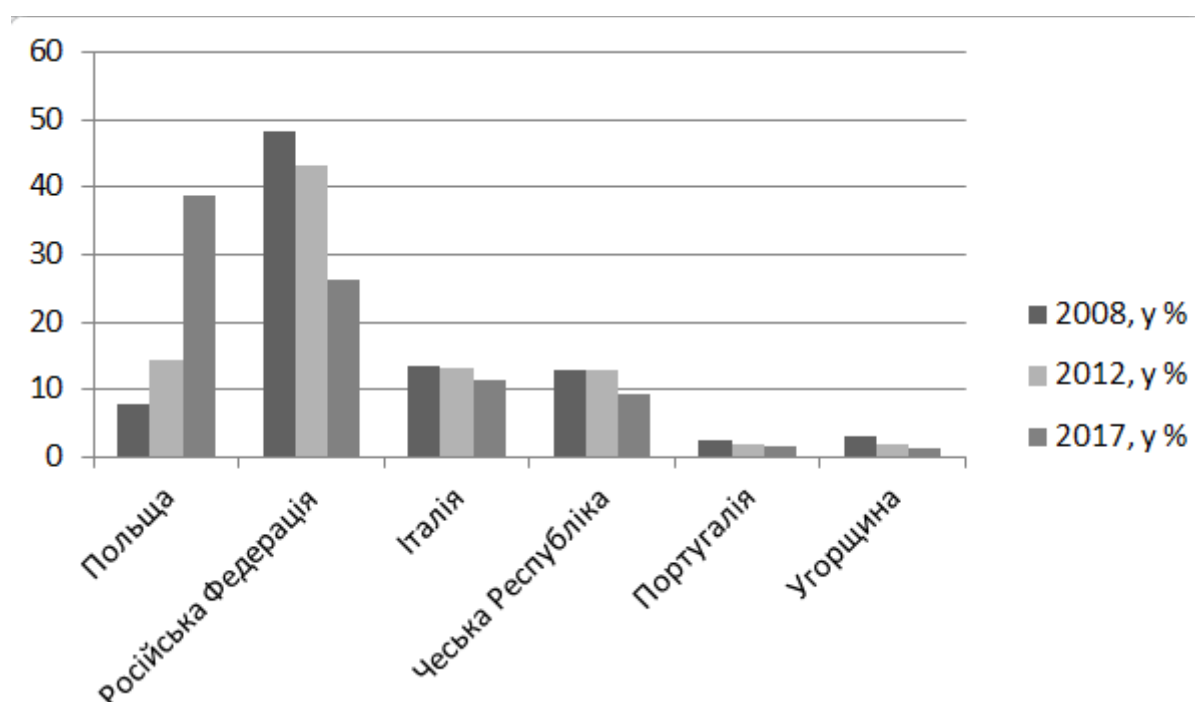
Як бачимо з рис.1 з 2005 року відбулось відновлення додатного міграційного балансу. Можливо цю ситуацію можна пояснити тим, що відбулося зменшення вибуття громадян, проте додатне сальдо міграційне означає, що Україна припинила бути експортером трудових мігрантів для іноземних держав.

За даними МОМ, українська довгострокова міграція почала зростати якраз з 2008 року та продовжує зростати далі. Активізація трудової міграції в Україні почалася у 2009–2010 рр., що обумовлено світовою економічною кризою, різким погіршенням матеріального становища українців та поширенням безробіття.

Сплеск зовнішньої трудової міграції, що відбувся в 2013 році, пов'язаний насамперед з погіршенням економічної ситуації, падінням курсу національної валюти та військовими діями. Також це пов'язано із впровадженням безвізового режиму, запровадженням демократичних свобод та правом на свободу пересування. Також у листопаді 2015 р. депутати Верховної Ради ухвалили Закон «Про зовнішню трудову міграцію». Головною тезою виступає контроль трудової міграції та пакет соціального захисту для мігрантів. Держава показала можливість повернення мігрантів в Україну та їхню інтеграцію в наше суспільство.

Проаналізуємо сучасний стан трудової міграції з України за даними модульного вибіркового обстеження населення щодо питань трудової міграції, що було проведено Державною службою статистики України, Інститутом демографії та соціальних досліджень імені М. В Птухи НАН України у червні 2012 року та січні-червні 2017 року, а також опитування МОМ домогосподарств трудових мігрантів у 2015 році.

Рисунок 2. Країни призначення трудових мігрантів за даними Держстату



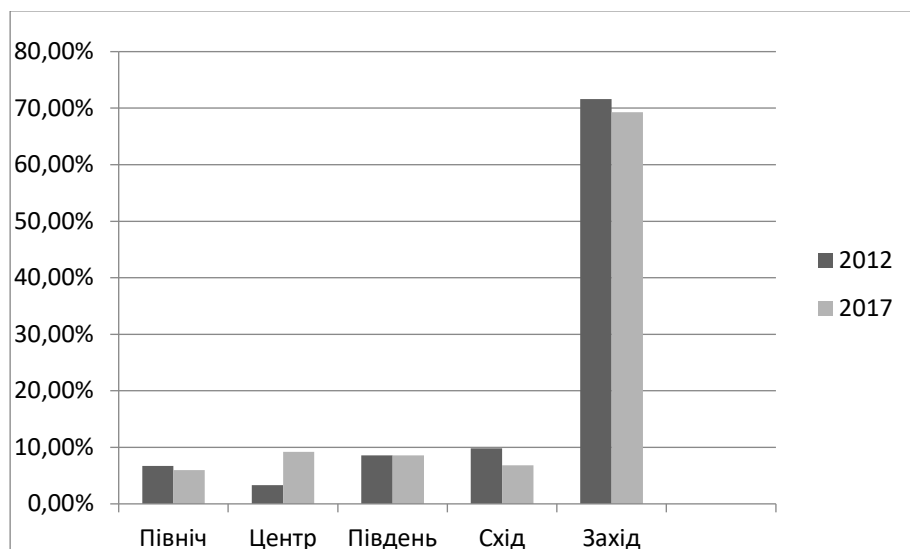
Джерело: складено за даними Держстату

У географічній спрямованості трудових мігрантів з 2008 року відбулись чіткі зміни у провідному напрямку потоків трудової міграції із Російської Федерації до Польщі (рисунок 2). Основними країнами-реципієнтами української робочої сили є Польща, Росія, Італія, Чеська Республіка, Німеччина, Білорусь та інші. Станом на 2012 рік кількість трудових мігрантів у відсотковому співвідношенні у Польщі становила 14,3%, а у 2017 році – 38,9%, тобто цифра збільшилась у 2,5 рази. Звичайно, це можна пояснити політичною ситуацією в Україні, а саме воєнним конфліктом із Росією, а також запровадженням демократичних свобод та відкриттям кордонів із Європейським Союзом у 2017 році. Тому відбулась зміна основного напрямку із східного (Росія) на західний (ЄС, більшою мірою Польща). Щодо інших країн-реципієнтів ситуація залишається стабільною.

Цікаво прослідкувати з якою територіальною зони виїжджають заробітчани найбільше. Розподіл за територіальними зонами мігрантів в Україні є нерівномірним.

Рисунок 3. Трудові мігранти за територіальними зонами, 2012 р., 2017 р.

р.



Джерело: розраховано та побудовано за даними ОТМ 2012 р. [Звіт, 2013], ОТМ 2017 р. [Сеник, 2017].

Традиційно з трудовою міграцією асоціюють західний регіон. Справді, частка працівників-мігрантів із Заходу становить 69% (2017 рік). Проте можна відслідкувати тенденції до збільшення числа мігрантів, адже у 2012 році їхня частка становила 3,3%, а 2017 році зросла майже утричі – 9,2% (рисунок 3). На Сході частка трудових мігрантів зменшилася із 9,8% до 6,8%, це можна пояснити тим, що частина Донецької та Луганської області не може бути охоплення опитуванням, адже не контролюється урядом України. А показники Півночі та Півдня залишаються стабільними.

2.2. Причини та наслідки трудової міграції з України

Причинами сучасної міграції, на думку науковиці Елли Лібанової є величезний розрив між високими очікуваннями після Революції гідності і фактичною ситуацією. Тобто не лише низький рівень життя, але й низька якість соціально-економічних трансформацій впливає на українців. У зв'язку з війною, збільшилися бюджетні витрати на підтримку переселенців, переозброєння армії, що позначається на фінансових можливостях держави виконувати свої зобов'язання перед населенням [Лібанова, 2018: с. 15].

Сучасний етап міграції характеризується довготривалою, а інколи, й безповоротною еміграцією висококваліфікованих фахівців. Однією з причин цього є неможливість випускників ЗВО знайти гідного застосування своїх вмінь. Тому молоді люди знаходять нові способи, щоб забезпечити собі успішне майбутнє.

За даними соціологічної групи «Рейтинг», ключовими причинами міграції серед опитаних є: сподівання отримати кращі умови для життя (64%); прагнення забезпечити найкраще майбутнє для дітей(34%); нестача достойної роботи в нашій країні (23%) [Рейтинг, 2017].

Українська фахівчиня у галузі соціоекономіки, демографії Елла Лібанова вважає, що сучасна трудова міграція складається з шести компонентів:

- еміграція – переміщення, що спрямоване на постійне місце проживання до іншої країни, такий вид міграції є безповоротним, переважно мігранти прямують за кордон цілими сім'ями.

- короткотермінова трудова міграція – найчастіше це сезонна трудова міграція, що охоплює передусім студентів та працівників низької та середньої кваліфікації.

- короткотермінова неаграрна міграція – не характеризується вираженою сезонністю, відповідно існує ризик, що вона може перетворитись на довгострокову.

- довготермінова трудова міграція. Мігранти є доволі кваліфікованими робітниками - це газо- та електрозварювальники, медики, будівельники, водії-далекобійники та швачки. Цей вид характеризується тим, що може створювати соціально-демографічні проблеми, які пов'язані з відсутністю одного/обох батьків.

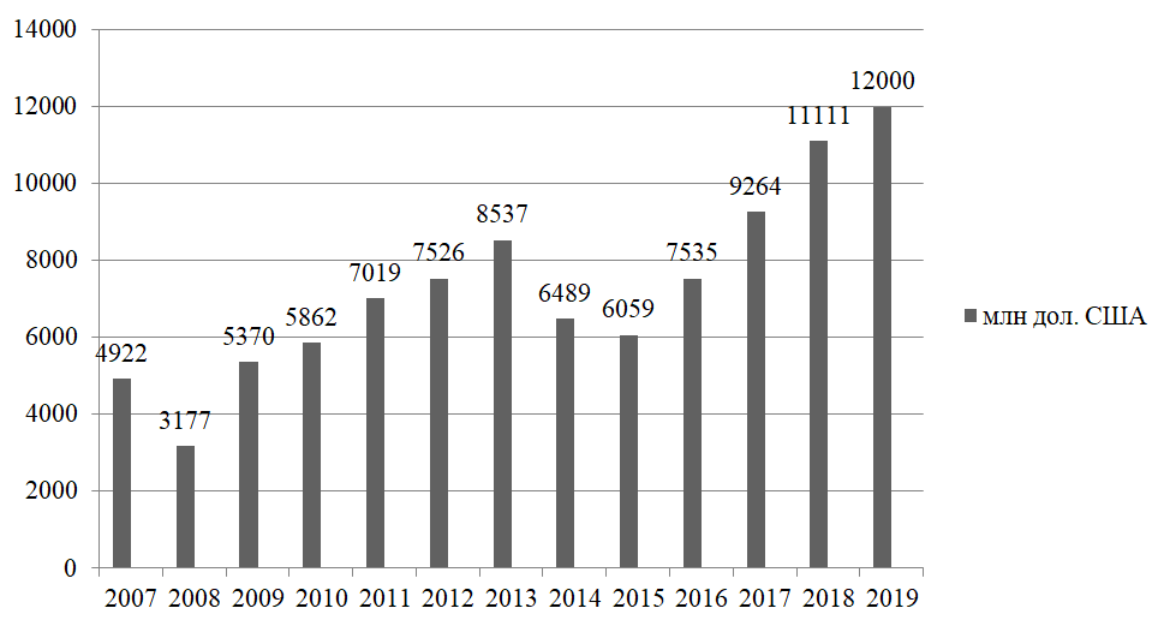
- вплив висококваліфікованих науковців, освітян, медиків, акторів (brain drain). На жаль, часто така міграція перетворюється на еміграцію, що завдає безповоротні втрати українській економіці (наука, освіта, медицина, промисловість).

- учбова міграція супроводжується подальшим працевлаштуванням за кордоном, що має негативні економічні і демографічні наслідками для України [Лібанова, 2018: с. 20-21].

Як було вище зазначено, ризиком для активізації трудової міграції є збільшення кількості студентів в іноземних університетах, за даними дослідження аналітичного центру CEDOS кількість студентів в іноземних університетах становила 77 тис. осіб у 2016/2017 рр., майже половина у Польщі – 46%. За останніми дослідження автор вважав, що кількість українок та українців у закордонних університетах у наступні навчальні роки (2017-2018 рр.) виявиться більшою (щонайменше 83 тис. осіб) [Стадний, 2019].

Оцінивши стан трудової міграції з України, назвемо наслідки цього процесу, які здебільшого стосуються соціального, економічного та демографічного аспектів. До позитивних можна віднести те, що у сім'ях мігрантів зростає платоспроможність, що сприяє формуванню середнього класу в Україні, та відбувається надходження додаткових коштів до бюджету України. Обсяги приватних грошових переказів за даними Національного банку України постійно зростають (рис.4). Вони мають насамперед істотне економічне значення, адже забезпечують приплив валюти, підвищують споживчий попит, використовуються як інвестиції, тобто збільшують внутрішнє споживання в кілька разів порівняно з початковими витратами. Збільшення витрат за допомогою переказів мігрантів створює додатковий попит на кінцеву продукцію та інвестиційні ресурси, що прискорює темпи економічного зростання [Малиновська, 2019: с.10-11].

Рис.4 Приватні валютні перекази в Україну в 2007–2017 рр



Джерело: Національний банк України

Негативними аспектами цього процесу є зменшення чисельності населення країни; відтік висококваліфікованих кадрів, адже попит на висококваліфікованих працівників, таких як лікарі, вчителі інженери, працівники ІТ-сфери, науковці з кожним роком зростає [Краузе, 2010: с.30].

2.3. Трудова міграція та пандемія COVID-19

Пандемія коронавірусу вплинула на всі сфери життя громадян та держав усього світу. У зв'язку з поширенням захворюваності COVID-19, 12 березня 2020 року в Україні було оголошено загальнонаціональний карантин. Влада України закрила кордони, що створило обмеження для українців у реалізації права на свободу пересування. Звісно, коронавірусна хвороба чинить безпосередній вплив на міграційні потоки, а також підкреслює проблеми в політиці управління трудовою міграцією, що були й раніше. «Закриття кордонів» сформувало уявлення про масове повернення української робочої сили із за кордону. Цій темі було присвячено велику долю уваги у ЗМІ та висловлювань посадовців. Зокрема влучним прикладом є заява прем'єр-міністра Дениса Шмигала про те, що до України повернулося 2 млн громадян, які перебували на «заробітках» [Красенець, 2020]. Це інтерв'ю демонструє, що навіть у верхівці влади існує повне нерозуміння міграційних процесів, адже до України повернулось значно менше осіб. За даними Держприкордонслужби України за час карантину до України повернулася не така кількість українців, крім того напевно ми можемо ідентифікувати усіх громадян як трудових мігрантів [Вахитова, 2020]. Також прем'єр-міністр заявляв, що причиною повернення трудових мігрантів стали втрата роботи та можливість працевлаштування в Україні.

На початку запровадження загальнонаціонального карантину Уряд прийняв рішення про закриття частини пунктів пропуску через державний кордон, а також обмеження міжнародного транспортного сполучення. Зокрема з 17 березня було повністю закрито 94 пункти пропуску, а ще 49 пунктів пропуску були закриті для пішохідного проходу [Фітісова, 2020]. Проте із запровадженням адаптивного карантину більшість пропускних пунктів було відкрито.

Варто згадати, що під час карантину українцям не заборонялось виїжджати за кордон, Проте громадяни не мають такої можливості через обмежений доступ до сусідніх країн та скасування регулярних пасажирських перевезень. У список осіб, які можуть в'їхати до ЄС, є сезонні сільськогосподарські працівники,

оскільки з наближенням весни попит на них зростає. Наприклад, у квітні ЗМІ почали повідомляти, що Фінляндія планує відправити в Україну сезонних працівників чартерним рейсом, а 23 квітня 186 громадян України полетіли рейсом до цієї країни на роботи. Спочатку цих працівників перевезли до різних частин країни на двотижневий карантин на фермах [До Фінляндії, 2020].

Попри всі труднощі, створені коронавірусом, заробітчани не планують шукати роботу в Україні. Інформаційне агентство УНІАН повідомляє, що близько 90% опитаних планують працювати за межами України і надалі, незважаючи на пандемію Covid-19. Значна частина українців мігрують на сезонні роботи, але кожен третій прагне знайти роботу на довший термін [Нагорна, 2021]. Пандемія задала новий імміграційний тренд з України. Люди, які втратили малий і середній бізнес вдома, переїжджають до сусідньої країни на заробітки, плануючи з часом відкрити фірму на польській території. За даними дослідження аналітичного центру Gremi Personal, в лютому 2021-го чотири з кожних п'яти заробітчан з України або готувалися до відкриття свого бізнесу в сусідній країні, або говорили про такі плани. Число наших громадян, які ведуть господарську діяльність у Польщі за 2020 рік, збільшилася до 5,9 тисяч [Димань, 2021].

Ще одним трендом є міграція медиків за кордон. Цьому сприяють також дії урядів іноземних держав. Наприклад, Польща, що потребувала дві тисячі лікарів і п'ять тисяч медсестер із України, і полегшила умови для трудої міграції медиків. Спростили процес підтвердження дипломів для українських лікарів, які хочуть працювати у Польщі [Кушнір, 2020]. Також у Німеччині, а саме у федеральній землі Саксонія-Анхальт помітили приплив лікарів з України. Видання Die Welt з посиланням на Медичну асоціацію Магдебургу пише, що Україна знаходиться на другому місці серед країн походження новоприбулих медиків. Проте німецькі посадовці заявляють, що пандемія COVID-19 не посилила приплив іноземних лікарів, а також не вплинула на рішення при розгляді дозволів для них [Димань, 2021].

Директорка Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України Елла Лібанова зазначає, що кількість наших громадян, які знаходяться за кордоном заради заробітку становить 2,5-3 млн осіб. Проте коментуючи вплив пандемії на міграцію українців жінка-академік вказує, що через цю ситуацію мігрантам зараз просто важче знайти роботу, яка дозволить надовго залишитися жити за кордоном» [Давиденко, 2021].

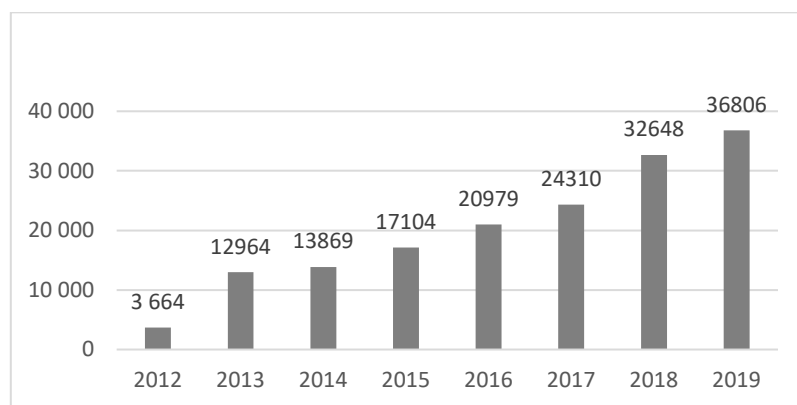
2.4. Статистичні дані щодо міграції висококваліфікованих фахівців з України

Основними джерелами інформації про міграцію в Україні є: офіційна статистика та результати спеціальних вибірових досліджень, проведених науковими та іншими організаціями та окремими дослідниками. До першої групи належать дані національної статистики (офіційні дані), до якої входить державна та відомча статистика [Населення, 2010: с.41]. Друга група джерел включає результати та звіти наукових досліджень, що проводяться державними статистичними службами, дослідниками та науковими інституціями в Україні, міжнародними організаціями у справах міграції.

З даними по міграції висококваліфікованих працівників складно, адже їх важко порахувати. Зазвичай, люди їдуть, використовуючи робочі візи або робочі дозволи на проживання, а там не вказано, яка в них кваліфікація. Але це можливо дослідити шляхом пошуку опосередкованих даних чи даних окремих досліджень.

В Європейському союзі є так звана Blue Card (блакитна карта). Це дозвіл на проживання та роботу для висококваліфікованих мігрантів. Проте проблема полягає в тому, що далеко не всі висококваліфіковані мігранти використовують цей механізм. Багато хто просто за звичайним дозволом на проживання з метою роботи. Дані по виданим синім карткам в ЄС можна на сайті Євростату.

Рис.5 Кількість виданих Blue Card українцям в ЄС 2012-2019 рр



Джерело: побудовано за даними Eurostat

Як бачимо, кількість виданих дозволів українцям на проживання в країнах ЄС постійно збільшувалась. Країною-лідером по виданим карткам для наших громадян є Німеччина, у 2019 році Blue Card отримали 28 858 українських мігрантів. Для порівняння наступними країнами по кількості виданих карток є Польща – 2104 картки та Франція – 2036.

Висококваліфікована міграція часто є наслідком освітньої міграції (люди їдуть навчатися і не повертаються).

У свою публікацію, присвячену міграції висококваліфікованих спеціалістів, ОЕСР включила розділ про іноземних студентів. У 2002 році цей підхід – включаючи іноземних студентів як висококваліфікованих мігрантів – був досить стандартним, інтуїтивним підходом.

Іноземні студенти, які визначаються як особи, які навчалися після 15 років і які перетнули міжнародні кордони для вступу, стали однією з цілей політики залучення кваліфікованих працівників. Проте, як група, строго кажучи, вони не є висококваліфікованими мігрантами, незалежно від того, чи вимірюються вони за критерієм освітнього рівня (осягнутого вищого ступеня), за критерієм професійного досвіду чи навіть заробітної плати. Швидше, їх включення до категорії висококваліфікованих мігрантів відображало можливість їх утримання в країні призначення після закінчення навчання як висококваліфікованих іммігрантів, заохочуваних, зокрема, Міжнародною організацією праці [Weinar, 2020].

Аналітичний центр CEDOS кілька років поспіль збирав дані про чисельність українців, які отримують вищу освіту закордоном. В ЄС лідерами були Польща та Німеччина. Але там був цікавий момент: якщо з Німеччиною це явище, дійсно, нагадує “відтік мізків” з України - українці конкурують з німцями під час вступу, а це означає, що це сильні студенти. То в Польщі значна частка вступників - це вступники в приватні ЗВО де вартість навчання приблизно як в Україні, але туди можна вступити без ЗНО.

Є також різні індекси, які не враховують статистику щодо кількості людей, а оцінюють вплив факторів (економічних, політичних), що можуть збільшувати відтік мізків. Наприклад показник втечі людей та відтоку мізків враховує економічний вплив переміщення людей (з економічних чи політичних причин) та наслідки, які це може мати на розвиток країни. Чим вищий індекс, тим більше переміщення людей. Середній показник у 2021 році на основі 173 країн становив 5,25 пункти. Найвище значення було в Самоа: 9,9 індексних пунктів, а найнижче значення було в Австралії – 0,5. Україна займає 83 місце з показником 5,50 пунктів [Human, 2022].

Також можна отримувати інформацію про міграцію висококваліфікованих працівників із авторських досліджень. Приклад дослідження висококваліфікованих фахівців з України представлено у книзі Оксани Даниленко та Тетяни Панченко «Висококваліфікований український фахівець у Німеччині та Польщі». Метою дослідження був розгляд мотивів переїзду в іншу країну й мотивів повернення українських висококваліфікованих працівників. Особливістю є те, що авторки проєкту мають статус, схожий до респондентів, адже є висококваліфікованими фахівцями, які проживають в Польщі та Німеччині. Дослідження проводилось протягом жовтня 2019-січня 2020 та включало 24 глибинних інтерв'ю: 12 у Німеччині (Мюнхен) і 12 у Польщі (Вроцлав, Краків) [Даниленко, Панченко, 2020: с.81-90].

Авторки дослідження виявили суттєве переважання неекономічних причин та мотивів міграції висококваліфікованих фахівців. Тобто українці

хотіли передусім особистісної та професійної самореалізації, спробувати пожити в іншій країні, отримати новий міжнародний досвід. Мотив, який теж згадували стосувався політичної (війна, російська загроза) та економічної (падіння курсу гривні, зростання цін, банкрутство українських банків) нестабільності в Україні. Слід також зазначити, що ще одним мотивом переїзду було незадоволення роботою: відсутність перспектив зростання, незадоволення способом організації процесів у компанії. Тепер перейдемо до другої частини дослідницького завдання, а саме мотивів повернення на батьківщину. Авторки проєкту умовно розподілили опитуваних на дві групи: ті, що «не виключають такої можливості» та ті, які «не хотіли б повернутись в Україну однозначно». Українські дослідниці на основі думки опитаних виділяють такі фактори, що могли б сприяти релокації: членство нашої країни в Європейському Союзі, зміни в суспільстві і політиці, які б привели до припинення війни, ліквідація корупції, дотримання законності тощо. Реальними стимулами для повернення наших громадян є розвинуте та сприятливе середовище для інновацій, відкриття власного бізнесу, цікаве культурне життя, а також, що важливо у теперішній ситуації, збереження безвізового режиму [Даниленко, Панченко, 2020: с.81-90].

2.5. Трудова міграція з України в світлі соціологічних досліджень

Вивченням та дослідженням такого багатогранного явища як міграція, а особливо трудова міграція, в Україні займаються багато дослідників із різних напрямків: демографії, економіки, соціології і т.д. Більшість досліджень спрямовані на виявлення причин та мотивів трудової міграції, визначення основних напрямків міграції та соціально-економічних характеристик мігрантів, а також оцінки соціальних наслідків цього процесу.

На початку 1990-х років, із початком «четвертої хвилі» української міграції й розширенням міграційних потоків українців, сучасна українська міграція стала об'єктом наукового інтересу багатьох дослідників.

Першим обстеженням української трудової міграції слід вважати дослідження проведене Національним інститутом стратегічних досліджень

разом із центром «Соціальний моніторинг» у 1994-1995 роках за підтримки та методичного керівництва Департаменту народонаселення Європейської економічної комісії ООН. Опитування проводилось методом глибинного інтерв'ю домогосподарств, в яких хоча б один з членів сім'ї мав досвід трудової міграції. Географія дослідження: міста Київ та Чернівці, село Прилбичі Львівської області. Також у 2003 році було проведено повторне дослідження цього явища, з метою вивчення динаміки переходів від одних до інших типів міграції. Порівняння дало змогу виявити розвиток міграції від «човникових», кількадечних торгових поїздок – до сезонних, а далі і до триваліших трудових міграцій. Оскільки об'єктом цього дослідження були всі трудові поїздки українських заробітчани, то це дало змогу загалом вивчити характеристику структури їх поїздок та типів міграційних стратегій [Лібанова, Позняк, 2010: с.48-49].

Дослідження «Структура і напрямки міграційних потоків населення України», виконане МОМ було наступним важливим проєктом вивчення трудової міграції громадян. Опитування проводилось на контрольно-пропускних пунктах Чоп, Мостиська та Ягодин. Ключову увагу було приділено загальним та територіальним соціально-демографічним та економічним характеристикам заробітчани за кордон, специфіці прикордонних виїздів, установкам на працю в іншій країні та на постійне переселення за кордон, сезонності виїздів тощо. Результати дослідження показали значні відмінності соціально-демографічних і економічних характеристик мігрантів з Західної, Центральної, Східної та Південної України [Лібанова, Позняк, 2010: с.49].

Слід зазначити, що переважна більшість досліджень проводяться в Україні, і лише поодинокі – у середовищі трудових мігрантів, що перебувають за кордоном. Тому дуже цікавим і корисним для аналізу міграційної проблематики є двостороннє дослідження «Соціальне обличчя новітньої української трудової міграції», проведене у 2002-2003 рр. Західноукраїнським центром «Жіночі перспективи». Опитування проводилося у два етапи, загальна

кількість респондентів становила 761 особу. Керівницею проєкту була українська гендерна експертка Марта Чумало. Автори в ході аналізу визначили, що в той час українське заробітчанство характеризувалось соціальною невизначеністю. Адже на питання «Що плануєте робити після повернення додому?» найбільше респондентів (34,1%) відповіли «ще не знаю, чим буду займатися», далі ідуть відповіді: «поїду повторно на заробітки» – 30,5%; «спробую знайти нову роботу в Україні» – 18,27%; «буду жити на зароблені гроші» – 11,22%; «повернуся до попереднього виду діяльності» – 11,65%; «розпочну власний бізнес» – 8,21%. Також у цьому дослідженні було приділено увагу вивченню умов праці наших громадян; шляхів виїзду за кордон; причин, особливостей та наслідків трудових міграційних процесів; виявленню труднощів, з якими зіткнулись заробітчани під час роботи в Італії [Марков, 2005: с.76,82].

Ще одним прикладом двостороннього дослідження є проєкт «Українські трудові мігранти на польському ринку праці». Дослідження було здійснене у 2004-2005 рр., методологія цього проєкту передбачала застосування як кількісних методів (анкетування), так і якісних (глибинні інтерв'ю, спостереження). Воно охопило мігрантів з України, які працювали на території Мазовецького воєводства, центром якого є місто Варшава. Паралельно з цим, проводилися дослідження на території України, в районах з найбільшим міграційним потенціалом. Метою проєкту була оцінка ситуації, в якій перебували українські заробітчани в Польщі, а саме наступні її аспекти: відносини українських громадян з польським середовищем у суспільному та інституційному вимірах; умови праці наших громадян; взаємовідносини заробітчан у колі власного середовища тощо [Сушко, 2005: с.58-59].

Міжнародний Благодійний Фонд «Карітас України» та Інститут народознавства НАН України протягом 2004-2009 рр. проводили комплексне дослідження процесів української трудової міграції. В цьому проєкті було застосовано близько 100 глибинних інтерв'ю; проведено 8 фокус-групових

дискусій з мігрантами; проведено близько 100 експертних інтерв'ю з представниками державних та неурядових інституцій з трудової міграції у країнах перебування; здійснено аналіз міграційного законодавства всіх держав, де проводили дослідження (окрім Польщі та Росії); проведено моніторинг українських засобів масової інформації [Марков, Бойко та ін., 2009: с.9-10]. Польові роботи проводились у восьми країнах: країнах ЄС (Греція, Іспанія, Ірландія, Італія, Польща, Португалія, Чехія) та Російській Федерації. Ключовим результатом дослідження, за словами авторів проєкту, винесено у заголовок їхнього видання, а саме «На роздоріжжі». В підсумках результати дослідження показали деякі схожі особливості трудової міграції у країнах ЄС та Росії:

- швидка інтеграція заробітчан в суспільства, що приймають;
- постійний зв'язок із сім'ями в Україні;
- міжособистісна мережа спілкування шляхом формальних контактів(громадські, релігійні організації тощо) та неформальних(знайомі, сусіди, колеги, роботодавці тощо).

А відмінною рисою за словами дослідників є те, що в ЄС більш відчутний соціальний бар'єр між сферами зайнятості та рівнями оплати праці місцевого населення та іммігрантів, а в Росії заробітчани були більш інтегровані в соціально-економічну інфраструктуру [Заремба-Косович, 2018: с.105-106]. Дослідники також розглянули проблему соціальних ідентичностей мігрантів в умовах глобалізації: питання мотивації й вибору еміграції, зміни статусу й життєвих стратегій, родинних стосунків, можливого повернення(неповернення) до України тощо. Також дослідження показало значні недоліки міграційної політики та законодавства України та європейських держав [Марков, Бойко та ін., 2009: с.11-12].

Авторське емпіричне дослідження різновидів української еміграції до Польщі та Греції Ольги Ровенчак було проведене протягом 2008–2010 рр. у Польщі, Греції та Україні методом напівструктурованих глибинних інтерв'ю. У ньому було проаналізовано класифікацію міграцій по власній системі авторки.

За критерієм легального статусу трудові мігранти в цих країнах перебувають напівлегально, наприклад відкривши туристичну візу і після закінчення її терміну, мігрант залишається в країні нелегально. За критерієм реалізації переважає ланцюгова міграція, тобто коли одні іммігранти, які виїхали раніше і створили певні іммігрантські мережі допомагають виїхати і влаштуватись «новим» мігрантам. За критерієм кількості осіб в Польщі і Греції домінує особня міграція. А групова форма міграції може бути притаманна організації сільськогосподарських робіт. За тривалістю, короткотривалі та сезонні міграції здійснювали респонденти в Польщі, а в Греції – тимчасову довготривалу міграцію. За класифікацією, переважна більшість опитаних зазначали, що працюють не за спеціальністю і часто виконують низькокваліфіковану роботу, проте простежується тенденція професійної реалізації українських мігрантів після тривалого перебуванні у країні-реципієнті. Основними причинами міграції українських трудових мігрантів до Польщі та Греції є соціальні [Ровенчак, 2012: с.105].

Українська соціологиня Ольга Олейнікова у своїй статті «Стратегії життєвого шляху та трудова міграція: українці в Італії та Польщі» описала власне соціологічне дослідження українських трудових мігрантів з точки зору їхнього життєвого шляху. У цьому конкретному дослідженні дана концепція привертає увагу до того, як історичні зміни, соціальне розташування та культура впливають на індивідуальний досвід та на рішення про міграцію, підштовхують людину до змінення траєкторії життєвого шляху за допомогою міграції. Найпоширенішими знаменниками мотивації міграції, здійсненої у відповідь на структурні зміни, можуть бути: накопичення капіталу для досягнення стабільної адаптації до умов ринкової економіки. Тому, враховуючи як підхід до життєвого шляху, так і теорії міграції, переміщення робочої сили може трактуватися, як інструмент для реалізації довгострокових життєвих планів осіб, які вирішили виїхати за кордон на роботу як засіб для досягнення поставлених цілей. Такі практики можуть носити особистий, груповий, структурний чи інституційний характер. Дані для

цієї статті були отримані з якісних досліджень, проведених протягом 2009-2011 років. Воно включало 27 глибинних інтерв'ю з українськими трудовими мігрантами: 12 із досвідом роботи в Польщі та 15 – в Італії. 19 з 27 опитаних мігрантів мали високий рівень освіти, а до еміграції вони мали кваліфіковану роботу. Усі респонденти родом із західного регіону України, головним чином зі Львова, Тернополя, Івано-Франківська, Чернівців, Хмельницького, Рівного та Волині. У дослідженні було використано метод дискурс-аналізу транскриптів і «насичені описи» глибинних інтерв'ю. Завдяки контент-аналізу транскрибованих інтерв'ю було виділено основні мотиви трудової міграції з України в Польщу або Італію:

- 1) низький рівень доходу;
- 2) скорочення з роботи через соціальні та економічні потрясіння;
- 3) відсутність соціального захисту (відсутність державної підтримки);
- 4) зміни соціальних цінностей та соціального престижу.

Також було проаналізовано уявлення про повсякденне життя та соціально-культурні проблеми, з якими стикаються українські мігранти в суспільствах-реципієнтах, зокрема бар'єри на шляху реалізації шляхів мігрантів з точки зору соціальної включеності, культурної диференціації, змін національного та культурного характеру індивіда. Завдяки даним дослідження було виявлено моделі життєвої стратегії трудових мігрантів: стратегія досягнення та стратегія виживання. Більшість респондентів реалізують першу стратегію, що має на меті реалізацію:

- колективних цілей. Характер цільових орієнтацій визначався реалізацією цілей всієї родини (виховання дітей, покриття боргів і т.д). У рамках цієї моделі трудова міграція розглядається як інструмент для реалізації короткострокового міграційного проекту. Проте дослідження показало, що цей процес затримується через те, що перекази українських мігрантів є важливим джерелом доходу, що потрібен для підтримання сімейного статусу нового рівня життя. У соціально-демографічному плані типовими представниками групи мігрантів, що

реалізують цю стратегію, яка спрямована на втілення колективних цілей, є жінки віком від 40 до 60 років, які мають маленьких або дорослих дітей в Україні та які перебувають в їх економічній залежності.

- громадянства в країні імміграції. Для цих трудових мігрантів властива реалізація індивідуальних цілей, вони уникають сімейних та соціальних обмежень, знаходять роботу, вивчають польську або італійську мову тим самим, розширюючи свою мережу соціальних контактів. Крім того, вони часто забирають своїх дітей до Італії та Польщі.

- соціального визнання та престижу. Мігранти керуються потребою досягнути цих факторів в Україні за допомогою ресурсів зарубіжної зайнятості. Ця модель реалізує як індивідуальні цілі, так і колективні (підвищити соціальний статус сім'ї, забезпечуючи освітою своїх дітей). Це короткостроковий міграційний проєкт, що передбачає повернення в Україну.

Життєва стратегія виживання включає:

- стратегію погашення боргів. Короткостроковий проєкт, що передбачає повернення додому після сплати позики.

- стратегію базового фізичного виживання. Мотив, який змушує мігрантів працювати в Італії та Польщі – це задоволення основних фізіологічних потреб: харчування, житло, доступність медичних послуг. Ця стратегія є типовою для українців, які втратили роботу на Батьківщині та тривалий час залишаються без неї і т.д. [Oleinikova, 2013: с.35,37,40].

Досить цікаве дослідження міжнародної трудової міграції описано у статті Ольги Ровенчак та Христини Ілік «Прояви емоційної депривації дітей українських трудових мігрантів». Під «емоційною депривацією» розуміється відхилення індивідуальних стандартів від реальних соціальних норм, що показує певний ступінь ізоляції індивіда від соціального кола та соціального середовища внаслідок втрати зв'язків із батьками, а саме недостатній можливості для встановлення емоційного зв'язку до батька/матері або ж втрата встановлених у дітей з батьками цих зв'язків, незадоволення потреби в емоційному прийнятті та

визнанні дітей, які залишились в Україні. Авторки відзначають, що особливою характеристикою сучасної української трудової міграції є те, що вона має транснаціональний характер. Відповідно, у цьому контексті виникає новий тип сім'ї — транснаціональна сім'я. Емпіричною базою статті стало авторське дослідження основних соціально-психологічних проблем у дітей із сімей, що залучені до української трудової еміграції. Респонденти для дослідження підбирались методом снігової кулі. Для збору основної частини інформації було застосовано метод напівструктурованого інтерв'ю. В ході дослідження зібрано 20 інтерв'ю. [Ровенчак, 2018: с.30]. Дослідження показало, що сучасна трудова міграція має транснаціональний характер, адже у сім'ях здійснюють транснаціональні практики, які можна поділити на дві групи:

- вербальні: часті приїзди мігранта додому, рідше відвідування мігранта родичами у суспільстві, що приймає, телефонні дзвінки, зв'язок по Інтернету;

- невербальне: грошові перекази та передачі різних товарів додому [Ровенчак, 2018: с.28,35].

З 2014 по 2016 рр. в Україні відділом соціальної антропології Інституту народознавства НАН України проводився міжнародний дослідницький проєкт «Транснаціональна міграція в перехідний період: трансформативні характеристики тимчасової мобільності людей», учасниками якого були дванадцять університетів та дослідницьких центрів Європи та Азії. Головною ідеєю проєкту було визначення поточних характеристик і наслідків тимчасової транснаціональної міграції осіб. Україна розглядалася в трьох контекстах: як країна–донор, країна-реципієнт та країна-транзиту. Було визначено типи зовнішньої трудової міграції, першим з них є висококваліфікована, що включає науковців та професіоналів. Причиною для міграції науковців є участь у дослідницьких проєктах, наукові стажування, підвищення кваліфікації, викладання у ЗВО. Основні країни-реципієнти: Німеччина, США та Росія. Професіонали представлені, в основному, ІТ-спеціалістами, працівниками технічної сфери, інженерами тощо. Низькокваліфікована трудова міграція

представлена сезонними; прикордонним («маятники»; «човники»); постійними та «циркулюючими» мігрантами [Zaremba and others, 2014; [Заремба-Косович, 2018].

Отже, як бачимо, тема дослідження та аналізу української трудової міграції з часів незалежності і нині є досить актуальною серед вітчизняних науковців. З точки зору різних наук, вивчаються різноманітні аспекти міграції: причини, мотиви, цілі, напрямки міграцій, наслідки і т.д.

Висновки

У цьому розділі було розглянуто феномен та тенденції трудової міграції з України. Починаючи з 1990-х років Україна є активним учасником міграційних процесів. Перший етап трудової міграції українців характеризувався «човниковою» міграцією. Стан трудової міграції напряму пов'язаний із змінами в економіці країни, це показує криза 2008 року, а також політичними подіями, особливо із запровадженням безвізового режиму та початком воєнних дій в Україні.

Характеризуючи міграцію робочої сили в динаміці, можна сказати про зміну провідного напрямку на західний, насамперед Польщу. Регіоном вибуття стабільно залишається захід нашої країни.

Виокремлено причини та наслідки трудової міграції з України. Головною причиною, що спонукає українців до міграції є бажання покращити матеріальне становище, через низьку заробітну плату. Також після Революції Гідності існує істотний розрив між завищеними очікуваннями та реальною ситуацією в країні. Трудова міграція має позитивні та негативні наслідки.

Розглянуто вплив пандемії COVID-19 на трудову міграцію українців. Коронавірусна хвороба та карантинні обмеження стали каталізатором більшості змін, що відбулись протягом останнього року. Звичайно, пандемія COVID-19 мала вплив і на міграційні процеси в Україні та світі.

По-перше, вона показала різницю між заявами влади та реальною ситуацією із міграційними процесами.

По-друге, уряди європейських держав потребували українців, насамперед для роботи у сільському господарстві.

По-третє, попри труднощі, українські заробітчани не планують шукати роботу в Україні. Більше того, громадяни нашої країни відкривають власний бізнес у Польщі під час пандемії.

Також було проаналізовано джерела даних з яких можна дізнаватись про трудову міграцію з України. До першої групи належать дані національної та відомчої статистики, до другої – результати та звіти наукових досліджень, що проводяться державними статистичними службами, дослідниками та науковими інституціями в Україні, міжнародними організаціями у справах міграції. Дані про міграцію висококваліфікованих кадрів можна дізнатись з сайту Eurostat за кількістю виданих Blue Card, індексами, які не враховують статистику щодо кількості людей, а оцінюють вплив факторів (економічних, політичних), що можуть збільшувати «відтік мізків», а також з авторських досліджень.

Емпіричних досліджень, присвячених темі міграції та аспектам, що з нею пов'язані, наприклад, причини виїзду чи умови проживання в країні-реципієнті, серед наукового доробку українських та закордонних вчених є достатньо багато. У розділі проаналізовані статті та роботи дослідників/ць, як-от Лібанова, Чумало, Олейнікова, Ровенчак, Даниленко, Панченко та інших, що дозволило систематизувати інформацію, наприклад, про моделі життєвої стратегії трудових мігрантів, особливості трудової міграції у країнах ЄС та Росії та типів міграційних стратегій.

Слід зазначити, що переважна більшість досліджень проводяться в Україні, і лише поодинокі – у середовищі трудових мігрантів, що перебувають за кордоном, тому прикладам двостороннього дослідження у цьому розділі було відведено помітну роль.

Дані для більшості матеріалів та статей були отримані з якісних (стаття Ольги Олейнікової «Стратегії життєвого шляху та трудова міграція: українці в Італії та Польщі») та кількісних опитувань.

РОЗДІЛ 3. ТРУДОВА МІГРАЦІЯ ЛІКАРІВ ТА ВЧИТЕЛІВ З УКРАЇНИ: РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

3.1. Методологічні засади дослідження

Проблемна ситуація: міграція та повернення висококваліфікованих кадрів як-от лікарів та вчителів є важливим аспектом росту та розвитку цих професійних сфер в Україні. Оскільки міграційні процеси безпосередньо впливають і на економіку, і на політику, то важливо не лише знати про перебіг міграції, але й актуально визначати її причини, проблеми та нюанси.

Мета: з'ясувати основні характеристики міграційної поведінки українських висококваліфікованих фахівців, які працювали за кордоном за фахом та повернулися в Україну (на прикладі лікарів та вчителів).

Предмет: міграційна поведінка українських висококваліфікованих фахівців, які працювали за кордоном за фахом та повернулись в Україну (на прикладі лікарів та вчителів)

Об'єкт: українські висококваліфіковані мігранти, які працювали за кордоном за фахом та повернулись в Україну

Завдання дослідження:

1. З'ясувати причини міграції висококваліфікованих фахівців з України
2. Визначити, як сім'я впливає на рішення мігранта про переїзд в іншу країну.
3. Визначити, які фактори важливі під час адаптації та інтеграції в країну-реципієнта.
4. Виявити, що спонукає інформантів повернутися на батьківщину.
5. Дізнатись, як висококваліфіковані фахівці втілюють набутий досвід при поверненні в Україну.

Гіпотези:

1. Рішення про здійснення трудової міграції молодші респонденти ухвалюють переважно самостійно, а респонденти старшого віку узгоджують його разом із членами своєї сім'ї.

2. Чоловіки більшою мірою, ніж жінки схильні враховувати культуру країни-реципієнта при ухваленні рішення про міграції.
3. Вчителі скоріше та легше адаптуються у суспільство-реципієнта, ніж лікарі, через краще володіння англійською мовою.
4. У респондентів, які на момент здійснення трудової міграції мали дітей, переважають економічні причини цього рішення, а у респондентів, які не мали дітей переважають неекономічні причини (набуття досвіду тощо).
5. Висококваліфіковані фахівці, які перебували у трудовій міграції, при поверненні схильні застосовувати набутий досвід у професійній діяльності.

Метод збору соціологічної інформації: експертне та глибинні інтерв'ю. Було проведено інтерв'ю двох видів: F2F та опосередковане через телефон. У першому випадку я зустрічалась із респондентами та проводила інтерв'ю, у другому – інтерв'ю проводилось із використанням телефона. В обох випадках проводився аудіозапис розмови на диктофон. Також було проведене експертне інтерв'ю з інформанткою, яка з 2005 року спеціалізується на працевлаштуванні українських працівників медичної сфери у державні та приватні госпіталі у Лівії.

Обґрунтування вибору методу збору даних:

Якісний підхід у дослідженні життєвого шляху мігрантів дозволяє зрозуміти важливі способи впливу інших значущих на життєвий шлях загалом і на траєкторії міграції зокрема. Форма інтерв'ю дала учасникам можливість розповісти історію свого життя та поміркувати над контекстом свого міграційного рішення, поведінки та досвіду.

Вибірка: респонденти – українські висококваліфіковані фахівці, а саме лікарі та вчителі. Всього було опитано 10 респондентів: 5 лікарів (3 чоловіків та 2 жінок) та 5 вчителів (3 жінок та 2 чоловіків).

Методи пошуку: пошук мігрантів для інтерв'ю здійснювався через різні канали. Частково дослідження було проведено із групою пов'язаних осіб, тобто це не випадкова вибірка. Троє інформантів пов'язані із експерткою, вона надала їх контакти. Більшість опитаних вдалося знайти за особистими контактами в

населеному пункті, звідки я родом. Також дотримуючись методу сніжної кулі, відповіли кілька представників з кожної з професій, які, у свою чергу, запропонували інші відповідні контакти під час пошуку респондентів.

Емпірична база дослідження: 10 глибинних напівструктурованих інтерв'ю з українськими висококваліфікованими фахівцями: по 5 інтерв'ю з лікарями та вчителями та одне експертне інтерв'ю. Питання для інформантів були зосереджені на міграційній історії та мотивації, досвіді працевлаштування в країні-реципієнта соціальної включеності, повернення на батьківщину та планах на майбутнє.

Логіка проведення дослідження:

- 1) Написання інструментарію (гайду) для висококваліфікованих фахівців-мігрантів, що включав 4 блоки питань та завдань до них та окремо написання гайду для проведення експертного інтерв'ю з фахівчиною з питань працевлаштування лікарів за кордон.
- 2) Пошук респондентів та узгодження часу проведення з кожним.
- 3) Проведення інтерв'ю із аудіо-записом.
- 4) Транскрибування відповідей респондентів *Додатки В-І*.
- 5) Аналіз результатів дослідження: опис результатів інтерв'ю за кожною категорією:
 - причини міграції
 - адаптація та інтеграція в новій країні (роль мови)
 - історія міграції: роль сім'ї друзів
 - повернення на Батьківщину

Інструментарій:

Опис інструментарію: Структура гайду глибинного інтерв'ю включала такі блоки: знайомство, історія міграції, життя в міграції, повернення додому та додатковий блок щодо впливу пандемії COVID-19 (*додаток А*). Тобто у інтерв'ю ми хотіли почути історію міграції, специфіку біографічної ситуації кожного респондента. Основні блоки питань в інструментарії дозволяють досліджувати

проблему причин міграції через специфіку біографічної ситуації, історії життя мігрантів. Крім того ми шукали можливість вийти на проблему, що є у фокусі дослідження, через сприйняття плюсів і мінусів життя в країні, прямі питання про мотиви переїзду, а також питання про причини повернення, про те, що змінилось в Україні. Додатково ставилося питання про зміни інформантів як особистостей, щоб дізнатись, як переїзд впливає на людей, а також питання, які би дозволяли з'ясувати те, як впливає мігрант на своє середовище після повернення в Україну.

Інтерпретація понять:

Висококваліфікований мігрант – людина, котра на момент міграції мала закінчену вищу освіту та працювала за професією у країні-реципієнта.

Міграційна поведінка висококваліфікованих фахівців – комплексне поняття, що включає в себе дії та по питання причин, історії міграції, адаптації в країні-реципієнта, мотивів повернення на Батьківщину, а також адаптація та вплив репатріанта на країну-виїзду.

3.2. Загальна характеристика інформантів

У табл. 1 представлені основні соціально-демографічні та міграційні характеристики інформантів.

Спочатку охарактеризуємо соціально-демографічний портрет мігрантів. Як нас проінформувала експертка, середній вік мігранта становить від 40 років. Вона це пояснює тим, що мігрантами є люди, котрі мають дітей, відповідно потрібно більше коштів для їхнього навчання тощо (*додаток В*). Як бачимо, вік наших респондентів варіюється від 30 до 54 років. Також можемо спостерігати гендерний перекис у наших респондентів за професіями: 3 жінок-вчительок, 2 чоловіка-вчителя та навпаки із лікарями. Звичайно, це можна пояснити обмеженістю дослідження. Проте це пояснюється також тим, що в Україні в середньому і так більше чоловіків, ніж жінок навчаються на лікарів. А також ще однією причиною такої тенденції, за словами фахівчині, є те, що *«.. чоловік має годувати свою сім'ю і переважна більшість їдуть, це чоловіки. А діти мають*

залишатись з кимось вдома – це матері...». Щодо специфіки регіону вибуття, то з великих міст менша трудова міграція. Більша міграція йде з регіонів України, де менше можливості додаткового заробітку, який дасть можливість забезпечити потреби, які виникають. У нашому дослідженні представлено 4 респондента, які виїздили з обласних центрів України (Харків, Луцьк, Рівне та Київ). Також за словами експертки, немає превалювання конкретного регіону вибуття, міграція відбувається однаково по всій Україні. У нашому дослідженні були представники західних, центральних та східних областей країни.

3.3. Процес працевлаштування

Багато мігрантів мають труднощі з перекладом своїх дипломів на дипломи суспільства, що приймає. Процес перекладу може зайняти чимало часу та зусиль і зазвичай починається до прибуття мігрантів до місця призначення. Є різноманітні брокери, які допомагають у цьому процесі. Агентства та установи з працевлаштування в країні походження можуть відігравати дуже важливу роль, особливо для медичних працівників. Часто домовленості можуть відрізнятись залежно від місця призначення, і вважається, що роботодавці несуть велику відповідальність у цьому процесі та мають сприяти працівникові. На практиці ж буває, що тягар адаптації, зазвичай, лягає на мігранта, оскільки роботодавці суспільства, що приймає, часто наполягають на мовній компетенції, а мігрант, який не в змозі виконати завдання на оптимальному рівні, ризикує втратити кваліфікацію. Найпоширенішим рішенням є запропонувати мігрантам мовні курси, які полегшать переклад дипломів.

Переклад ступенів та освітніх сертифікатів у випадках медичних працівників та вчителів у нашій вибірці майже завжди відбувався до прибуття. Процес отримання потрібної сертифікації включає кілька етапів.

Таблиця 1. Соціально-демографічні й міграційні характеристики інформантів

	Леонід (додаток Г)	Павло (додаток Г)	Олександр (додаток Д)	Ірина (додаток Е)	Оксана (додаток Є)
Стать	Чоловіча	Чоловіча	Чоловіча	Жіноча	Жіноча
Вік	51	30	54	30	33
Місце проживання	Київ	Харків	Вінницька область	Луцьк	м. Близнюки, Харківщина
Сімейний стан	Одружений, має дітей	Неодружений	Одружений, має дітей	Неодружена	Одружена, має сина
Професія	Лікар-анестезіолог	Лікар	Лікар-кардіолог	Лікар-фізіотерапевт	Лікар-педіатр
Країна-реципієнт	Лівія, Словаччина	Німеччина	Лівія	Польща	Чехія
Термін перебування за кордоном	П'ять років	Менше року	Два роки	5 років	1 рік 2 місяці
Рік, коли було здійснено міграцію	2002р, 2011 р., 2014-2015 рр., 2020	2020 рік	2009-2011 роки	2017-. до нині	2018-2019 рр
Причини міграції	Економічні та підвищення кваліфікація, отримання нового досвіду	Неекономічна, отримання нового досвіду	Економічні	Набуття європейського досвіду	Прагнення здобуття професійного досвіду роботи в міжнародній клініці; бажанням отримувати гідну зарплату,
Причини повернення	Досягнуто ціль, сімейні	Закінчився контракт	Сімейні, досягнуто ціль	Примітка: працює на 2 країни	Сімейні

Таблиця 1. Соціально-демографічні й міграційні характеристики інформантів (продовження)

	Аліна (додаток Ж)	Олесь (додаток З)	Інна (додаток И)	Тарас (додаток І)	Ольга (додаток Ї)
Стать	Жіноча	Чоловіча	Жіноча	Чоловіча	Жіноча
Вік	49 років	35 років	49 років	40 років	35 років
Місце проживання	смт. Іваничі, Волинська обл	смт. Іваничі, Волинська обл	смт. Іваничі, Волинська обл	Рівне	с. Мовники, Львівська область
Сімейний стан	Одружена, має двох дітей	Неодружений	Одружена, має 3 дітей	Одружений, має сина	Одружена, має 3 дітей
Професія	Вчитель англ/нім. мови	Вчитель англ/нім. мови	Вчитель англ/нім. мови	Вчитель англ. мови	Вчитель англ. мови
Країна-реципієнт	Польща	Німеччина	Німеччина	Німеччина	Польща
Термін перебування за кордоном	2 роки	1 рік	10 років	1 рік	1 рік 3 місяці
Рік, коли було здійснено міграцію	2000-2002 роки	2009 рік	1994-2004 рр.	2010-2011 рр.	2015-2016 рік
Причини міграції	Економічні	Використання мови та вдосконалення методів вчителювання в оточенні її носіїв.	Набуття нового досвіду спочатку навчання, а потім роботи	Економічні та неекономічні	Економічні та неекономічні
Причини повернення	Досягнуто ціль, сімейні	Закінчився контракт	Сімейні, відсутність роботи	Сімейні, досягнуто ціль	Закінчення контракту, сімейні, бажання працювати в Україні

Охарактеризуємо деякі відмінності у працевлаштуванні українських лікарів та вчителів на роботу за кордоном. Фахівчиня з міграції лікарів окреслила специфіку отримання дозволу по трьох напрямках: Європа, країни Перської затоки та Лівія. В Європі обов'язково потрібно проходити нострифікацію диплому, а це дуже трудомісткий процес: потрібно здавати екзамени, академічну різницю в годинах по дисциплінах тощо. Проте, наприклад, в період пандемії COVID-19 у Польщі видали указ, що українці можуть працювати на основі легалізованих документів, але це лише в період пандемії. А у країнах Перської затоки така нострифікація не вимагається, проте потрібно здати екзамени, отримати певний бал і на основі цього отримати ліцензію. Після цього МОЗ Оману, Катару, ОАЕ, Бахреїну та Кувейту видають ліцензію і на основі цього українські фахівці можуть працювати за спеціальністю. Цікаво, що Саудівська Аравія українських лікарів взагалі не приймає, тому що були випадки, коли саудійці навчались в Україні та підробляли дипломи, тому це похитнуло престиж наших медичних університетів, тому тепер вони не приймають українські дипломи. Щодо Лівії, то від українських лікарів потребується від 5 років досвіду роботи саме після інтернатури, диплом, сертифікат, довідка з місця роботи, що підтверджує стаж – це для роботодавця для погодження на вакантне місце. Ці документи мають пройти процес консульської легалізації: переклад та перегляд, затверджує нотаріус, потім це Міністерство юстиції, далі Міністерство закордонних справ, а фінальне затвердження виконує посольство Лівії в Україні, після затвердження цих документів, українці можуть працювати за своєю спеціальністю. Для посольства потрібен такий пакет документів: довідка про несудимість, медична довідка, довідка про відсутність антитіл на гепатити Б, С, сифіліс, СНІД.

Також експертка проінформувала щодо ситуації з трудовою міграцією під час пандемії COVID-19. В країни Перської затоки, Лівії зменшився потік, адже ще невідомо, що буде з вакцинацією. А ось Польща приймає наших лікарів, адже їхні лікарі мігрували в країни Центральної та Західної Європи.

Щодо мігрантів-вчителів у нашій вибірці, то фахівці зазначили, що також проводили нострифікацію диплому, здавали мовний іспит та проходили практику. Проте троє респондентів-вчителів зазначили, що їм потрібен був лише закордонний паспорт та віза для працевлаштування вчителем англійської мови у Польщі, адже була нестача вчителів у сусідній країні.

3.4. Причини міграції

Загалом, говорячи про своє рішення та досвід переїзду за кордон, майже всі учасники характеризували це «можливостями». Респонденти вважають, що світ пропонує більше, ніж Україна, а також для них це можливість для вивчення інших країн і культур. Респонденти шукали конкретні можливості для заробітку, кар'єрного зростання чи освіти, а також можливості для знайомства з іншою культурою, набуттям нового досвіду. Всупереч поширеній думці, що фінансовий прибуток є основною мотивацією для висококваліфікованої міграції, заробітку за кордоном не були першочерговими для всіх респондентів.

Як показав аналіз, мотивом поїхати працювати за кордон були як економічні, так і неекономічні причини. Фахівчиня з питань міграції лікарів у країні Близького Сходу зазначає, що переважають насамперед матеріальні причини, серед тих висококваліфікованих фахівців, що мігрує у тому напрямку.

Наші респонденти свій переїзд пов'язували з бажанням спробувати пожити в іншій країні, отримати новий, міжнародний досвід, цікавістю. Особливо це проявлялось у тих респондентів, що не мали дітей на час першого міграційного досвіду: «...поїхати, подивитись, поспробувати як воно, ... як це працювати за кордоном». Респонденти, що мали дітей на момент міграції здебільшого розповідали, що ними керували насамперед бажання накопичити капітал для майбутнього їхніх дітей, наприклад, у здобутті освіти або ж для купівлі власного майна. Тобто можна підтвердити гіпотезу про те, що у респондентів, які на момент здійснення трудової міграції мали дітей, переважають економічні причини цього рішення.

Бажання пожити в новій країні пояснювали такими факторами: подивитись на іншу країну, отримати новий досвід, познайомитись з чужою культурою. Зокрема, у нас представлені інформанти, що були в різних регіонах світу: Африці та Європі. Тому деякі хотіли набути європейський досвід: *«...в Європі попрацювати, можливо попробувати змінити життя своє, теж подивитись, які в Європі навички, подивитись як місцеві лікарі працюють»*. А також познайомитись з абсолютно чужою для себе країною, як Лівія.

Але, як правило, у кожному інтерв'ю висвітлювався не один, а декілька взаємозалежних факторів, тобто у інформантів поєднувались мотиви міграції.

Отож, поїхати за кордон українських лікарів та вчителів можуть спонукати різні фактори, а частіше всього ці чинники є взаємозалежними. Економічні, робочі та сімейні причини залишаються вирішальними рушійними силами, але доповнюються іншими, більш постматеріалістичними міркуваннями, такими як причини способу життя, самореалізації або вивчення мов.

3.5. Історія міграції

У житті висококваліфікованих мігрантів їхні міграційні рішення нерозривно пов'язані з подіями та досвідом в інших життєвих траєкторіях. Перший крок міграції був здійснений, коли певний рівень людського капіталу був набутий у формі закінчення навчання або досвіду роботи в Україні. Кілька учасників перебували в одній або двох інших зарубіжних країнах до переїзду в країну-реципієнта.

- Статус роботи до міграції

Всі респонденти у загальній вибірці були працевлаштовані до виїзду з країни походження. Всі респонденти працювали за професією, офіційно. Серед причин виїзду, що пов'язані з роботою згадано такі: занадто низька заробітна плата та можливість завжди повернутися на попереднє місце працевлаштування.

Очікування того, що перспективи майбутнього працевлаштування та заробітної плати в місці призначення будуть кращими, ніж у їхній рідній країні,

вже давно визнається як основний визначальний фактор в аналізі втрат і вигод особи під час прийняття рішення про міграцію.

- Роль друзів та колег при прийнятті рішення про міграцію

Варто дослідити, коли у мігрантів з'являється думка про від'їзд з України, звідки дізнаються про таку можливість тощо. Як показали відповіді респондентів, абсолютно всі мігранти мали знайомих, друзів чи колег, котрі були закордоном і котрі пропонували їм спробувати себе у іншій країні. Тобто можемо припустити, що для мігрантів важливо впевнитись, підготуватись та забезпечити себе перед від'їздом, для прикладу: *«... в мене був знайомий, який проробив там в самій Лівії 10-12 років. Я мав з ним розмову, то знав вже на що їду»*.

А інколи друзі чи колеги стають ініціаторами та сприяють появі думки у мігрантів поїхати за кордон, наприклад *«...Так вийшло, що у мене друг цим займався. Запропонував мені, а я такий, якщо можна, то можна...»*.

Також один інформант завдяки другу дізнався та разом із ним поїхав у іншу країну, адже той уже мав досвід та допоміг адаптуватися до нових умов життя на певний час.

Отже, особисті знайомства відіграють важливу роль при остаточному виборі трудових мігрантів їхати за кордон.

- Роль сім'ї

Потрібно зазначити, що переїзд мігранта впливає безпосередньо на зміну формування життєвої траєкторії не лише самого мігранта/ки, а також його/її сім'ї. Перетини між траєкторіями життєвого шляху різних людей вбудовані в соціальний, культурний і просторовий контекст. Наприклад, міграція людини створює фізичну дистанцію між нею та її батьками та обмежує можливості обміну опікою між поколіннями. При прийнятті рішення про міграцію майже всі учасники самостійно прийняли рішення про переїзд за кордон, хоча часто після консультацій з членами сім'ї та друзями. Всі мігранти, незалежно чи це чоловіки, чи жінки, які мали дітей на момент виїзду за кордон радились безпосередньо з партнером про можливість виїзду. А також з батьками, якщо ті могли допомогти

партнеру/ці у догляді за дитиною чи дітьми. Варто зазначити, що серед сімох інформантів, лише у однієї мігрантки чоловік теж заради неї поїхав за кордон, решта ж партнерів чекали на дружину/чоловіка в Україні.

3.6. Адаптація у чужій країні. Роль мови

Ми трактуємо знання мови висококваліфікованих мігрантів як частину їх культурного капіталу, як концептуалізував П'єр Бурдьє (1986 рік). Він розробив свою концепцію різних типів капіталу (економічного, соціального та культурного капіталу), щоб дослідити механізми відтворення соціальної нерівності. Володіння мовою можна охарактеризувати як інкорпорований культурний капітал, прив'язаний до особистості як результат довготривалих процесів соціалізації в офіційних навчальних закладах, сім'ї, політичних партіях, клубах тощо. Інкорпорований культурний капітал також включає компетенції, ціннісні орієнтації, а також мисленнєві та поведінкові схеми. Володіння мовою також може бути інституціалізованим культурним капіталом, який включає освітні кваліфікації та вчені звання.

Варто сказати, що частина інформантів здавали тест на володіння мовою реципієнта. А респонденти, що мігрували до країни Перської затоки цього не проходили, тому у них процес адаптації саме у мовному питанні проходив довше. Серед наших респондентів також можна помітити різницю у володінні мовою у професійних напрямках. А саме всі вчителі англійської/німецької мов, оскільки володіли мовою на досить високому рівні швидше адаптувались у новій країні. Лише у однієї інформантки, котра перебувала у Польщі виникали труднощі на робочому місці на початку міграції, оскільки, крім володіння англійською мовою потрібно було знати також і польську, щоб комунікувати з учнями.

Слід зазначити, що у всіх інформантів перші місяці міграції відбувається культурний шок та призвичаєння до нових для себе умов проживання. Оскільки

у нас представлені інформанти, що були у різних регіонах світу, тому розглянемо кожен напрям детальніше.

Перший напрям, який ми охарактеризуємо, буде африканським – Лівія. Потрібно сказати, що це дуже специфічна арабська країна. Мотивом поїхати саме сюди виступає зацікавленість зі сторони країни-реципієнта, а також специфіка отримання документів та працевлаштування. Для роботи тут не потрібно проходити нострифікацію, тобто процедуру визнання іноземних документів про освіту, а лише потрібно легалізувати документи, про які зазначалось вище. Отож, повернемося до перших вражень мігрантів від цієї африканської країни. Цікаво зауважити, що у обидвох інформантів навіть співпали відповіді: *«...були враження, що потрапив на Місяць..»* та *«... це не те що менталітет, це як потрапити на Місяць, як на Марс запускають...»*. Також інформанти зазначали про різницю у очікуваннях про країну, що складались у них із самого дитинства: *«...Цікавість була просто, було дуже цікаво побувати в Африці, ще я навчався в радянській школі і нам це розказували, що це бідний занедбаний регіон, що там бідні, що це такий відсталлий регіон. Коли ми прийшли до лікарні то звичайно шокував стан...»*. Всі респонденти вказували на різниці у забезпеченні, стані та якості лівійських лікарень, на відміну від вітчизняних. Для українців спочатку дуже дається взнаки різниця у кліматі, адже там завжди дуже спекотно, а також відіграє важливу роль релігія, адже це ісламська держава із своїми порядками, законами та традиціями, це у свою чергу, відображається у менталітеті лівійців. Це проявляється у повсякденному житті, як зазначає експертка, *«...араби досить повільні, ніколи не поспішають, на все в них воля Божя, тому це потрібно сприймати як належне...»*. А також позначається у робочому процесі: *«...пропрацювали із місцевими лікарями і з лівійцями працювали, в них там молитви кожні 2-3 години читали...»*. Звичайно, зазначають, що потрібно пам'ятати, що українці є гостями у цій країні і потрібно поважати та приймати ці відмінності. Проте, за словами інформантів, достатньо 3-х місяці, щоб звикнути до цих нюансів, про які було згадано вище. Також у адаптації важливим

чинником виступає знання мови. У Лівію можуть їхати лікарі без знання мови, проте їм дається 3 місяці для опанування базового рівня. Інформанти зазначали, що цього достатньо, щоб розуміти мову і починати говорити арабською. Документацію заповняти легше, адже вона ведеться англійською мовою.

Хоча Європа географічно та ментально до України ближча, проте інформант, все одно, зазначав, що було відчутно культурне потрясіння. Наприклад, респондент, що перебував у Німеччині стверджував: *«Для мене це був абсолютно новий світ, тому що там все по-іншому, інша культурна, все глобально різниться...»*.

Також інформанти розповідали про негативні моменти з якими стикалися:

- тяганина з вирішенням питань *«...Ви не знаєте, що таке німецька бюрократія. Навіть, якщо Ви вільно володієте німецькою мовою, Вам будуть відповідати дуже довго...»*;
- корупція *«...зіткнувся, з явищем, яке чесно кажучи не очікував в Європі побачити, з корупцією...»* (Словаччина);
- зневажливе ставлення: *«...якщо лівійці хотіли, щоб ви їхали, то вони робили все для цього, а якщо потрібно було працювати, а вам треба було розірвати контракт, то вони могли 3-4 місяці «пововтузити» нерви. Були проблеми там з виплатами зарплат...»*.
- ігнорування прохання про допомогу у вирішенні проблеми зі сторони українського представництва в Лівії: *«..А в нас, на жаль, приїхали до консульства і відповідь консула: «Понаїжджали тут на мою голову. Звідки Ви тут взялися?...»*.

Отже, як бачимо, для адаптації мігрантам потрібен деякий час задля при звичаєння.

3.7. Відмінні риси

Усі опитувані зазначають такі ключові відмінності між рідною країною та країною-реципієнтом: розмір заробітної плати – саме це слугувало для багатьох

мотивом поїхати за кордон; абсолютно усі зауважували на різниці у державній підтримці: матеріальне забезпечення, відмінний стан будівель, медикаменти, новітнє обладнання – все це було у Лівії, Німеччині та Словаччині. Також зазначають, що в Україні є висококваліфіковані фахівці, проте, на жаль, на відміну від Лівії, де лікарів відправляють проходити стажування у країнах Європи, в Україні такого немає. Також були думки про те, що німці, лівійці опікуються та поважають себе більше.

Респондент, котрий мав досвід перебування у Словаччині під час пандемії COVID-19, зазначив, що їхні лікарні мали значно краще матеріальне та технічне забезпечення, ніж державні чи приватні лікарні в Україні.

3.8. Повернення на Батьківщину

Через те, що багато висококваліфікованих фахівців мігрують на тимчасовій основі, тема зворотної міграції за останні роки стала свідком зростання інтересу як до політичних, так і до академічних дискурсів у науковій спільноті. Поки що дослідження міграції повернення, як правило, зосереджувалися на намірах та мотивах повернення висококваліфікованих мігрантів. Ці дослідження постійно показують, що реміграція в основному викликана міркуваннями сім'ї та способу життя. Набагато менше уваги було приділено процесу реінтеграції висококваліфікованих фахівців у їхніх рідних країнах. Причина цього подвійна: повернення на батьківщину часто вважається менш тривожним, ніж міграція до іноземної країни. Таким чином, репатріанти розглядаються як невидимі мігранти, які просто зливаються з суспільствами своєї країни. З іншого боку, як правило, вважається, що висококваліфіковані люди дуже легко пристосовуються через те, що їх соціокультурний та економічний капітал є вище середнього. Однак кілька досліджень, проведених з цього приводу, показують, що досвід реінтеграції висококваліфікованих фахівців різноманітний, починаючи від позитивного до негативного. Дослідження, що пояснюють різноманітні результати реінтеграції, часто

вказують на різні індивідуальні фактори, такі як, наприклад, початкові мотиви міграції, рівень підготовки, транснаціональні практики та рівень інтеграції та досвіду в країні перебування. Дуже часто сімейні причини лежать за більшістю рішень про реміграцію, дослідження того, як колективний вплив, що надходить від членів сім'ї, формує індивідуальні результати реінтеграції, поки що нехтували. Більшість досліджень аналізують повернення міграції як окремі проєкти, ігноруючи сімейну прихильність репатріантів. Члени сім'ї впливають на його задум, реалізацію та подальший тривалий процес інтеграції [Konzett-Smoliner, S. (2016)].

Охарактеризуємо повернення українських висококваліфікованих мігрантів на Батьківщину по таким етапам:

1) Причини повернення: початок нового життя в Україні

Більшість опитаних повідомляли про неоднозначні почуття в перший період після повернення. Хоча вони сприйняли повернення на батьківщину успішним, оскільки вони досягли своїх головних еміграційних цілей.

Поверненню в Україну сприяє чимало факторів від макро- до мікрорівня. Перший включає: покращення економічного становища в Україні; стабілізація політичної ситуації, тобто завершення воєнних дій; збільшення заробітної плати тощо. Проте наші інформанти більшою мірою зосереджувались на мікрорівневих причинах: сімейні, професійні.

Експертка повідомляла також причиною може слугувати стан здоров'я або досягнення попередньо поставлених матеріальних цілей. Терміни перебування зазвичай сягають більше року. Проте мігрантам, що пробули за кордоном довший термін, важче пристосуватись до життя в Україні, адже тут їм важко знайти рівноцінну заміну у заробітній платі за ту саму роботу. Також, отримавши досвід в країні, інформанти хочуть його застосувати в Україні проте інколи стикаються із проблемами, де їх не приймають на попередньому місці роботи.

2) Соціальна реінтеграція

Більшість респондентів очікували, що їхнє возз'єднання з сім'єю та друзями та встановлення нових місцевих контактів не становлять для них серйозних труднощів. Згідно з результатами дослідження більшість респондентів повідомили, що підтримували соціальні контакти з друзями впродовж усього часу закордоном. Наприклад, спілкування через мобільний телефон, в соціальних мережах, а також інколи сім'я та друзі приїздили до інформантів на відпочинок. Це можна пояснити тим, що більшість опитаних були закордоном не більше двох років і тому за цей час зберегли більшість соціальних контактів з минулого життя. Лише двоє респондентів повідомили, що возз'єднання з колишніми друзями було проблемою через різні світогляди, досвід, погляди та інтереси, що викликало почуття відчуженості.

Отже, можемо зробити висновок, що більшість респондентів не відчували проблем у процесі соціальної реінтеграції в Україні.

3) Економічна реінтеграція

З точки зору економічної реінтеграції після повернення додому, наративи висококваліфікованих репатріантів показали, що два фактори явно вплинули на їхній перехід назад на український ринок праці – доступ до відповідних професійних мереж та підтримання цих контактів через транснаціональну практику під час проживання за кордоном. Під транснаціональними практиками маємо на увазі зберігання спілкування з колегами з попереднього місця роботи. Всі респонденти зараз працевлаштовані по своїй професії. Частина респондентів повернулися на свої колишні посади за своєю ініціативою та згодою керівництва. Інформантка-вчителька, що перебувала у Німеччині, по приїзді не мала наміру повертатися у школу, а продовжувала вести активну громадську діяльність у населеному пункті, де вона проживала. Конкретніше, вона працювала з налагодженням зв'язків між громадами українського та німецького містечок, оскільки вже мала набутий соціальний капітал, була носієм німецької мови, що полегшило організаційні питання, що в подальшому допомогло зробити ці громади містами-партнерами. Проте її наполегливо запросила на роботу

директорка школи на посаду вчителя німецької мови. Також частина респондентів почали ще більше розвиватись та отримали ще вищі посади, наприклад відкрили свої клініки або ж стали керівниками освітніх закладів: *«завжди хотілося чогось більше, реалізувати свої задуми, спробувати щось інше, тому з'явилася можливість брати участь у конкурсі на директора Нововолинського наукового ліцею І. Спробувала — і виграла..»*.

4) Майбутні прагнення

Переважна більшість репатріантів висловили бажання залишитися в Україні та продовжувати працювати тут. Лише двоє респондентів замислювались над тим, щоб поїхати працювати закордон ще раз. Досить важливим є те, що більшість інформантів прагнуть та застосовують свої набуті навички та досвід на практиці у поточних місцях роботи. Проте інколи у респондентів виникають труднощі через те, що їх не сприймають на новому місці роботи.

Також респонденти після повернення починають займатися громадською та волонтерською діяльністю: *«Повернувшись в Україну, ми зробили багато для волонтерського благодійного фонду “Незабудка”: побудова самого приміщення, налагодження співпраці. 2017 року ми підписали партнерську угоду між містом Ерцгаузен та Іваничі. З 2006 року ми з мером цього німецького міста співпрацюємо щодо “Незабудки”, тому з роками у нас утворилася така міцна довіра та співпраця між нами. У грудні ми реалізували проєкт по придбанню УЗД-апарату для районної лікарні, що йде в межах підтримки партнерства між містами Німеччини та України за фінансування Міністерства економіки Німеччини»*.

Висновки

Завдяки дослідженню було з'ясовано основні характеристики міграційної поведінки українських висококваліфікованих фахівців, які працювали за кордоном за фахом та повернулися в Україну (на прикладі лікарів та вчителів).

Аналіз описаних вище інтерв'ю дозволив попередньо виділити серед різноманіття причин як повторювані, так і поодинокі причини трудових поїздок лікарів за кордон, помітити широкий спектр очікувань від переїзду в нову країну, виявити ключові моменти, які особливо подобаються і є важливими в новій країні проживання, і ті, які викликають дискомфорт.

У ході опитування зібрано дані про основні соціально-демографічні та освітні особливості емігрантів-респондентів, їхнє передеміграційне становище, сімейну динаміку, причини виїзду з рідної країни, основні проблеми, з якими стикаються при прибутті.

Дослідження дало змогу випробувати інструментарій та з'ясувати ключові загальні характеристики історії міграції українських висококваліфікованих фахівців - лікарів та вчителів.

За результатами дослідження, ми виявили виражену взаємозалежність економічних та неекономічних причин (набуття нового досвіду, професійна самореалізація), що спонукають українців до міграції. Перед від'їздом українці намагаються шляхом особистих знайомств дізнатись про особливості роботи у чужих країнах, а також радяться із сім'єю щодо цього рішення. Процес адаптації мігрантів в суспільство країни-реципієнта можна поділити на певні етапи: спочатку культурний шок, вивчення специфіки нового місця, у цьому допомагає зокрема вивчення мови, і врешті-решт, при звичаєння до чужої країни. Поверненню до України сприяють як макро- так і макрорівневі фактори.

Підсумовуючи, розглянемо гіпотези дослідження:

- *Рішення про здійснення трудової міграції молодші респонденти ухвалюють переважно самостійно, а респонденти старшого віку узгоджують його разом із членами своєї сім'ї.* Гіпотеза не підтвердилась. Адже всі респонденти консультувалися із своїми рідними щодо свого рішення.
- *Чоловіки більшою мірою, ніж жінки схильні враховувати культуру країни-реципієнта при ухваленні рішення про міграції.* Гіпотеза не підтвердилась,

адже ні чоловіки, ні жінки не вказували це під час розповіді про прийняття рішення щодо вибору країни міграції.

- *Вчителі скоріше та легше адаптуються у суспільство-реципієнта, ніж лікарі, через краще володіння англійською мовою.* Гіпотеза підтвердилась. Лікарі зазначали про складність адаптації насамперед через незнання мови, а вчителі вказували, що не стикалися із побутовими проблемами через володіння мовою, що допомагало швидко вирішити критичні ситуації, що виникали.
- *У респондентів, які на момент здійснення трудової міграції мали дітей, переважають економічні причини цього рішення, а у респондентів, які не мали дітей переважають неекономічні причини (набуття досвіду тощо).* Гіпотеза підтвердилась, адже інформанти, що мали дітей, вказували, що хочуть забезпечити краще майбутнє для них (якісна освіта, власне житло), а молоді респонденти здебільшого вказували, що ними керує бажання отримати міжнародний професійний досвід та можливість пожити у суспільстві з іншою культурою.
- *Висококваліфіковані фахівці, які перебували у трудовій міграції, при поверненні схильні застосовувати набутий досвід у професійній діяльності.* Гіпотеза підтвердилась, адже всі респонденти зазначали, що на новому місці роботи в Україні втілюють набутий професійний досвід, який отримали за кордоном.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі було розглянуто основні характеристики міграції висококваліфікованих фахівців, що виїжджають працювати за межами України. Зокрема у першому розділі було здійснено огляд соціально-антропологічних досліджень міграції висококваліфікованих фахівців у світі. Ключова увага в дослідженнях присвячена життєвим траєкторіям, причинам виїзду, вибору країн для міграції, особливостям адаптації та інтеграції в суспільствах країн-реципієнтів, а також мотивам повернення на батьківщину.

Також дослідники розглядають включеність мігрантів в суспільство крізь призму культури країни-донора; роль міста в процесі інтеграції мігрантів; важливість соціального та людського капіталу та гендерний аспект в міграції висококваліфікованих працівників тощо. На основі цього було виокремлено такі напрямки:

- адаптація та інтеграція в країні-реципієнта; є
- життєві траєкторії мігрантів
- повернення на батьківщину
- гендерний аспект міграції висококваліфікованих працівників

У другому розділі було окреслено загальні характеристики трудової міграції з України з початку її незалежності.

Починаючи з 1990-х років Україна є активним учасником міграційних процесів. Перебіг трудової міграції безпосередньо пов'язаний із станом економіки в країні, це показує криза 2008 року. Політичні події також мають вплив, особливо це спостерігається із запровадженням безвізового режиму та початком воєнних дій в Україні.

Однією з ключових причин, що спонукає українців до міграції є бажання покращити своє матеріальне становище. Також після Революції Гідності існує істотний розрив між завищеними очікуваннями та реальною ситуацією в країні.

Також було здійснено огляд досліджень трудової транснаціональної міграції з України. Емпіричних досліджень, присвячених темі міграції та

аспектам, що з нею пов'язані, наприклад, причини виїзду чи умови проживання в країні-реципієнті, серед наукового доробку українських та закордонних вчених є достатньо багато. У розділі проаналізовані статті та роботи дослідників/ць, як-от Лібанова, Чумало, Олейнікова, Ровенчак, Даниленко, Панченко та інших, що дозволило систематизувати інформацію, наприклад, про моделі життєвої стратегії трудових мігрантів, особливості трудової міграції у країнах ЄС та Росії та типів міграційних стратегій.

Також було проведено емпіричне дослідження міграції лікарів та вчителів за допомогою якісних методів збору інформації: експертного та глибинних інтерв'ю. Респондентами стали чоловіки та жінки віком від 30 до 54 років. Усі респонденти були офіційно працевлаштовані за професією до виїзду з країни походження. Ключовими мотивами міграції стали економічні та неекономічні (пошук нового досвіду, можливість для вивчення інших країн і культур тощо) причини. Респонденти шляхом особистих знайомств дізнавались про особливості роботи у чужих країнах задля впевненості у своєму виборі. Майже всі інформанти самостійно прийняли рішення про переїзд за кордон, проте завжди консультувались із членами сім'ї та друзями. Адаптація висококваліфікованих фахівців до нової країни проходила через декілька етапів: культурний шок, вивчення специфіки нового місця, при звичаєння до чужої країни. Також було виявлено, що знання мови стає тим фактором, що допомагає інтегруватись в суспільство країни-реципієнта. Причинами повернення до України стали макро- (покращення економічного становища в Україні; стабілізація політичної ситуації тощо), так і мікрорівневі (сімейні, професійні) фактори.

Порівнюючи із дослідженнями, які були присвячені цій темі, ми можемо спостерігати схожі результати. Наприклад, причини міграції, соціально-демографічний портрет мігрантів, соціально-культурні проблеми, з якими стикаються українські мігранти в суспільствах країнах-реципієнтах тощо.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. A Life Course Approach to High-skilled Migration: Lived Experiences of Indians in the Netherlands / Anu Kõu [та ін.] // *Journal of Ethnic and Migration Studies*. – 2015. – Т. 41, № 10. – С. 1644–1663.
2. Aure M. Highly skilled dependent migrants entering the labour market: Gender and place in skill transfer / Marit Aure // *Geoforum*. – 2013. – Т. 45. – С. 275–284.
3. Becker R. Understanding high-skilled intra-European migration patterns: the case of European physicians in Germany / Regina Becker, Céline Teney // *Journal of Ethnic and Migration Studies*. – 2018. – Т. 46, № 9. – С. 1737–1755.
4. Cohen N. State-assisted Highly Skilled Return Programmes, National Identity and the Risk(s) of Homecoming: Israel and Germany Compared / Nir Cohen, Dani Kranz // *Journal of Ethnic and Migration Studies*. – 2014. – Т. 41, № 5. – С. 795–812.
5. Cultural integration of immigrants in Europe / Yann Algan [та ін.]. – Oxford : Oxford University Press, 2012. – 344 с.
6. Emilsson H. Intra-EU youth mobility, human capital and career outcomes: the case of young high-skilled Latvians and Romanians in Sweden / Henrik Emilsson, Katarina Mozetič // *Journal of Ethnic and Migration Studies*. – 2019. – С. 1–18.
7. EU Blue Cards by type of decision, occupation and citizenship [Електронний ресурс] // Eurostat. – 2021. – Режим доступу до ресурсу: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/MIGR_RESBC1/default/table?lang=en&category=migr.migr_man.migr_res.migr_resbcard
8. Ferguson J. E. Past, present and future: how the Lithuanian Diaspora in the Netherlands accumulates human capital from social capital / Julie E. Ferguson, Egle Salominaite, Kees Boersma // *Journal of ethnic and migration studies*. – 2016. – Т. 42, № 13. – С. 2205–2225.
9. Fouron. The Generation of Identity: Redefining the Second Generation / Fouron, E. Georges, N. Schiller // *Migration, transnationalization, and race in a changing New York*. – 2001. – С. 58.

10. Föbker S. The role of language skills in the settling-in process – experiences of highly skilled migrants’ accompanying partners in Germany and the UK / Stefanie Föbker, Daniela Imani // *Journal of ethnic and migration studies*. – 2017. – Т. 43, № 16. – С. 2720–2737.
11. Gender and international migration in Europe: Employment, welfare, and politics / E. Kofman [та ін.]. – New York : Routledge, 2000.
12. Geurts N. The lived experience of an integration paradox: why high-skilled migrants from Turkey experience little national belonging in the Netherlands / Nella Geurts, Tine Davids, Niels Spierings // *Journal of ethnic and migration studies*. – 2020. – Т. 47, № 1. – С. 69–87.
13. Grigoleit-Richter G. Highly skilled and highly mobile? Examining gendered and ethnicised labour market conditions for migrant women in STEM-professions in Germany / Grit Grigoleit-Richter // *Journal of Ethnic and Migration Studies*. – 2017. – Т. 43, № 16. – С. 2738–2755.
14. Human Flight and Brain Drain [Електронний ресурс] // The World Bank. – 2022. – Режим доступу до ресурсу:
https://tcdata360.worldbank.org/indicators/ha03234ca?country=UKR&indicator=43980&viz=line_chart&years=2006,2021&compareBy=region
15. Konzett-Smoliner S. Return migration as a ‘family project’: exploring the relationship between family life and the readjustment experiences of highly skilled Austrians / Stefanie Konzett-Smoliner // *Journal of Ethnic and Migration Studies*. – 2016. – Т. 42, № 7. – С. 1094–1114.
16. Kōu A. ‘For the sake of the family and future’: the linked lives of highly skilled Indian migrants / Anu Kōu, Clara H. Mulder, Ajay Bailey // *Journal of Ethnic and Migration Studies*. – 2017. – Т. 43, № 16. – С. 2788–2805.
17. Lan P.-C. White privilege, language capital and cultural ghettoisation: western high-skilled migrants in taiwan / Pei-Chia Lan // *Journal of Ethnic and Migration studies*. – 2011. – Т. 37, № 10. – С. 1669–1693.

18. Liversage A. Finding a Path: Investigating the Labour Market Trajectories of High-Skilled Immigrants in Denmark / Anika Liversage // *Journal of Ethnic and Migration Studies*. – 2009. – Т. 35, № 2. – С. 203–226.
19. Oleinikova O. Life-course Strategies and Labor Migration: Ukrainian in Italy and Poland / O. Oleinikova // *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. – 2013. – №. 1. – Р. 34–41.
20. Plöger J. Social networks and local incorporation–grounding high-skilled migrants in two german cities / Jörg Plöger, Anna Becker // *Journal of ethnic and migration studies*. – 2015. – Т. 41, № 10. – С. 1517–1535.
21. Roohi S. Caste, kinship and the realisation of ‘American Dream’: high-skilled Telugu migrants in the U.S.A. / Sanam Roohi // *Journal of Ethnic and Migration Studies*. – 2017. – Т. 43, № 16. – С. 2756–2770.
22. Ryan L. Trading Places: French Highly Skilled Migrants Negotiating Mobility and Emplacement In London / Louise Ryan, Jon Mulholland // *Journal of Ethnic and Migration Studies*. – 2013. – Т. 40, № 4. – С. 584–600.
23. Youth mobility and the development of human capital: is there a Southern European model? / Barbara Staniscia [та ін.] // *Journal of ethnic and migration studies*. – 2019. – С. 1–17.
24. Ватаманюк З. Г. Економічна теорія: макро- і мікроекономіка : Навч. посіб. / З. Г. Ватаманюк, С. М. Панчишин, С. К. Ревенчук, В. Г. Буняк, Н. І. Гнатюк, І. М. Грабинський, М. І. Крупка, Є. Й. Майовець, Р. В. Михайлишин; ред.: З. Г. Ватаманюк, С. М. Панчишин. - К. : Вид. дім "Альтернативи", 2001. - 606 с. - укр.
25. Вахітова А. До Шмигалья повернулося 2 млн "заробітчани". А в Україну у рази менше. Фактчек / А. Вахітова // *Ліга. Бізнес*. – 2020. – Режим доступу до ресурсу: <https://biz.liga.net/ekonomika/all/opinion/k-shmygalyu-vernulos-2-mln-zarobitchan-a-v-ukrainu-v-razy-menshe-faktchek>
26. Давиденко Б. Інтерв'ю з демографом | Україна-2050: всього 30 млн людей и у всіх мінімальні пенсії, але вони є та гарна новина [Електронний ресурс] / Б. Давиденко, С. Шевчук // *Ліга. Бізнес*. – 2021. – Режим доступу до ресурсу:

<https://biz.liga.net/pervye-litsa/all/interview/akademik-ella-libanova-karantin-i-distantcionnoe-obuchenie-usilivayut-neravenstvo>

27. Даниленко О., Панченко Т. Висококваліфікований український фахівець у Німеччині та Польщі. Аналіз кейсів у Мюнхені, Кракові й Вроцлаві / О. Даниленко, Т. Панченко. — Харків: Видавець О. А. Мірошніченко, 2020. — 100 с.
28. Димань Л. Rzeczpospolita: Українці втрачають бізнес в Україні і відкривають нові фірми в Польщі [Електронний ресурс] / Л. Димань // УНІАН. — 2021. — Режим доступу до ресурсу: https://www.unian.ua/economics/finance/ukrajinci-v-polshchi-ukrajinci-vidkrivayut-vse-bilshe-kompaniy-v-polshchi-popri-covid-19-novini-ukrajina-11365780.html?utm_source=telegram&utm_medium=social&utm_campaign=unian_inozmi.
29. Димань Л. Die Welt: Лікарі з України переїжджають в Німеччину, отримуючи ліцензії в одному з регіонів [Електронний ресурс] / Л. Димань // УНІАН. — 2021. — Режим доступу до ресурсу: <https://www.unian.ua/world/emigraciya-likariv-z-ukrajini-odin-z-regioniv-nimechchini-zafiksuvav-pripliv-ukrajinskih-medikiv-novini-svitu-11369344.html>.
30. Динаміка міграційних настроїв українців. — 03.10.2017 / Соціологічна група «Рейтинг» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://ratinggroup.ua/research/ukraine/dinamika_migracionnyh_nastroeniy_ukraincev.html
31. До Фінляндії прибув перший чартер із сезонними працівниками з України [Електронний ресурс] // Українська правда. — 2020. — Режим доступу до ресурсу: <https://www.pravda.com.ua/news/2020/04/24/7249243/>.
32. Заремба-Косович Г. Р. Специфіка уявлень про соціальну справедливість серед українських трудових мігрантів / Г. Р. Заремба-Косович. — Київ: Інститут соціології Національної академії наук України, 2018. — 541 с.

33. Звіт щодо методології, організації проведення та результатів модульного вибіркового обстеження з питань трудової міграції в Україні Інститут. // Міжнародна організація праці. – 2013. – С.120
34. Зовнішня трудова міграція населення України/ Український центр соціальних реформ. Державний комітет статистики України. – К., 2009. – 118 с.
35. Карпачова Н. І. «Стан дотримання та захисту прав громадян України за кордоном» [Електронний ресурс] / Н. І. Карпачова // Голос України. – 2003. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.golos.com.ua/article/245066>.
36. Красенець А. Шмигаль: До України повернулося 2 млн заробітчан, ми хочемо їх залишити [Електронний ресурс] / А. Красенець // Ліга. Новини. – 2020. – Режим доступу до ресурсу: <https://ua-news.liga.net/economics/news/shmigal-do-ukraini-povernulosya-2-mln-zarobitchan-mi-hochemo-ih-zalishiti>.
37. Краузе О. Зовнішня трудова міграція населення України / О. Краузе // Галицький економічний вісник. — 2010. — №2(27).— с.26-34
38. Кукурудза І.І., Ромащенко Т.І Україна у світових процесах трудової міграції: Монографія. – Черкаси: ЧНУ імені Богдана Хмельницького, 2012. – 252 с.
39. Кушнір М. Лікарі-мігранти. Куди їдуть працювати українські медики й скільки їм платитимуть у 2021 році? [Електронний ресурс] / М. Кушнір // Радіо Свобода. – 2021. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.radiosvoboda.org/a/robota-zakordonov-medyky-likari/31003918.html>.
40. Лібанова Е. М. Населення України. Трудова міграція в Україні / [Е.М. Лібанова, О.В. Позняк, О.А. Малиновська та ін.]. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім.М.В. Птухи НАН України, 2010. – С.233.
41. Лібанова Е. М. Зовнішні трудові міграції українців: масштаби, причини, наслідки / Е. М. Лібанова. // Демографія та соціальна економіка. – 2018. – С. 10–26.
42. Малиновська О. А. Трудова міграція: соціальні наслідки та шляхи реагування. – К. : НІСД, 2011. – 40 с.

43. Малиновська О. А. Трудова міграція громадян України за кордон: виклики та шляхи реагування. Аналітична записка / О. А. Малиновська. // Національний інститут стратегічних досліджень. – 2018. – С. 1–16.
44. Марков І. Деякі риси сучасної української трудової міграції. За результатами масового соціологічного опитування українських заробітчан в Італії, проведеного Західноукраїнським центром «Жіночі перспективи» / І. Марков // Українська трудова міграція в розширеній Європі. – Київ, 2005. – С. 76 – 103.
45. Марков І. На роздоріжжі. Аналітичні матеріали комплексного дослідження процесів української трудової міграції (країни Європейського Союзу та Російська Федерація) / Авт. колектив: Марков І., ерм. Бойко Ю., Бондаренко М., Іванкова-Стецюк О., Селещук Г., Якуб'як А. – Львів, 2009 – 244 с
46. Міграційний рух населення за типом місцевості у 2002-2019 роках [Електронний ресурс] // Державна служба статистики України – Режим доступу до ресурсу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/ds.htm.
47. Міграція як чинник розвитку в Україні. // Міжнародна організація з міграції (МОМ), Представництво в Україні. – 2016. – С. 116.
48. Нагорна Г. Майже ніхто із заробітчан не збирається працювати в Україні - дослідження [Електронний ресурс] / Г. Нагорна // УНІАН. – 2021. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.unian.ua/economics/finance/ukrajinski-zarobitchani-mayzhe-niht-ne-zbirayetsya-v-ukrajini-novini-ukrajina-11348317.html>.
49. Ровенчак О. А. Українська міграція до Польщі та Греції в системі класифікації міграцій / О. А. Ровенчак. // Вісник Львівського університету. Серія соціологічна. – 2012. – №6. – С. 96–107.
50. Ровенчак О. А. Прояви емоційної депривації дітей українських трудових мігрантів / О. Ровенчак, І. Лик. // *Interdisciplinary Studies of Complex Systems*. – 2018. – №12. – С. 27–36.

- 51.Сеник І. В. Зовнішня трудова міграція населення (за результатами модульного вибіркового обстеження) / І. В. Сеник. // Державна служба статистики України. – 2017. – С.36
- 52.Стадний Є. Українське студентство за кордоном: дані до 2017/18 навчального року / Єгор Стадний. // Cedos. – 2019. – С. 1–9.
- 53.Сушко О. Українська трудова міграція до країн Європейського Союзу у дзеркалі соціології / О. Сушко, Н. Пархоменко, А. Стародуб. – Київ: Інформаційно-аналітичне видання, 2005. – 128 с.
54. Фітісова А. Коронавірус і міграція: як реагував уряд [Електронний ресурс] / А. Фітісова, О. Слоболян // Cedos. – 2708. – Режим доступу до ресурсу: <https://cedos.org.ua/researches/koronavirus-i-mihratsiia-ia-k-diiav-uriad/>

ДОДАТКИ

Додаток А. Гайд глибинного інтерв'ю

	Блок запитань	Блок завдань
Блок Знайомство		
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Розкажіть про себе, будь ласка. 2. Скільки Вам років? 3. Де Ви народились та проживали в Україні? 4. Розкажіть, де Ви здобували професію. <i>(Розкажіть про Ваше навчання).</i> 5. Розкажіть про Вашу сім'ю. <i>На якому році сімейного життя та в якому статусі була здійснена перша поїздка на роботу? Коли з'явилися діти до чи після Вашої поїздки на роботу закордон?</i> 6. Розкажіть, будь ласка, про свій досвід роботи в Україні. <i>Чи легко було знайти роботу після закінчення ВНЗ? Які переваги та недоліки були Вашої роботи? Чи подобалась? Чи займала багато часу?</i> 	<p>У цьому блоці важливим є розуміння соціально-демографічного чинника міграції висококваліфікованих спеціалістів.</p> <p>Серед завдань: З'ясувати біографічні умови міграції. Охарактеризувати соціальне становище в українському соціумі до часу міграції. Визначити, чи впливають сімейні стосунки на потребу міграції.</p>
Блок Історія міграції		
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Розкажіть, з чого все почалося (Ваша міграція) <i>Коли вперше з'явилась думка, щоб поїхати? Чому? Чи відразу була реалізована? Чому? Що слугувало остаточною причиною?</i> 2. Як поставилась Ваша сім'я до цього рішення? <i>(Друзі/знайомі Хто? Звідки дізнались? Історія друга? Чому погодились?)</i> 	<p>У цьому блоці для дослідження варто зрозуміти в чому полягають причини та мотиви міграції.</p> <p>Серед завдань виділяємо: З'ясувати як впливало сімейне життя, кар'єра та громада на рішення скористатися міграцією. Визначити співвідношення, яке з середовищ найбільше впливало до поїздки за кордон. Ознайомитись з складнощами еміграції висококваліфікованих</p>

<p>3. В яку країну і чому Ви вирішили поїхати працювати?</p> <p>4. З якими складнощами зіштовхнулись під час підготовки до еміграції? <i>(бюрократичні аспекти, реакція рідних, вивчення мови і тд)</i></p> <p>5. Які були очікування щодо переїзду на роботу в іншу країну? (тут і далі назва країни)</p> <p>6. Як можете охарактеризувати країну, куди переїхали?</p>	<p>спеціалістів.</p>
<p>Блок Життя в міграції.</p>	
<p>1. Опишіть свої перші дні у країні, куди переїхали.</p> <p>2. Як Ви вивчали мову країни, куди переїхали? <i>Чи складно було подолати мовний бар'єр?</i></p> <p>3. Чи мали знайомих/рідних у країні, в яку емігрували? <i>Якщо мали, то як часто Ви зустрічались із ними? Чи шукали Ви інформацію чи контакти інших українських емігрантів у країні? Чи дізнавались про українську діаспору там?</i></p> <p>4. Чи підтримували контакти з друзями з України протягом всього часу еміграції?</p> <p>5. Розкажіть про перші робочі дні. <i>Чи складно було влаштуватись та яку посаду Ви займали? Чи були задоволені своєю оплатою праці там?</i></p> <p>6. Якими Ви можете охарактеризувати місцевих, коли Ви переїхали?</p> <p>7. Наскільки легко Вам було шукати порозуміння з мешканцями задля задоволення певних потреб? <i>(для пошуку правильної дороги, ресторану або ж</i></p>	<p>У третьому блоці важливо зрозуміти яку з моделей соціокультурної адаптації прийняла людина, що емігрувала.</p> <p>Завданнями постали:</p> <p>Проаналізувати початок перебування емігрантом у іншій країні та на новому робочому місці.</p> <p>З'ясувати, як проходила адаптація людина у новій країні.</p> <p>З'ясувати, як змінились погляди та переконання мігрантів після перебування в іншій країні.</p> <p>Проаналізувати, чи потребував емігрант колишніх соціальних зв'язків.</p>

<p>знайомства з сусідами чи тд).</p> <p>8. Скільки часу були закордоном?</p> <p>9. Подумайте, будь ласка, як Ви змінилися. (Як Ви як особистість змінилися, Ваші звички? Можливо стали на щось інакше дивитись, змінилися переконання та погляди?)</p> <p>10. Чи справдилися Ваші очікування протягом певного часу після переїзду?</p>	
---	--

Блок Повернення в Україну.

<p>1. Як так вийшло, що Ви повернулись в Україну, розкажіть будь-ласка.</p> <p>2. Як змінилась країна/громада/сім'я/місто за час Вашої міграції? Чи комфортно Вам зараз? Чи не виникає у Вас бажання/потреби знову поїхати? Розкажіть про коло спілкування чи змінилось воно після Вашого повернення.</p> <p>3. Чи є у вас робота зараз? Розкажіть, будь ласка.</p> <p>4. Чи підтримуєте контакти з друзями/знайомими з країни, в яку емігрували раніше?</p>	<p>Для правильного аналізу цього блоку варто: Проаналізувати причини повернення до України. Дізнатись про процес адаптації мігрантів до звичного життя.</p>
--	---

Блок COVID-19

<p>Як і чи впливає COVID-19 на Ваше рішення що робити далі? Чи виникають бар'єри для поїздок? Якщо були поїздки під час пандемії: Яким чином організовувався процес влаштування на роботу? Якими були умови праці?</p>	<p>У цьому блоці важливо дізнатись про вплив пандемії COVID-19 на рішення мігрантів. З'ясувати, чи впливає пандемія на рішення мігрувати. З'ясувати, які можливі бар'єри створює пандемія для мігрантів.</p>
--	--

Як змінилися робота в цілому під час COVID-19 та до нього?	
--	--

Додаток Б. Гайд експертного інтерв'ю

1. **Розкажіть, будь ласка, про Вашу діяльність та про зв'язок із трудовою міграцією?**
 - 1.1 Як давно у цій справі? В який період ви займались цією діяльністю?
 - 1.2 Чому саме цей напрям?
 - 1.3 Чим саме Ви займаєтесь(лись) (шукаєте роботу, влаштовуєте на роботу, чи займаєтесь поверненням?)
 - 1.4 Чи займаєтесь зараз, якщо ні, то чому?
2. **Охарактеризуйте, будь ласка, соціально-демографічний портрет мігранта?**
 - Середній вік заробітчан, стать, сімейний стан
 - Зазвичай виїжджають самі чи з сім'єю?
 - З якого населеного пункту?
 - З яких регіонів України зазвичай звертаються мігранти?
 - У які країни частіше виїжджають мігранти? Чому саме цей напрям? Які є перспективи у інші регіони?
 - У які регіони цих країн?(село, місто)? Чому?
 - У які заклади зазвичай влаштовуються (приватні, держані)? Чому?
3. **Що, на Вашу думку, спонукає ваших клієнтів їхати за кордон на роботу?**
 - Якими є ключові причини міграції?
 - Чи мали роботу в Україні? Яку?
 - Можливо є випадок, який найбільше Вам запам'ятався? Розкажіть про нього.
4. **Розкажіть, будь ласка, про перебування мігрантів за кордоном?**
 - Де вони проживають протягом міграції? Чи живуть разом із іншими лікарями-мігрантами?
 - Як у них проходить адаптація до нової країни?
 - З якими проблемами звертаються? (на роботі, в побуті, в соціальному житті)? Чи можливо виникають конфлікти?
 - Як вирішуються ці проблеми? Куди звертаються?
 - Якщо виникають проблеми, до кого можна звертатись? (посольство, компанія тощо)?
 - Як вони підтримують зв'язок із сім'єю?
 - Можливо Ви пригадаєте випадок із проблемою з якою стикався Ваш клієнт? Яким чином вирішувалась ця проблема?
5. **Розкажіть, будь ласка, про повернення мігрантів до України?**
 - Скільки часу зазвичай проводять заробітчани за кордоном?
 - Якими є причини повернення? (сімейні, побутові тощо)
 - З якими проблемами стикаються/можуть стикнутися?
 - Як це відбувається організаційно?
 - Можливо Ви знаєте, чим вони займаються після повернення.

6. **Як Ви можете охарактеризувати тенденції міграції під час пандемії COVID-19? Який у Вас прогноз?**
7. **Можливо Ви ще щось хочете додати до цієї теми, що не було обговорено раніше.**

Додаток В. Транскрипт експертного інтерв'ю

– Розкажіть, будь ласка, про Вашу діяльність та про зв'язок із трудовою міграцією?

– Я в цій справі вже давно. Почала займатись ще коли закінчила університет з 2005 року в цій діяльності. Потім в мене був певний проміжок часу, коли я займалася в іншій сфері, проте повернулася знов до цього питання. Це пов'язано із заробітком грошей. Моя спеціальність по диплому це міжнародні відносини і країнознавство, тому це пов'язано з моєю діяльністю. Орієнтуюсь в цій сфері, тому і займаюсь. Трудова міграція лікарів за кордон, перша компанія, яка відкрила двері для лікарів, напрямок роботи в Лівії по державним контрактам від Міністерства охорони здоров'я Лівії і наразі це продовжується. Потім відкрився приватний сектор, відкривались приватні клініки, проте, все таки, переважно у державні. Це пов'язано, перш за все, тому що більше гарантій, соціального захисту, тому надають перевагу державному сектору?

– Чим саме Ви займаєтесь(лись) (шукаєте роботу, влаштовуєте на роботу, чи займаєтесь поверненням?)

– До мене звертається лівійська сторона, лівійські клініки, їм потрібні медичні працівники, вона дають офіційну заявку, які умови контракту, який контракт, які відсотки до заробітної плати, тобто усі умови. Ми по цій заявці тут підбираємо кандидатів, які мають поїхати на роботу. Тобто заявка лівійською сторони та бажання поїхати. Потім проводимо первинну співбесід, її проводжу я, збирається пакет документів, які потім подаються в електронному вигляді роботодавцю на вивчення, йде первинне затвердження кандидатів. Після цього проводиться співбесіда з роботодавцем, проте інколи може не проводитись тими, з якими я давно співпрацюю. Деякі роботодавці приїжджають до України або деякі онлайн. Потім, коли контракт укладений, вони підписують job offer і на основі цього, ми тут готуємо документи, займаємось їх легалізацією для кандидатів, що мають їхати в Лівію. Роботодавець зі свого боку готує документи для отримання робочої візи кандидатам, кандидати зі свого боку готують документи, щоб цю візу отримати. Далі на основі цих документів вони повноцінно можуть їхати працювати в Лівію за контрактом.

– Я так розумію, Ви займаєтесь працевлаштуванням лікарів і іншого медичного персоналу?

– Так, проте працевлаштуванням молодшого медичного персоналу – ні, тільки лікарі середній мед персонал.

– Охарактеризуйте, будь ласка, соціально-демографічний портрет мігранта? Ви дали контакти лікарів, (Середній вік заробітчана, стать, сімейний стан)

Чому дала контакти більшості чоловіків? Ну зрозуміло, чоловік має годувати свою сім'ю і переважна більшість їдуть, це чоловіки. А діти мають залишатись з кимось вдома – це матері. Є, звичайно, багато відсотків, що їдуть і жінки. Проте, якщо брати по гендерній ознаці, то

серед лікарів більшість чоловіків. Якщо ми беремо медсестер, середній персонал, то більшість жінок. Тому що в нас і на медсестер, в основному, жінки вчать. Віковий ценз, це орієнтовно 40+. До 60 років, бо по законодавству Лівії можна лише до такого віку.

– **Чим пояснюється такий вік?**

В основному, це їдуть люди, котрі мають дітей, їх потрібно вчити. Лівія, я вам чесно скажу, це не Європа, це мусульманська країна. Треба розуміти менталітет і розуміти, що це за країна. Це не Україна, де є вільне пересування, де ти почувашся спокійно на вулиці. В Лівії є свої певні звичаї, де є релігійні особливості. Де жінка в столиці Тріполі, яке в жє є більш європезованим, там може вільно пересуватись. Якщо взяти територіально, то Лівія дуже велика країна, де більшість міст розташовані вздовж узбережжя Чорного моря, проте є Південні регіони, це пустеля Сахара, де звичаї більш жорсткі, більш радикальне ставлення до релігії, то там жінкам працювати дуже важко. Вона не може самостійно там пересуватись містом, тому більшість чоловіків. 40+, тому що діти виросли, їм потрібно поступати. В кожного свої потреби: комусь потрібно купити квартиру дитині, комусь треба дитину вивчити, бо поступила до університету на контрактну основу, потрібні кошти. На жаль, на зарплату лікаря, а ще більше медсестри, тут в Україні, забезпечити ці потреби не завжди є можливість. Тому люди змушені їхати.

– **З яких населених пунктів та регіонів України?**

Якщо говорити про Київ, то з великих міст менша трудова міграція. Більша міграція йде з регіонів України, де менше можливості додаткового якогось заробітку, який дасть можливість забезпечити потреби, які виникають. Щодо регіонів, то абсолютно з різних, по всій Україні.

– **У які регіони цих Лівії? Чому?**

В усі міста. Вся Лівія потребує українських працівників. Ще за старого режиму до 2011 року, до того періоду, коли в Лівії відбулася революція, там працювало більше 3 000 українських мед.працівників. Наразі там набагато менше через внутрішньополітичну ситуацію в країні, багато спеціалістів поїхали назад. Також через економічну ситуацію, адже вона погіршилась, є певні обмеження по відправці грошей з Лівії в Україну, тобто раніше українець міг вільно поміняти свою заробітну плату, яка виплачується в місцевій валюті – динарах, могли вільно поміняти на долари та відправити міжнародні перекази рідним, зараз ці системи закриті для цієї країни. Тому через цю ситуацію відбувається менше трудова міграція у Лівію. Внутрішня ситуація є надто нестабільна, Лівія зараз поділена на дві частини і по політичним ознакам одне керівництво знаходиться у Лівії, а друге – у Бенгазі. Тобто є комплекс проблем, через що зараз є менша хвиля міграції. А регіони абсолютно різні, проте тут питання вже у тому куди хочуть їхати українські працівники. Адже є запити з південних регіонів, з Сахари, проте люди туди їхати не хочуть, тому що там пєін кліматичні умови є не надто сприятливі, це вище 50 градусів, та більш радикальне релігійне ставлення.

– **Чи є різниця в оплаті праці по різних регіонах?**

– Немає різниці, тому й обирають ті, що на узбережжі. Є загальні коефіцієнти, надбавки по роботі в окремих регіонах немає.

– **Що спонукає лікарів їхати за кордон? Що є причиною?**

Люди звертаються, в основному, через економічні причини. Можливо можна би було припустити, що це якісь причини підвищення кваліфікації, то про це можна було говорити раніше. Бо в Лівії завжди медицина була на більш високому рівні, щодо оснащення медичним обладнанням, медикаментами. Лікарі розповідали, що по приїзду мусили там довчатися, вчитись працювати на новому, більш сучасному обладнанні. Але зараз такого немає. Проте

мені лікарі не казали про цю причину, в першу чергу, всі говорять про покращення свого економічного становища, своєї сім'ї.

– Розкажіть, будь ласка, про перебування мігрантів за кордоном? Де вони проживають протягом міграції? Чи живуть разом із іншими лікарями-мігрантами?

– Це залежить від клініки. За умовами державного контракту, лівійська сторона забезпечує медпрацівників безкоштовним житлом, вони дають додаткову надбавку на житло. А от яке житло залежить від клініки. Наприклад, були клініки, які надають гуртожитку, вони йдуть блочного або коридорного типу, в кімнаті людина проживає окремо. Також могли бути квартири, наприклад однокімнатна квартира, ну лікарям це окрема, медсестрам могли б однокімнатна на двох, або багатокімнатні квартири. Харчування за власний рахунок.

– Як у них проходить адаптація до нової країни? Зокрема питання щодо мови?

– Арабська мова. Звичайно, в Україні ми можемо мало знайти людей, що знають арабську мову, тому лівійська сторона це враховує. Вони приймають без знання мови, уже на місці наші медики вивчають нашу мову. Вони йдуть на такі поступки, тому що свого часу дуже багато лівійців вчилися в колишньому Радянському союзі або вже у постаряднський період. Серед них дуже популярно вчитись за кордоном, це ще пов'язано з тим, що лівійська держава має мало університетів різного напрямку, то вони забезпечували фінансово навчання своїм громадянам за кордом, лише, щоб було бажання, це було до зміни керівництва. Тому багато лівійців знають російську мову на достатньому розмовному рівні, тому коли наші медики приїжджали на робоче місце, то з адміністрації багато хто володів російською мовою, також наші українські лікарі, які вже володіли арабською мовою, таким чином нові трудові мігранти вивчали мови. За три місяці вони вже могли розуміти, а за півроку вже починали говорити. Тобто адаптуються в побуті та під час робочого процесу. Без курсів. Щодо документації, історії хвороб ведуться англійською мовою, проте знання цієї мови також не вимагали, тому що в мед.закладах усі вивчають латиницю, а англійська медична мова складається з латини, тому заповнення документації для медиків не є проблемою, в принципі.

– З якими проблемами звертаються? (на роботі, в побуті, в соціальному житті)? Чи можливо виникають конфлікти?

– Все прописано в контракті. Завжди є щось, все залежить від людини. Для різних людей однакові умови будуть по-різному. Наприклад, людей посилили, в житлі їм надано все: техніка, холодильник, телевізор, кондиціонер, меблі, посуд. Когось це задовольняє, а хтось вважає, що їм повинні ще щось, тому це суб'єктивне відношення. До мене рідко звертались, люди на місці вирішують свої питання самостійно. Для цього є окремі відділи, в кожній клініці є констркт-офіс, є людина, яка відповідальна за роботу з іноземцями, а вони безпосередньо х ним контактують та вирішують питання

– Лікарі їдуть за кордон самі чи з сім'єю?

– Частіше всього самі. Проте були випадки, що сімейною парою. Раніше їхали з дітьми, бо була російська школа поряд з посольством цієї країни, тому була така можливість їхати з дітьми, але це було раніше. Зараз ніхто з дітьми не їде, адже дітям немає де навчатись. Сімейною парою їдуть частіше люди, які вже були у Лівії, діти вирости, вони заробили дітям. Проте в Україні вони вже себе не можуть знайти. Є ще така в трудових мігрантів проблема, вони після повернення з Лівії: контракт укладається на рік, але частіше всього одним роком не обходиться. Дуже рідко, що після 1 року повертаються в Україну, частіше всього на декілька років, а потім людям важко тут себе знайти, люди працюють інколи 1 по 20 років. Людям не

можуть знайти себе на той рівень заробітної плати, до якої звикли. Вони повертаються, можуть побути рік-два і назад, тому що не вистачає людям фінансів.

– Ми цю тему вже зачепили частково, скільки часу зазвичай проводять заробітчани за кордоном?

– Часто укладають ще раз контракт, беруть відпустку на місяць і знову повертаються. В тій самій клініці, адже вони повторно укладають контракт, адже якщо в іншу їм потрібно знову виробляти робочу візу, а цей процес займає від півроку до року часу, тому їм там просто продовжують візу ще на рік. Тому укладають зі своїм госпіталем, бо так простіше та легше.

– Якими є причини повернення в Україну?

– Частіше всього через сімейні обставини або по стану здоров'я. Або рідко буває, що людина за рік заробила достатню суму. Наприклад, їм потрібно було заробити 10 000 доларів.

– Що потребується для контракту від наших лікарів?

– Від наших лікарів потребується від 5 років досвіду роботи саме після інтернатури, а не університету, тому що окрім диплому лікарі мають мати сертифікат спеціаліста. Тобто це диплом, сертифікат, довідка з місця роботи, що підтверджує стаж – це для роботодавця для погодження на вакантне місце. Ці документи мають пройти процес консульстської легалізації: переклад та перегляд, затверджує нотаріус, потім це Міністерство юстиції, далі Міністерство закордонних справ, а фінальне затвердження виконує посольство Лівії в Україні, після затвердження цих документів, українці можуть працювати за своєю спеціальністю. Для посольства такий пакет документів: довідка про несудимість, медична довідка, довідка про відсутність антитіл на гепатити Б, С, сифіліс, СНІД. Якщо виявили гепатит, то все лікарі не проходять, навіть якщо підписали контракт та отримали дозвіл на робочу візу, але посольство її не відкриє. Навіть були такі випадки, що підроблювали результати аналізів щодо гепатиту, але коли мігранти приїжджають на місце роботи, то в перший день у них роблять забір крові на аналізи, якщо там виявлять, то відразу відправляють назад. Тому немає сенсу це робити, бо це трата грошей на вироблення документів.

– Як відбувається комунікація із рідними в Україні?

– Є скайп, по телефону, всі ці месенджери, які можна використовувати. Лівія вона достатньо цивілізована країна.

– Якщо виникають проблеми, до кого можна звертатись? (посольство, компанія тощо?) Можливо Ви пригадаєте випадок із проблемою з якою стикався Ваш клієнт? Чи Ви знаєте?

– Я про це не знаю, це по-перше. По-друге, коли люди їдуть, вони проходять співбесіду і я їх прошу вивчити про країну, в яку вони їдуть. І взагалі медики це досить освічені люди, кваліфіковані, які вміють себе поводити і спілкувати. Звичайно, що є різні, проте люди при своєму розумі, вони розуміють кули їдуть. Людина повинна, незалежно від напрямку міграції чи то Польща, яка нам ближча географічно, ментально, релігійно, чи країни Європи, Перської затоки, вони є мігрантами і повинні себе там відповідно вести. Там вони є гості і повинні поважати правила країни в якій працюють. Тому, в принципі, більшість це розуміють і поводять себе відповідно. З часом, коли більше пропрацюють, то вже бачать як можна в різних питаннях підійти. Араби досить повільні, ніколи не поспішають, на все в них воля Божа, тому це потрібно сприймати як належне, не потрібно хвилюватись з цього приводу. Адаптація На початку нашим людям там дуже важко, тому що ментально потрібно о цього звикнути, проте згодом вони адаптуються, они змушені це робити. Вони не нав'яжуть своє бачення лівійцю.

Звичайно, є якісь словесні конфлікти, проте вони вирішуються на місці. А зі слів, то у кожного своя правда, я перед тим, як розібратись в ситуації, завжди заслухаю обидві сторони. А також є контракт, вони повинні посилатись на його умови і все. Там все прописано: к-сть робочих годин на тиждень, умови приїзду/відльоту, умови по відпустці, умови по яким розривається контракт.

– Уточнююче питання про такий напрямок міграції як Перська затока?

– Так також є великий попит на українців. Поїхати туди важче, бо якщо Лівія приймає медиків на основі цих легалізованих документів про які я казала, це певний процес, але цього достатньо, лікар вважається там лікарем. В Європі наш лікар не може працювати лікарем, поки не прийде ноострифікацію диплому, а це дуже трудомісткий процес: потрібно здавати екзамени, академічну різницю в годинах по дисциплінах, можливо навіть довчатися. Проте, наприклад, в період пандемії у Польщі видали указ, що українці можуть працювати на основі легалізованих документів, але це лише в період пандемії. А Перська затока таку нострифікацію не вимагає, там також достатньо цих документів, але потрібно здати екзамени, отримати певний бал і на основі цього отримати ліцензію. Після цього МОЗ Оману, Катару, ОАЕ, Бахрей та Кувейт видають ліцензію і на основі цього наші фахівці працюють по спеціальності. Саудівська Аравія наших лікарів взагалі не приймає, тому що були випадки, коли саудійці навчались в Україні та підробляли дипломи, тому це похитнуло престиж наших медичних університетів, тому вони не приймають українські дипломи.

– Ви зачепили тему пандемії, як Ви вважаєте чи вплинула вона на рух українців туди?

– Звичайно. В Лівію, в Перську затоку набору немає, ще ж невідомо, що буде з вакцинацією, які умови кожна країна введе. Польща приймає наших лікарів, адже їхні лікарі мігрували в країни Центральної та Західної Європи. В грудні медична палата дала на утвердження такої постанови, щоб надати на період пандемії такі привілеї, проте у них є така умова: знання польської мови. Українці стали і по своїй ініціативі вчити польську мову, навіть у школах її вводять як другу або третю іноземну мову. Проте та категорія лікарів, яка мігрує до Польщі, не знає достатньо її. Проте ті лікарі, які раніше їздили працювати до Польщі на заводи, будівництво і там вивчили мову, то зараз для них відкрилась ця можливість. Але тим хто не володіє мовою, польська стороа надає курси, але вони платні та тривають 3 місяці, після них потрібно повторно проходити співбесіду, тоді будуть підписувати контракт.

– Можливо Ви ще щось хочете додати до цієї теми, що не було обговорено раніше.

– Багато людей відмовляються, навіть, які пройшли повністю цей процес, легалізували документи, їм зробили дозвіл на робочу візу, тобто пройшло півроку чи рік, а потім в останній момент відмовляються. В когось сімейні обставини, а хтось просто боїться. У мене був такий випадок, жінці справді були потрібні кошти, вона одна, у неї є дитина, яка мала поступати, недобудований будинок, вона зробила всі документи, проте в останній момент, коли потрібно поїхати в посольство і відкрити візу, вона відмовилась.

Додаток Г. Транскрипт глибинного інтерв'ю з респондентом 1 (Леонід)

– Скажіть, будь ласка, про себе, скільки Вам років, звідки Ви, де Ви проживаєте?

– Проживаю в місті Києві. Мені 51 рік.

– Скажіть, будь ласка, де Ви здобували професію і ким Ви працювали до міграції?

– Навчався в Дніпропетровській державній медичній академії на лікаря, а до цього (міграції) керував у медичному коледжі.

– Працювали теж по спеціальності теж після випуску?

– Так, після закінчення я інтернатуру проходив в лікарні Мечникова, а потім працював 2 роки лікарем в рятувальному загоні МНС м. Верхівцеве Дніпропетровський рятувальний загін України

– А тепер переходимо до Вашої поїздки за кордон. З чого все почалось, коли з'явилась думка, щоб поїхати?

– Я в загоні працював і фельдшер сказав, що пройшов співбесіду і поїде працювати в Лівію і мені запропонував. Там у них директор поліклініки запропонував. Влітку їхав, а я десь в травні місяці зателефонував і мені запропонували поїхати на співбесіду, мені дуже цікаво було, ніколи за кордоном не бував. Поїхав я на співбесіду; було це у травні місяці, десь 25 травня 2002 року.

– А скажіть, будь ласка, от Ви сказали, що були зацікавленні в цьому, просто ми знаємо, яка зарплата в українських лікарів, низька досить. От що було ключовою причиною, чи економічні причини чи можливо набуття досвіду, новий Ваш етап?

– Поїхати, подивитись, поспробувати як воно, що воно, цікаво просто було скільки зарплата, як це попрацювати за кордоном.

– Тобто, в першу чергу – це більше свій новий досвід, нова країна і як відрізняється, зрозуміло.

– Так, чужа країна, тим більше це було Африка, новий континент.

– А скажіть, будь ласка, а до моменту міграції Ви були одружені?

– Ні, я був самотній,

– Зрозуміло.

– Розкажіть, будь ласка, про Вашу країну міграції, от Лівія – країні специфічна, африканська. Як Ви можете її охарактеризувати і перші дні адаптації також до цієї країни?

– Я в країні був у 2002 році, коли ще там Муаммар Каддафі керував цією країною. Потім другий раз я був в 2011 році – це коли була арабська весна, я там бачив цю революцію, як це все починалось. Потім як це переросло в громадянську війну. Ну і останній раз я вже був уже після революції, коли Каддафі вже не було, по-суті це друга країна вже була.

– А які у Вас були очікування коли Ви вперше їхали від цієї країни? Чи у Вас були якісь перестороги?

– Цікавість була просто, було дуже цікаво побувати а Африці, ще я навчався в радянській школі і нам це розказували, що це бідний занедбаний регіон, що там бідні, що це такий відсталий регіон. Коли ми прийшли до лікарні то звичайно шокував стан. По-перше, це сучасна лікарня, яка була побудована по югославському проекту, по-друге, вона була оснащена на той час за останньому слову техніки, тобто там було все, в нас такого й близько не було. Обладнання, ліки. В плані оснащення та медичного забезпечення медицина була

попереду. Це незрівняти було з Україною. Також це був новий досвід, тому що там були ті лікарі з якими я ніколи не працював, і ніколи такого не бачив.

– **Це і так відрізнялось як Ви були в 2002 році звичайно і в 2011 також?**

– Ну в 2011 уже не так відрізнялось. Уже в Україні обладнання теж почало з'являтися. Але по зарплаті Лівія була набагато відрізнялась, і більша зарплата була, і більш вмотивовані працювати.

– **А скажіть, будь ласка, от перші дні, такий інший менталітет людей і також щодо мови. От як Ви вивчали мову?**

– Це не те що менталітет, це як потрапити на Місяць, як на Марс запускають. По-перше, ісламська держава, зовсім друга країна, зі своїми порядками, законами, традиціями, які громадянина Європи це взагалі. Там свої традиції, свої закони. Дуже різняться все, це ісламська країна, де дуже жорсткі закони, правила і за їх невиконання там дуже жорстко наказують. Там тим хто крав відрубували їм руки, навіть нашим лікарям пропонували взяти участь – наші відмовилися. Тому крадіжок там фактично не було на той час.

– **А як Ви вивчали мову? Вам треба було арабську знати?**

– Так, мову я вивчав відразу в країні, вже під час спілкування. В колективі тобі дають 3 місяці на адаптування, щоб ти трошки звик, бо і країна інша і клімат інший.

– **А в якому регіоні Ви були в Лівії? Чи біля узбережжя?**

– 100 км від узбережжя. 50 км від столиці. Це по їхніх мірках це як прибережна зона рахується.

– **Зрозуміло. Тобто адаптація, тобто за 3 місяці Ви звикали і до клімату, адже там дуже так жарко. Також як часто Ви спілкувались із людьми не по процесах роботи? Чи Ви більшою мірою спілкувались з громадянами країни саме по роботі?**

– По-перше, там наших багато, там ж не тільки були з України, там і болгари були, і були з Румунії працювали. Були місцеві, які російську мову дуже добре знали, які навчались в Україні у військових ВУЗах. Були за нами прикріплена людина, які зі служби безпеки розмовляла російською мовою, вона нас попереджала, що це країна така закритого типу, тому за всіма 24 год контроль був.

– **Скажіть, будь ласка, як щодо житла, Вас поселяли за контрактом, Вам було надано чи гуртожиток чи квартиру?**

– Там будинок для лікарів іноземних був, ми жили в кімнаті по-четверо, потім нас розселили по два лікаря в одній квартирі і в кожного лікаря своя кімната була.

– **І це лише українці були?**

– Так, ми жили українці з українцями. З нами працювали філіпінці, вони окремо жили, ми там до них в гості ходили, це як хто де працював, були болгари, які окремо жили.

– **Зрозуміло. І Ви підтримували зв'язок з українцями із якими жили? Цікаво щодо Вашого вільного часу, то Ви мали змогу спілкуватися?**

– Так, ми в себе в місті і їздили в сусіднє місто там де українці, бо українців заїхало в 2002 році медичного персоналу десь до 3-4 тисяч в Лівію. Зі мною жив лікар, він в Лівії був уже 2 раз, заїжджав ще в 1997-1998 році ще перший раз. Я ж молодий був, 2 роки після інтернатури, тому усе цікаво було.

– **Щодо підтримування зв'язку із рідними чи з друзями в Україні? Тобто, Ви мали змогу чи по телефону, як відбувалась комунікація?**

– Так-так, була пошта, ми туди ходили, з ними по телефону говорили, листи також писали, переписувались. Але листи усі перевірку проходили, там спеціальна людина сиділа, вона всіх

їх читала: що ми пишемо, як ми пишемо, ком ми пишемо. На той час це була поліцейська держава, тому все контролювалось. А іноземці так тим більше контролювались.

– **Саме щодо роботи, як це відрізнялось порівняно з Україною? Те що Ви звикали до нових сучасних певних обладнань, чи ще були якісь особливості?**

- По-перше, до обладнання, по-друге, до звичаїв, приходили ми на 8 працювали десь до 9 год. Приблизно 2-3 год пропрацювали із місцевими лікарями і з лівійцями працювали, в них там молитви кожні 2-3 год читали; обід, сніданок – їжа в них це святе в Лівії, там дивились щоб ти не був голодний. Там кава, чай, якісь пиріжки, якісь перекуси, обід якщо ти чергуєш, загалом там слідкували щоб лікар не був голодний.

– **А чи легко було знаходити спільну мову із лівійцями щодо побутових питань, чи вони йдуть на зв'язок із Вами, тому що я просто чула також, що лівійці досить відкриті, коли хочуть від Вас якоїсь користі так би мовити.**

– Так-так, якщо вони щось хочуть то так, це ж бізнес. По-суті, на нас заробляли. Вони там трохи зловживали на наших лікарях і меблі, і холодильники, і кондиціонери списувались все на наших лікарів, ми мали те, що мали. Ну але це причина інша була, на прикладі філіпінців, то вони були захищені зі сторони своєї держави, які проблеми виникали, то вони дзвонили до свого консула, то вона приїжджала, розбиралась що та як. А в нас, на жаль, приїхали до консульства і відповідь консула: «Понаїжджали тут на мою голову. Звідки Ви тут взялися?». В 2002 році по 2011 щось трошки змінилось, а було отаке що: «звідкіля ви тут взялися? Одні проблеми з вами»

– **От Ви можете розказати які можливо у Вас проблеми виникали, можливо у Ваших знайомих або Ви просто чули чи знаєте, які проблеми виникали в наших лікарів? І до кого можна звертатися у разі чого, але я так розумію консульство допомоги особливої не надавало так?**

– Так, але якщо вже втручались то уже в крайніх випадках. Бо там людей багато, тому проблеми всякі були, особливо проблем сімейного характеру, з документацією, і з законом проблеми, тому що ісламська країна, не завжди додержувалися, та й поліція там. І також наші не завжди так себе вели як потрібно.

– **Тобто виникали проблеми як і з нашого боку, так і з боку громадян країни?**

– Так, були проблеми із цього боку і з цього боку.

– **А якщо такі проблеми сімейні, що наприклад потрібно було поїхати додому, то це вирішувалось по контракту, так? Розривання контрактів могли бути або ж на місці якось вирішувались?**

– Та там теж не все так просто. Якщо лівійці хотіли щоб вони хотіли щоб ви їхали то вони робили щоб ви їхали, а якщо потрібно було працювати, а вам треба було розірвати контракт, то вони могли 3-4 місяці «пововтузити» нерви. Були проблеми там з виплатами зарплат. Було наприклад, що ми в Києві співбесіду пройшли, контракт підписали, а приїжджади туди і були лікарі, які показали що вони тут професори і їм недоплачують і починали права качати, то теж так себе в обід не давали, а права качали, то потім по півроку ситуація була погана. Наші люди як потрапляють за кордон, то вони починають втрачати голову, вона вважають, що вони професори і тут майстри на всі руки і у них тут «золоті гори» будуть. Вони втрачали відчуття реальності.

– **Ну я так розумію це від людини залежить також.**

– Ну так, але були з нами лікарі теж які професіонали, були ті, які років 20 взагалі медициною не займались, чим завгодно, а тут вирішили раптом згадати про медицину, тобто люди різні були. Були поприїжджали люди, лівійці там хотіли одне, а вони зовсім навиків не було, не ті що потрібні були. Були проблеми з нашими професорами, які там працювали в Лівій, тому що професор в Україні і професор в Лівії – це 2 різні поняття.

– **А це через те, що інша кваліфікація, тому й інше ставлення?**

– Ну так, інша кваліфікація, інший рівень. Навчання, як правило лівійці проходили або в Британії або в Німеччині або в Польщі, тому там уже інший підхід трошки був.

– **Як Ваше рішення щодо міграції підтримали в сім'ї, чи не було в них пересторог, що Ви йдете в африканську країну?**

– Ні, ніяких не було проблем. Батьки з розумінням віднеслися, бо вони за свій час теж об'їздили всю країну, тому спокійно до цього віднеслися. Поїхати, побачити, якісь гроші заробити.

– **От після повернення в Україну, на Вашу думку, як Ви змінилися після періоду життя в Лівії. Країна ж специфічна, це ж і інший менталітет, це все ж впливає на Вас. От як Ви думаєте як Ви змінилися і чи змінилися взагалі?**

– Змінився звичайно. Якщо раніше хотів там якусь кар'єру зробити, потім зрозумів, що можна собі спокійно працювати і за свою роботу спокійно гроші отримувати, і робити на нормальному обладнанні, де все є, і це треба мову знати, трошки слова підтягнути

– **Тобто, Ви 2002 року повернулись в Україну, Ви працювали теж по спеціальності в Україні?**

– Так, я лікарем-анестезіологом працював в державній лікарні.

– **От якраз цікаво почути Вашу адаптацію в Україні, Вашу нову роботу?**

– Ой, це шок був, адаптація, а потім те, що я побачив в країні це просто шокувало мене, порівняно із тим, що було в Лівії. Те обладнання, якому 30 років, яке не змінювалось довго, відсутність його, це за свої гроші треба було купляти чим працювати. Фактично все купляли, і катетери, і трубки і стетоскоп. І обладнання застаріле і ліків постійно не вистачає. Я якось був на переатестації, після того, як був в Лівій і мені сказали: «поменше розповідай де ти був – поменше будеш мати проблем». Негативно віднеслися до того, що я розповідав, що я десь працював, що я щось бачив.

– **Тобто це негативно сприймалося?**

– Дуже негативно і, на жаль, практично не помінялося із того часу.

– **Навіть зараз?**

– Навіть зараз. Бо я в 2011 році був, там бойові дії були, то я працював із пораненими, приймав людей, а потім в 2015 році був в Україні, тому було з чим порівняти, і це теж звичайно видовище сумне в країні було. Підхід дуже різний. Та і зараз не дуже змінилось. Оце я був в Словаччині, дивився лікарні, маленькі лікарні, маленькі містечка, те як вони обладнанні і як там все організовано, то теж приватна структура ввійшла в Словаччину, викупила лікарню, вклала туди гроші і ніхто їх не закривав ті лікарні, ніхто їх не ламав, а навпаки обладнали. А я заради цікавості запитав, чи в Києві таке хоч є, то відповіли, що можливо в одній чи двох лікарнях є таке обладнання.

– **А це Ви в Словаччині були теж якось по роботі чи Ви працювали там?**

– Хотів працювати, але де з чим цікавим зіткнувся, з явищем, яке чесно кажучи не очікував в Європі побачити.

– **А яким явищем? Якщо можете розповісти?**

– Таке явище як корупція. Лікарі теж беруть гроші. Я думаю, що це на мене так косо дивляться? «А тут були українці, але ми тут їх з’їли, і тебе з’їмо». Спочатку не розумів чому, а потім після проведення анестезії, хвора відійшла від наркозу і ще й вона ромської національності, бо там же ж ромів багато, і перше питання в неї було: «скільки вона повинна заплатити і кому?» Це мене дуже сильно здивувало. Виявляється по їх мірках там не дуже великі зарплати і вони беруть гроші, не знаю в яких обсягах, але беруть.

– **Тобто, Ви навіть трошки попрацювали там? А можете розказати саме специфіку влаштування в Словаччині, як все відбувається?**

- Ну це взагалі детектив. В мене резюме було на одному сайті і подзвонили і запросили приїхати в гості, щоб подивитися. І ми з другом полетіли до Братислави, нас там зустріли, а потім нам лікарні показували як екскурсію проводили по лікарнях. Були ми в двох лікарнях, на півдні Словаччини. Подивилися і потім ж в Україну повертатись, але казали якщо хочете давайте починайте. Друг поспробував і каже: «ні, я не хочу давай ти». Почався процес підготовки документів. В основному це було на рік, потім та фірма розвалилась, я звернувся до іншої. А інша фірма тут в Києві знаходиться. А в Словаччині там все дуже цікаво, там щоб подати документа на отримання виду на жительство треба їхати в Словаччину, ти приїжджаєш, в 2 год ночі займаєш чергу, і ми зайняли чергу і були вже якісь 20-ті і потрапили ми на подачу документів аж о 2 год дня. І я подав документи і тут коронавірус почався і через 3 місяці дзвонить мій представник і каже, що там щось неправильно документи подали і вони передумали, не будуть вони уже розглядати і треба переподавати. Подавався я уже по-новому в жовтні в Києві, документи я тут уже в консульстві подавав. Сама система подачі теж дуже цікава. З п’ятниці з 2 до 3 тобі треба додзвонитися, і в першу п’ятницю я не додзвонився, додзвонився в другу, чисто випадково потрапив і вона ще здивувалась ,що я додзвонився. Записала мене, призначила день і я прийшов із документами, думав там людей повно, а виявляється, що я один там був на все консульство і робота пішла за день. Там і документи перевірили, дали опитувальник на українській та словацькій мові 100 питань і відповідати треба було на словацькій мові і так я вчив її. Відповідав я сам на словацькій мові. А далі віддаєш документи і через 2 год потрібно прийти і вони кажуть якщо ти співбесіду пройшов, а я пройшов то видається наказ, щоб ті документи забрали і ти там чекаєш коли тебе викличуть. І мені виклик через 2 місяці прийшов, а далі взагалі було цікаво, і взагалі можна книгу писати.

– **Розкажіть, дуже цікаво.**

– Прийшла відповідь. Запитали чи я буду їхати, сказав, що буду. Отримав я анкету цю, дозвіл на в’їзд в країну. Бо це ж цей коронавірус не пускав. Дзвоню агенту, він каже. Що там же ж треба карантин, і я кажу давай я з неділі вийду, він каже ,що треба виїжджати в п’ятницю, щоб було 5 днів, і поки ми щось мудрували карантин там з 5 днів до 2 тижнів зробили, потім закрили ще й погранперехід, перенесли його там за 40 км. Приїжджаю до Ужгорода, потім з Ужгорода на таксі. Перед тим як приїхати, зареєструвався на sogona.gov.ua. там де я буду проходити обсервацію. В принципі кордон пройшов без проблем і сам здзвонювався і за свої гроші їхав до лікарні, 40 євро проїхав, година їзди, але за свої гроші проїхав. Це субота була, знайшов завгоспа, мене поселили в кімнату і забули про мене, днів на 10. Ні їжі ні води, сказали там кухня є або заходь в магазин. Але я був передбачливий, їжу взяв, мівіни понабирав із собою.

– **Тобто Ви підготувались самі?**

– Так, я ж не перший раз їзджу, тому мало що там може бути? Але сам факт, що на 10 днів вона не поцікавилась як я там і що я там. Це якось насторожило. Потім якось в процесі вияснилось, що це гуртожиток в 50 км від лікарні і там є столова цілодобова і можна було спокійно налагодити питання, термос приносить і це можна було все організувати, але ніхто не повідомив. Сам сидів там в ізоляції 10 днів, потім на 10-ий день пішов здати тест, він був негативний і через 2 дні, після аналізу почав оформляти документи: рахунок в банку, страховий полюс, страховка, медкомісія. Медкомісія теж там дуже цікаво, там сімейний лікар, а я ту медкомісію мабуть вже років 10 не проходив. Сімейний лікар це там поліклініка, близько є амбулаторія, кімната де сидить медсестра в тій кімнаті, комп'ютер великий, там взагалі все комп'ютеризовано, а в другій кімнаті лікар приймає. І там не просто формально, а все є, і тиск поміряють і аналізу зберуть, кардіограму, там дуже все ретельно. І це мене дуже здивувало, там все зовсім інше. Потім директор привів мене у відділення, представив, закріпив за мною лікаря, вона така вже в роках була, вона мене водила, показувала що як, де як. Обід для співробітників в столовій, 98 центів там обід і це вираховують в тебе із зарплати. Зарплату раз в місяць дають, підйомних тобі ніхто не дає, карантинних тобі ніхто не оплачує, і це було таке відкриття для мене. 3 місяці випробувальний термін, обіцяли вчителя викладати теж ніхто не дав і це теж якось насторожило.

– **І це Ви були лише 3 місяці лише?**

– Ні, я місяць був. Жінка хворіла, а по-друге там завідуючий відділенням не дуже себе гостинно повів, 2 тижні мене наблюдав, а на 3 тиждень завідуючий нахамив, типу що старий, «старий пеньок», чого ти тут приперся. При всіх при чому, це було сказано на 5-ти хвилині.

– **Щось в Словаччині з професійною етикою не дуже.**

– Так-так, от це Європа. Це шокувало дуже. А потім почали розповідати, що там та хату будують, а я думаю до чого тут хата? А та ще щось робить, виявляється там уже лікарі з України працювали, але х там з'їли обоє. І плюс обмеження – там після 8 вечора виходити на вулицю не можна було, бо був карантин. Там карантинні обмеження дуже жорстоко дотримуються, бо там за мінімальне порушення одразу покарання.

– **А щодо простих словак з якими Ви стикались чи теж просто більше по роботі?**

– З словаками теж по роботі, і там була одна наша медсестра, вона вже там давненько.

– **А в плані адаптації до країни самої теж повпливав ковід, тобто як Вам Словаччина взагалі як країна? Н у і зрозуміло, що теж повпливало відношення самих лікарів і персоналу так?**

- Відношення, звичайно, двояке. Відношення колег, з однієї сторони якось косо дивились, дивились як на конкурента, не знаю що там в завідуючого було, можливо якісь інтереси були, типу показати, будете так працювати то українців понабираю. Для чого мене туди взяли я так і не зрозумів, з якою метою брали. Бо там теж свої нюанси є, напряду лікаря не беруть. От якщо в Польщі можна поїхати без кваліфікації, то в Словаччині цього нема, тебе беруть на якусь адміністративну посаду, а потім ти повинен вивчити мову, 2 рази в рік здають іспит, а він коштує 650 євро. Він проходить 2 дні, усно і письмово. Після здачі іспиту тобі дають звання лікаря без спеціалізації.

– **А у Ви так само спочатку на адміністративній посаді були?**

– А в мене ні. В мене була адміністративна посада, якийсь там адміністратор, я там не лікарем числився, а потім уже лікар.

– **Тобто Ви виконували функцію лікаря, але під наглядом. Зрозуміло.**

– Так, під наглядом, на операціях там, тобто контролювали всю мою роботу, що я вмю, що не вмю, які навички маю. Це в Європі так скрізь. Там обов'язково за тобою лікар дивиться, що ти можеш робити. Тому, що проблема в тому, що з України і не тільки, з країн СНГ приїжджають із «липовими» дипломами. Я останній раз був в Лівії і з нами була група узбеків. І там був один узбек у якого 5 чи 6 сертифікатів, що мовляв сьогодні він анестезіолог, завтра він траматолог, тобто чим він там займався взагалі не зрозуміло. Тому такий контроль і нагляд за цим. В Європі це все дуже перевіряють. Всі ці дипломи, всі ці документи, вони і твої навички перевіряють, що ти вмєш, що не вмєш, що тобі можна, що не можна доручити. Обладнання також все є американське, все є, медикаменти. В ковідному блоці теж був, дивився, то вс сучасне обладнання, видавали захисний комбінезон.

– **Тобто все було оснащено?**

– Так, все було. Ще хотів в червону зону піти, але мене ніхто туди не впустив. Якщо чогось не має, якого компонента, то тебе не пустять. Захист лікаря та персоналу – це на першому місці. Распіратори, маски, так за всім слідкують, шоломи. Мене це дуже здивувало і цьому можна тільки позаздрити, особливо відношенням до лікарів, до медсестер, до санітарів, як це все працює. І при тому та лікарні знаходиться не десь там в центрі Європи, в Німеччині чи там в Чехії, в Словаччині – 70 км від Ужгорода, год їзди і ти потрапляєш взагалі в місце з населенням 20 тис. від сили невелике містечко, лікарня, була гелікоптерна площадка, для важкохворих. Все автоматично, було все організовано на такому рівні, що навіть не знаю, чи у нас в Києві такі лікарні є. Показував хлопцям фотографії, як там хворі на яких ліжках лежать – то казали: що про таке можна тільки мріяти.

- **То ви повернулись в Україну, Ви працюєте в Києві?**

- Так, працюю

- **Також по спеціальності?**

– Так, в приватній клініці.

- **Що ви можете сказати щодо ковід оснащення в словацької лікарні в порівнянні з Україною?**

- Ну, я з важкохворими не працював. Проблема в тому, що в Україні дуже багато економлять, на жаль, на обладнанні дуже хорошому. Воно якщо є, то тільки в приватних клініках, в державних я дуже сумніваюсь.

– **А щодо Вашого рішення поїхати в Словаччину, це Ви вже це вирішили коли був ковід, так? Причиною було теж в Європі попрацювати, чи можливо якісь інші були причини?**

– В Європі попрацювати, можливо поспробувати змінити життя своє, теж подивитись як в Європі навички, подивитись як місцеві лікарі працюють.

– **Набуття досвіду також свого?**

– Так-так. Ну взагалі наші лікарі там нічим місцевим не поступаються по рівню підготовки. Ну ми поступаємось хіба по обладнанню, забезпеченню. Забезпечення у нас кульгає на всі ноги. Медицина там зовсім по іншому побудована, там страхова, всі застраховані і є державні, є приватні страхові компанії. Там ця лікарня де я працював, вона приватна і інвестор там із Чехії. Там є така PENTA GROUP чеська, організували її 5 друзів і вони закінчили в 1992 році Московський державний інститут міжнародних відносин. Зараз вони мільярдери, це інвестиційна група і там в них гарні інтереси: медицина, будівництва, банки, страхування. Це вони взяли в оренду 14 лікарень і 21 поліклініку, вклали туди гроші та і доспродовжуть вкладати, в обладнання. Це все маленькі лікарні, по наших мірках це навіть не районні лікарні.

Там маленькі лікарні, в Україні ж їх усі позакривали, поскорочували, а там усі лікарні які були такі й лишилися, їх модернізували, там сучасне обладнання, усі вони працюють. Да, персоналу там не вистачає, якщо в Словаччині зарплата лікаря там 1300 євро, якщо хтось робить 5-6 років то 2000 євро, то в тій же Австрії в тій же приватній клініці зарплата 9000 євро. Тобто, вони їдуть в Австрію, Німеччину.

– **Дуже дякую, мені було дуже цікаво Вас послухати. Хочу дещо уточнити: то Ви були в Лівії і в Словаччині лише за кордоном?**

– Так- так, я був лише Лівії та Словаччині.

– **То в Лівії Ви були в 2002 році, 2011?**

– Так, в 2011 році, а ще в 2014, та 2015 році. Це вже коли Каддафі вже не було, це вже після того як я і революцію бачив, там по-секундно, по-хвилинно, як це все починалось.

– **То Ви були прям в розгар?**

– Так, я бачив як воно все починалось. З 14 лютого по цей десь все пам'ятаю, як все закидували коктейлями Молотова, як там вертоліт пролітав. Обстрілювали нас, бомбили, там під обстрілами працював.

– **Тобто, Ви ще контракт допрацювали?**

– Так, там ще була з нами група лікарів з Північної Кореї, теж цікавий народ із Північної Кореї. Журналіст зі мною був зі Швейцарії, він ще жив, потім в Україну приїжджав в 2014 році.

– **Це Ваш знайомий? Тобто Ви там познайомились і підтримували контакт далі? От у Вас є контакти, Ви з кимось познайомились в Лівії чи Словаччині, ну скоріше всього в Лівії і підтримували контакти вдома? Чи були такі?**

– В Лівії познайомився останній раз із лікарем-гінекологом – Міша, він мій земляк з Кіровограда, він був в Словаччині, зі Словаччини він переїхав в Чехію, працював 3 місяці, повернувся назад в Словаччину, тому що в Чехію його запросили, пообіцяли одне, а зробили зовсім інше. В нього теж там шок такий був, тому він знову повернувся в Словаччину назад працювати.

– **Тобто також виникали проблеми там теж?**

– Ну вони обіцяють одне, багато розказують, а наші приїжджають і роблять зовсім друге.

– **А щодо умов праці і оплати, так? В цьому плані чи щось інше?**

– В плані професійному, оплата там є, але статус, припустимо лікар-гінеколог там працював, а потім рік чи два пройшло і йому сказали: «ну підеш на терапевтичне відділення працювати, там де хворі, які там 60 -70 років, а він все життя пропрацював гінекологом і для його це реально був шок. А потім ще був лікар-травматолог працював в клініці, теж поїхав в Чехію, рік там пропрацював і теж там його із травматології кудись перекинули, йому там не підійшло і він повернувся назад в Україну. Вони запрошують наших лікарів, а починають ставити їх туди, куди самі не йдуть працювати. Там теж свої нюанси про які вони й не розповідають. В середньому медперсоналу їм теж там не вистачає. Багато ті хто пропрацював в Лівії зараз працюють в Чехії. Медсестра в мене є знайома, яка теж працювала з нами в Лівії виїхала в Чехію. Вона теж там санітаркою починала, здавала іспити, і мовний іспит, і іспит по спеціальності. З другого разу вона здала і вже зараз працює за фахом. Задоволена зарплатнею, вона сама з невеликого містечка із Західної України, де там фактично роботи немає або зарплатня дуже низька.

– **Тобто економічні причини теж дуже важливі.**

– Ну зарплата медсестри відрізняється рівнем підготовки медсестри. Там трошки градація медсестер не така як у нас в країні. В нас медучилище, а в них медсестра має таке поняття як медсестра з вищою освітою бакалавра. І там і там медсестри такі мають зарплату десь 900-1000 євро. І там медсестри працюють чітко по графіку. В неї прописано 140 год і ні на секунду більше вона не пропрацює і ніхто не має права її змусити. Там слідкують за цим, там 16 год виповнилась і немає нікого. Ти можеш піти поскаржитись то тебе ще й оштрафують. Там слідкують щоб ти не перепрацьовував, щоб додержувались умов праці, відпочивав. За цими речима там дуже слідкують і потрібно віддали належне що там так все організоване. Це не як у нас – запрягся і до останнього. От наприклад я в приватній працював і лікар-рентгенолог був, він то за всіх працював і закінчилося це тим, що 2 роки назад він заїхав на заправку і інсульт отримав ішемічний і досі він не відновився, допрацювався. Він такий не один, таких лікарів багато. В одного теж був інсульт, але він відновився, а третій був молодий і помер, отримав інсульт у 30 з чимось років. І таких випадків дуже багато. Люди працюють щоб заробити якусь копійку і два варіанти: або ти працюєш так, що отримуєш перевтому і потім вона на здоров'ї відбивається. Організм ж теж має свої ресурси, і це все закінчується інфарктами, інсультами, або взагалі проблемами алкоголізму, наркоманії.

– **Так, і вона теж впливає і на моральне психічне здоров'я, ця перевтома і відповідальність шалена за життя.**

– Ну так, я коли працював в Дніпродзержинську, починав ж я працювати у Верхівцеве у військовій частині лікарем, а зі мною працював (познайомився там із ним) хірург Юра, на жаль він вже покійник, він теж там працював у залізно-дорожній лікарні, там підпрацьовував анестезіологом, потім Юра поїхав теж в Лівію, там працював. Зустрілись ми в Дніпродзержинську, працювали в одній лікарні а потім він в 2013 році виїхав в Лівію і вже більше не повертався до Києва. А Юра працював там (в Україні) як хірург, потім пластичну хірургію засвоїв. Він там когось оперував і хвора та померла чи щось інше, бо достеменно ніхто не знає, але факт того, що Юра йшов в спортзал і його перестріли і проломили йому голову битою і він потрапив в реанімацію і звідти уже не вийшов. Нормальна людина, яка хотіла заробити і по-трохи життя почало налагоджуватися, а так сталось. Європа такою дикістю не володіє. Там звичайно відношення не порівняти. Там ти пан лікар. Лікар має повагу серед людей, серед колег. Те ж саме в Лівії теж, як я був там перший раз то там теж з повагою відносяться, звідки б ти не приїхав – ти лікар, значить все. Коли була війна то там і годували і слідкували і охороняли.

– **А в Лівії щодо роботи до революції і після революції були якісь ключові зміни для Вас відчутні чи ні?**

– Ну зміни були, так. Був такий нюанс, що чим ближче до моря, тим відношення гірше до наших лікарів, а чим далі туди де пустеля, от я був 2011 році у нас було два анестезіолога українці і все, більше нікого не було, то відношення зовсім друге. І в аеропорту мене зустріли і туди привезли і там нагодували і там поселили, бо ти один і більше нікого нема, а як бойові дії то взагалі в радіусі 6 км ні одного анестезіолога не було. Тобто якщо ти потрібен, то відношення зовсім інше. А якщо у них уже є з кого вибирати, то звичайно починається не таке ставлення. В Лівії до лікарів відношення трошки краще ніж в тій самій Європі в плані приїзду, зустрічей, поселення, адаптації. В Лівії це все дуже добре організоване. Я як останній раз був, ми приїхали, нам поселили в готель і ми 3 місяці жили, в ресторані нас годували, або з ресторану могли собі їжу замовляти і все це безкоштовно і ні копійки своїх грошей ми не

витратили. А потім дали будинок на березі Середземного моря, тому це ще питання де гірше жилося, чи в Словаччині чи в Лівії. От і здається Європа, а Європа дуже здивувала відношенням.

– То Ви зараз в Україні працюєте? Які у Вас плани чи плануєте ще їхати за кордон чи поки ні?

– Подивимось. В Україні поки нічого доброго немає крім росту цін. Зараз комуналка зростає, проїзд зростає, а зарплата якось стоїть на місці і змінювати її щось ніхто не поспішає.

– Ще знати як воно відрізняється оплата праці в інших країнах і це теж дає відбиток.

– Так-так, це є така справа, до роботи добиратись, з роботи добиратись.

– Дуже дякую Вам з розмову. Мені було з Вами дуже легко говорити, розмовляти і дуже цікаво. Ви взагалі розповіли дуже багато цікавої інформації, дуже Вам дякую за це. Дякую, що знайшли час, змогу поговорити зі мною, Ви допомогли мені дуже сильно.

– Немає за що. На жаль, за 20 років поки я працюю в Україні нічого не змінилось. Відношення держави і державних діячів до лікарів, навіть пандемія ковіду не внесла змін ніяких, люди як виїжджали так ще більше стали виїжджати. Це цінують медичних працівників. Недавно вийшов фільм «Хвиля» називається. Це про мою землячку лікарку – анестезіолога з Запоріжжя, дуже цікавий фільм. Буквально 2 дня назад вийшов на екрани, вона теж розповідає що вона побачила, з чим вона зіткнулася і людина молода – 26 років загинула, бо взірвався цей дихальний апарат. А як я знаю, що та апаратура, що беруть, на жаль, вона не нова.

– Леонід Юрійович, якщо у Вас є ще щось додати до цієї теми, я із задоволенням послушаю, якщо ні то можемо прощатись, проте якщо є що сказати Вам, то я з радістю послушаю.

– Можна сказати наостанок, що в Україні змін практично ніяких. Щось звичайно робиться, але цього дуже мало. Що державні, що приватні лікарні. Приватна медицина у нас і приватні заклади за кордоном – це дуже різні поняття. Це дуже різні підходи. Бо я працював у приватній клініці, але там обладнання все одно б/у, те що колись там працювало, воно це все заводиться, ставлять і на цьому працюють. Щоб побачити якесь нове обладнання, то навіть не знаю у яких лікарнях воно є і чи є воно взагалі.

– Дуже шкода, що у нас справді багато лікарів не гірших, а ще й кращих, а ставлення взагалі погане.

– Так – так, і за 20 років я ніяких змін взагалі не бачу. Не бачу, щоб тут взагалі щось змінювалось.

– І ніяких проблесків на те, що щось може змінитись теж поки не видно.

– Да, абсолютно, ні в державній ні в приватній клініці. До лікарів ставлення теж погане і люди теж виїжджають по-тихеньку до Німеччини, до Словаччини, до Чехії. З часом до Польщі почали виїжджати.

- І дуже жаль, що є з ким працювати, але з таким відношенням..

– Ну так, є, але ж держава нічого не робить і це може обернутися, як в свій час в Болівії, теж вони там мали проблеми, і це вони почали кликати наших лікарів, бо там не було кому працювати, нехватка була. І до цього все йде, що так зробиться, що вони захочуть зекономити.

– І та сфера, яка дійсно потрібна, а так все відбувається..

– Лікарні закривають, переформатують там щось. В нас дуже сильно роздутий штат керівників. Менеджери якісь там, комерційні директори, ще якісь начальники, там на одного лікаря 100 начальників.

– **Так, дуже жаль, що така ситуація в нас складається і не змінюється.**

– Нічого не змінюється, на жаль, змін ніяких не бачу. Всі кричать, що немає, не вистачає, люди виїжджають, але ж нічого не роблять із цим, щоб люди лишилися і працювали.

– **І гідне ставлення, і гідну зарплату, і гідне обладнання, і мали із чим працювати, і чим працювати.**

– Минулого чи позаминулого року лікарню де я починав в Дніпродзержинську в грудні місяці на День Святого Миколая, там звичайний операційний день був, пішли працювати. Закінчився цей операційний день, і хворому дуже погано стало, одна хвора загинула. Потім почали розбирати, а там контрафактний препарат опинився. Як він там опинився? Але ніхто за це не відповів, завідуючого звільнили і він уже втік, ну і зам'яли це діло. Це був контрафактний апарат, от в Лівій просто б розстріляли. В Лівії то за це жорстко, у них тм смертна кара за підробки препаратів. Такого немає ні в Європі ні в Лівії. Щоб довести ситуацію до такого, щоб загинула людина в державній лікарні від того, що десь контрафактний препарат десь взявся, то такого немає.

– **Жаль, що така ситуація, справді. Тому не треба надіятись, що щось зміниться, бо ми до якихось змін взагалі не дійдемо.**

– Ніяких змін немає. Були там щось, коли працював ще у Дніпродзержинську у 2009-2010 році оце були закупили наркозні апарати австрійські нові з нуля, оце я ще застав. Після цього, щоб десь якісь закупки робили...може там хтось... Росіяни якось в цьому пошустріші будуть, і в обладнанні, і в ліках. Я коли розповідав на чому ми працюємо, вони так дивувались: «а що ви так працюєте?», кажу так, працюємо, «а що так можна?», кажу можна.

– **Жаль, що така ситуація, дуже жаль.**

– Не міняється нічого, і ніяких перспектив, що щось поміняється.

– **Тому зрозуміло щодо рішень поїхати кудись за кордон, дізнатися про новий досвід і також інше ставлення і зарплату, також зрозуміло. Добре, Леонід Юрійович, дуже дякую Вам ще раз. Дякую за приділений час. Щасливо.**

Додаток Г. Транскрипт глибинного інтерв'ю з респондентом 2 (Павло)

— **Розкажіть про себе, будь ласка.**

— Я с Харькова. Мне 30 лет.

— **Скажіть про свій сімейний стан, будь ласка.**

— Я холост.

— **Скажіть чи Ви працювали в Україні по спеціальності?**

— Да, конечно.

— **Уточніть, будь ласка, де саме?**

— Ну это не совсем важно. Работал по специальности.

— **Розкажіть, будь ласка, про свій досвід роботи в Україні. Чи Вам вона подобалась?**

— В Украине все нормально. Нормальный коллектив, люди, больные. Но Вы сами понимаете, что Европа это Европа, Африка это Африка. У нас все таки обеспечение на порядок ниже, чем там. А так в принципе нормально.

— **Розкажіть, з чого все почалось (Ваша міграція) . Коли вперше з'явилась думка, щоб поїхати? Чому?**

— Все очень просто. Знаю, что врачи ездят в Африку, еще куда-то. Так у меня получилось, куда глаза глядят, туда и поехал.

— **Що слугувало причиною міграції? Чи це для нового досвіду, чи економічні причини, адже ми знаємо, що рівень заробітної плати суттєво відрізняється.**

— Все и сразу. Вы ж понимаете, что и финансовая сторона и культурный опыт. Все компоненты, грубо говоря.

— **В яку країну і чому Ви вирішили поїхати працювати?**

— Я ездил типу как на стажировку в Германию. Так получилось, у меня дружба этим занимался. Предложил мне, а я такой, если можно, так можно.

— **Розкажіть про процес влаштування, будь ласка.**

— Вы сами себе ищите себе клинику, которая возьмет Вас на стажировку. Сами связываетесь с отделом кадров, с начальником и возможно Вам подготовят документы. Вот и все.

— **Які у Вас були очікування перед поїздом в Німеччину?**

— Для меня это был абсолютно новый мир. Потому что там абсолютно все по-другому, другая культура, все глобально по-другому. Вы ж понимаете, немцы это немцы, как славяне немного, но не славяне. Первое время у меня вообще был культурный шок, потому что совсем непонятно, совершенно другая культура. Сейчас Германия совершенно другая страна, чем была раньше. Сейчас это так сказать мульти-культури

— **Як Ви вивчали мову, як походила ця адаптація?**

— У меня так получилось, что я владел, грубо говоря, немного немецким и немного английским. Но это же глобально тяжело, произношение в немецком в каждом городе разное. Есть такая земля Бавария, там абсолютно не разговаривают на своем языке, там немецкий другой, а 30 процентов населения вообще считают Баварию отдельной страной. Так что, Вы должны понимать, что в первое время будет очень тяжело понимать, даже если Вы учили немецкий.

— **Ви сказали, що в Німеччині, геть інакша культура. Як би Ви могли охарактеризувати німців?**

— Мне кажется у них всех какой-то военный дух. Они очень пунктуальны, очень серьезные

в своих делах. Для них опоздание в пол минуты, они с вами могут сделать что-то ужасное, если Вы опоздаете. Более того, это будто между собой все связано. Немцы в этом отношении великая нация вот так вот.

— **Чи мали знайомих українців у Німеччині?**

— У меня особо знакомых не было, так скажем. Ехал в абсолютно незнакомое место. Там есть очень много русскоговорящих, всяких русских немцев, там наше русское комьюнити, костяк. Особенно много русскоговорящих в Берлине, каждый 10 знает язык, идешь и слышишь русскую речь. Там очень много и турком, сейчас это мульти-культи страна. Как страна, про Германию можете забыть, есть районы, где нет надписи на магазинах по-немецки, все на арабском языке. Я как-то ехал с таксистом, так он мне говорит, что через 10 лет это будет арабская страна.

— **Чи можете сказати скільки часу Ви були в Німеччині?**

— Ну это не имеет значения, я был там набегами, то там, то сям. Но был приличное количество времени.

— **Подумайте, будь ласка, як Ви змінились ?**

— Я глобально изменился. Я стал более открытым, начал более уверен быть в себе. Я увидел новую культуру, новую ментальность, новых людей, которые уважают себя. В то же время, мне очень не понравилось, что Германия загнивает, потому что, знаете, вот это мульти-культи уничтожает эту страну. И отношение такое, что негр и араб, вот он сидит на социальном пособии, получает все от государственной работы, ездит на такси в госпиталь и важнее чем человек с Украины, который приехал, поучится и поработать. Будто это не человек, а араб и негр – человек. Но в целом мне понравилось.

— **Що Ви хочете робити далі, лишитись в Україні? Чи поїдете знову закордон? Якщо так, чи будете міняти напрям?**

— Ну как я Вам говорил, Германия перенасыщена сирийцами, арабами, теперь, чтоб там хоть как-то зацепится обычному человек нужно разбить лоб, очереди и куча всего, чтобы потом получит разрешения на учебу и работу, потратить кучу времени и денег. В лучшем случае Вы это получите через какое-то количество времени. Все очень напряжено. Вы не знаете, что такое немецкая бюрократия. Даже если Вы свободно владеете немецким языком, Вам будут отвечать через 2-3 недели, какую-то ерунду, без помощи адвоката, который может нормально записать жалобу или что-то такое, так что Ваши усилия равняются нулю. Так что Европа остается закрытой или почти закрытой для нашего народа. На счет желания, то все очень тяжело, ведь реальность немного другая.

— **Як Ви змінились за час перебування за кордоном? Як адаптовувались до України?**

— Я помню, познакомился с немцем, который преподавал у нас. Так у него глаза светились от нашей страны, когда разговаривал, то аж подпрыгивал, ему было 25 лет. Он очень позитивно относился, говорит, мне нравится культура, люди. В целом у нас государство не хуже этой Германии, ми не глобально тупее, а иногда и умнее на порядок. Немцы все делают для себя, государство делает для людей, они любят себя, позитивно относятся к пожилым, у них культ пожилого человека, там никогда такой человек не останется без ничего, обеспечения, в этом отношении немцы, конечно, молодцы. А так у нас тоже хорошее государство, люди не тупее.

Додаток Д. Транскрипт глибинного інтерв'ю з респондентом 3 (Олександр)

— Олександр Павлович, можете говорити?

— Да, я слухаю Вас.

— На початку скажу, що це потрібно для моєї дипломної роботи, так, дякую.

І можна вести запис? Це потрібно тільки мені, щоб я не забувала зміст розмови.

— Ну харашо.

— Добре. Ну взагалі це будуть питання про Вас. Перше — це знайомство. Розкажіть, будь ласка, про себе. Звідки Ви? Де Ви народились? Де проживали в Україні? Скільки Вам років?

— 54. З Вінницької області я.

— А чи Ви одружені?

— Так.

— І на момент міграції Ви вже були одружені, так?

— Так.

— Дякую. А де Ви в Україні працювали до міграції?

— У районній лікарні, в обласному кардіологічному центрі. Потім я переїхав, тому що там не було житла в мене. Переїхав в район і працював у районі. Вона обслуговувала залізничників.

— Розкажіть, будь ласка, тоді. Ще питання щодо сім'ї, чи є у Вас діти?

— Так, є дочка, є син.

— Угу, зрозуміло. Розкажіть, будь ласка, з чого розпочиналася Ваша еміграція. Коли Вас вперше виникла думка поїхати? Чому?

— Ви знаєте, якщо брати в 2000-і роки офіційну державну зарплату, то все в принципі. Якщо Ви не знаєте, то я Вам напамню, що все йшло, та й я думаю, що зараз так само і нічого не помінялось — низький рівень оплати тої праці, яку ми даємо державі, даємо людям. Тому захотілось поїхати кудись, попрацювати за кордоном, побачити як там, трохи другий рівень.

— А можете сказати, коли Ви вперше поїхали за кордон?

— У 2009 році.

— А як поставилась Ваша сім'я до цього рішення? Вони підтримували? Чи сприяли тому?

— Сім'я підтримала, мене провозжала, нормально всьо.

— А в яку країну Ви вирішили поїхати? Чи були знайомі, котрі радили?

— В мене був знайомий, який проробив там в самій Лівії 10-12 років. Я мав з ним розмову, то знав вже на що їду. Перед тим як їхати, я їм поставив певні умови, які мене задовольняли, вони ж всі умови виконали. До консультації, раніше я мав розмову з лікарем, який працював там тривалий час. Мої умови були: по-перше, зарплата повинна бути не менше такого рівня, по-друге, це має бути державна лікарня, по-третє — місце роботи біля моря.

— Можете розказати також про контракт, тобто Ви знали фірму, звернулись до неї, давали інтерв'ю і подавали документи?

— Да, так.

— Чи виникали складнощі з підготовкою документів?

— Ні, ніяких складнощів в мене не виникало. Робочий стаж на той момент у мене вже 15 років, достатньо багато. Ніяких ускладнень під час укладання договору не було.

— **Ще питання щодо роботи в Україні. Я так розумію, Вас влаштовувало все, крім зарплати?**

— Так. В мене була нормальна робота, хороші колеги, але мене не влаштовував рівень заробітної плати.

— **Тобто саме економічні причини спонукали?**

— Звісно.

— **Зрозуміло. А які у Вас були очікування щодо приїзду на роботу в Лівію? Країна специфічна.**

— Специфічна — то не то слово. Хто не пробував, той не знає. Були очікування невідомого, а відчуття були незрозумілі на практиці.

— **Це дуже цікаво. Опишіть свої перші дні в країні, коли тільки приїхали.**

— Були враження, що потрапив на Місяць. Я в травні їхав, але вже тоді було дуже жарко. Також були мовний бар'єр та розуміння іншого менталітету людей. Було відчуття, ніби я на іншому континенті, хоча так воно й було.

— **Тобто все відрізнялось суттєво?**

— Клімат відрізнявся, особливо, як порівняти з Україною. Сонце було жаркіше, повітря важче. Мовний бар'єр давався в знаки, адже пацієнти не знали англійської. Лікарі були і єгиптяни, і індуси, але з ними було легше порозумітися. А 80% пацієнтів не знали англійської. Ті, хто вчився в школі, хто має середню освіту, знали англійську, а переважна більшість не знали мови. Якщо ти хочеш працювати в цій країні, то мусиш вчити не лише англійську, а й місцеву мову, а не хочеш вчитися, то виїжджай.

— **Розкажіть, будь ласка, про процес вивчення мови. Це було в побуті?**

— Не тільки в побуті. Треба врахувати, що тоді в 10-их роках не було такого різноманіття для вивчення арабської мови в інтернеті, якщо зараз можна брати уроки в ютубі. В училищі я вчив німецьку, а англійську вивчав самостійно за підручниками. Не займався репетиторами, я б не сказав, що мав словниковий запас достатній для роботи в той час, але перші 3-4 місяці місцеві лікарі та керівництво лояльно відносилося до цього. Керівництво можливо і мали претензії, але ні мені в обличчя, ні іншим лікарям не висловлювали зауважень щодо цього. Вони відносилися з розумінням. 2-3 місяця адаптації, а потім починаєш входити в ритми того життя, яке є в місці, в лікарні, розуміти мову.

Я приїхав, то там був зовсім інший рівень апаратури, небо і земля. Здавалось, що така країна як Лівія в Північній Африці, але рівень обладнання був набагато вищий, ніж в нас. Я працював в кліні, яка була ще навчальним закладом, тобто там навчались інтерни з Тріполі. Також там була велика бібліотека медичної сучасної літератури і американських, і британських лікарів, а ще був доступ до інтернету. Знати мову та мати бажання і з цих книг можна було дуже багато почерпнути.

— **Все залежить лише від вас, правильно. А скажіть, будь ласка, щодо умов проживання. Чи надавали гуртожиток, чи квартиру?**

— Вони доплачували як до контракту прописано. Я думав, що зекономлю, але то таке. Жив перший рік в гуртожитку, але потім як зрозумів, що не має сенсу, то другий рік я жив в трьохкімнатній квартирі в центрі міста по хорошій ціні за 110 доларів і ще платив за гуртожиток. Це була невелика ціна для мене, адже я непогано заробляв, жив в одній кімнаті а дві постували. От зі мною лікар-гінеколог їхав, то він одразу жив на квартирі і не прогадав. Перші місяці в гуртожитку було важко, жарко, але це треба було пройти.

— **А скажіть, будь ласка, Ви зазначили про лікаря-гінеколога. А чи мали Ви там знайомих українців в Лівії?**

— Ну так, звісно.

— **Підтримували контакти?**

— Обов'язково.

— **Могли зустрічатися чи на роботі у вас були лікарі-українці?**

— У мене був контракт 48 годин в тиждень, то я мав достатньо вільного часу для відпочинку. В приватній клініці було важче, адже там був лише один день вихідний, який проходив в режимі он-кол, а в державній клініці ти відробляєш свої робочі години і ти решту часу проводиш на власний розсуд, можна на море поїхати, піти в кафе, поїхати на риболовлю чи в столицю. В Києві люди з Півночі чи Житомирщини земляки один одному, а коли ти в Лівії, то всі українці — земляки.

— **Розкажіть, чим керувалися, коли обирали саме державну клініку?**

— Керувався тим, що вони більш спокійні. По-перше, в державних клініках ти проводиш менше часу на робочому місці. По-друге, твій контракт забезпечено державою, якщо в приватній власник може не виплатити зарплату від причиною помилок в робочі чи чогось іншого, то в державній немає таких ймовірностей. По-третє, ти отримуєш ту заробітню плату, яку обумовлювали раніше і яка прописана в контракті. Також там якщо відпрацював 11 місяців, то отримував 12 і 13 зарплатню разом, тобто як преміальну. Країна мала великі запаси валюти, тоді і ціна на нафту була серйозна, то вони могли собі це дозволити. Було багато компаній з різних регіонів, які заганяли в країну гроші. Були присутні і єгипетські, і індійські, і російські, і турецькі фірми на ринку.

— **Зрозуміло, а далі питання про тих самих лівійців. Як Ви можете їх охарактеризувати? Щодо їхнього ментальності або як знаходили спільну мову.**

— Лівійці — дуже цікава нація. Вони готові до контакту і дуже пишались, якщо мали когось з наших лікарів серед друзів. Відчувалося раніше та і зараз те, що в них інша віра, релігія, ментальність. Є такі нюанси, навіть не знаю, як пояснити: можна було з ними працювати, але друзів серед них краще не заводити. Дистанцію варто було тримати, тому що ми іноземці, а вони — корінна нація. Іноді бували моменти зверхності з їхнього боку, до тих, хто приїздив на їхню територію працювати. Доктрина така, що ми були наймані працівники в них і всі це розуміли. Колеги говорили, що поки ти з ними працюєш, то вони будуть хороші, добрі, а як закінчується контракт і ти повертаєшся на Батьківщину, то відношення змінюється кардинально. Лікарі, що були заввіділеннями державної клініки, мали свої приватні лікарні, оскільки вони бачили мою роботу, то я мав щастя працювати і там, і там. Я їм допомагав тоді, а вже в кінці деякі моменти з фінансової сторони допомагали і вони мені вирішити. Якщо ти їх не підводиш, з повагою ставишся, то і до тебе так будуть. Треба поважати місцеві звичаї, місцеві закони і порядки.

— **Ми, українці там і гості і треба про це пам'ятати, так?**

— Звісно. Розповідали історію, що один лікар приїхав туди на роботу і приходив на робоче місце в шортах. Та і в нас в Україні так неприйнято. Йому зробили декілька зауважень щодо цього, але жодної реакції. Коли йому перестали платити зарплатню, то готовий був одягати костюми та галстуки. Було вже пізно.

— **Ви не були в конфліктних ситуаціях з місцевими?**

— В мене не було, тому що я виконував свої обов'язники добросовісно і яксоно. Та й щастя

а все треба мати. В Лівії не просто.

— **А як підтримували зв'язок з рідними?**

— Тоді був досить дешевий зв'язок, то спілкувалися по телефону. Не було такого як вайбер чи телеграм. Тоді були такі переговорні центри (колИ), де за декілька доларів можна було поговорити з рідними.

— **Як проводили вільний час? Їздили на море, бачились з друзями?**

— Звичайно. Не так важко фізично працювати, як в психологічному плані. Сім'я далеко, це все казується. Хто не пробував, той не знає.

— **Звичайно. А у вас контракт був підписаний на рік?**

— Да.

— **А як довго Ви були в Лівії?**

— Два роки, 2009-2011 р.

— **Тобто у вас була перерва, ви от в 2010 р повернулися і працювали в Україні?**

— Я повернувся в 2011 році. Коли почалася війна, я працював ще за військових дій з ними. По закінченню контракту я сказав: “До побачення”. Зі мною розраховалися і я поїхав. А зараз приїхав у приватну клініку в друге місто.

— **А подумайте, будь ласка, як Ви змінилися за час свого перебування там?**

— Психологічно стійкішим, все це мене загартувало. Ти проходиш новий етап, отримуєш кардинально новий досвід і в роботі, і в спілкуванні.

— **Все Ваше життя змінюється?**

— Так. Ти працюєш далеко від Батьківщини і це все казується. Коли приїжджаєш на нове місце роботи треба бути добре підготовленим, знати англійську мову, адже без спілкування процес адаптації пройде набагато складніше. Тому зараз деякі країни, що беруть наших лікарів вимагають екзамани на знання іноземної мови, в Лівії такого не було. Я знаю, що їздили люди в ОАЕ, Кувейт проходили випробувальний термін, а без знання мови їх відправляли назад. В Лівії дехто не витримував психологічно і зривався, були випадки, коли колеги працювали півроку і їхали в рідну країну через моральний тиск.

— **Людина просто їхала через півроку, навіть якщо контракт на рік, чи вона сама оплачувала дорогу назад?**

— Якщо з ініціативи працівника, то компанія дорогу не оплачує. А якщо з ініціативи лікарні, то вони оплачують. Дізнатись більше можна на сайті Лікарі за кордоном, там є розділ Лікарі в Лівії і там є дуже цікаві факти. Якщо підняти архів за 10 років, то на багато речей відкриються очі: місцеве керівництво, оплата, відношення.

— **Тобто треба зі всіма налаштовувати?**

— Так. Коли приходиш в кадри з питанням, то тільки чуєш “Завтра”. Приходиш завтра, а відповідь та ж сама і так може бути протягом 2-ох тижнів. Терпіння наше все.

— **Оці психологічні зриви і провокує ментальність інша, і віддаленість від Батьківщини, так?**

— Так. І ще без їхньої виїзної візи ти нікуди не вилетиш. Тобто це не так, що ти сідаєш на потяг чи літак і можеш в Польщу, Угорщину, Словаччину.

— **Дуже впливає. Як я розумію, Ви зараз знову в Лівії?**

— Ні. Ви ж зараз звоните на український номер.

— **В 2019 році ще їздили?**

— Так.

— **В 2019 році це теж були економічні причини, чому ви поїхали туди?**

— Так.

— **А цей період Ви працювали вдома чи не працювали?**

— Працював на старому місці роботи, а потім був мобілізований протягом року в АТО. Коли повернувся, то лікарню-залізничників закрили, я пропрацював ще рік-півтора в районній лікарні, де я починав. Потім мені підвернувся приватний контракт і я поїхав в Бенгазі, місто на півночі Лівії.

— **А як змінився стан технічного обладнання тоді і зараз в Україні? Тобто якщо ц 2009 році ми відставили, то як було до того, як ви поїхали вдруге в Лівію?**

— Зараз за останній рік, я працюю в ковідній лікарні Вінниці, то коли пішли гроші, фінансове оснащення, то забезпечення і сама апаратура в рази краща. Просто це все покращення мало бути в нас ще раніше років 5-10 тому., але але. Як кажуть, поки грім не вдарить, мужик не перехреститься, так само в нас.

— **Чи Ви підтримуєте контакти з друзями, з якими спілкувались до міграції і зараз?**

— Звичайно.

— **Розкажіть, чи підтримуєте контакти з українцями, з якими познайомилися в Лівії?**

— Да, підтримую.

— **Чи плануєте Ви ще надалі виїжджати в Лівію?**

— Залежить від контракту і ситуації, яка буде в нас в країні. Я вже знаю деталі, нюанси. Їхав Іван Іванович Лісний, є такий анестезіолог, теж в Лівію в 90-их, чи нульових роках і казав, що є сенс їхати за кордон тільки тоді, коли різниця в 3, а то й в 5 разів більша. Ти ж неїдеш туди відпочивати, це чужа країна. Якщо тут нормальна зарплата, то що робити за кордоном? Є лікарі, які нормально і тут заробляють.

— **Щодо професійного розвитку. Чи відрізняється рівень медицини в Лівії, професійні навички чи це залежить від людини? Пані Юлія зазначала, що деякі лікарі перші півроку навчалися, адже рівень кваліфікації був вищим.**

— Я Вам скажу, що деякі лікарі проходять інтернатуру проходять в клініках Польщі, Німеччини, Британії. В нас хірург, якому було за 50, кожних 2-3 місяці літав в Лондон на стажування, травматолог 7 років стажувався в західній Німеччині, лор — 7-8 років в Польщі, лікар акушер-гінеколог, що був вже пенсійного віку тривалий час жив і працював Німеччині, Словаччині, Польщі. Крім того у них англійська школа медицини. У них друга національна мова англійська. В деяких моментах, звісно, можна і потрібно було в них повчитися. Ми думаємо, що ми найрозумніші.

— **А щодо напрямку. Як я розумію, в Лівії Ви вже досвічені, тому не розглядаєте інші напрямки міграції?**

— Як складуться обставини, нічого не скажу.

— **Тобто Ви не лише зосерджуєтесь на Лівії, а зможете за контрактом обрати іншу країну?**

— У мене зараз два лікарі поїхали в Словаччину вже протягом півроку. То у них має бути ще мовний екзамен. Є лікарі, які в Польщу виїхали, я теж з ними зв'язувався. Там є нюанси, що здають не всі. Мій товариш працює лікарем в Португалії. Вони з дружиною фактично виїхали туди на роботу, він — терапевтом, вона — гінекологом. Хто де, хто знаходить свою стежу.

— **Ще питання щодо адаптації в Україні. Коли Ви приїхали з Лівії, чи щось змінилось**

в Україні, в Вашій діяльності? Чи довго включалися в життя в Україні?

— Може невеликі труднощі якісь десь, але вдома ці труднощі дають легше. Тиждень-два і ти адаптуєшся вдома. Тут тільки було багато роботи, 15 наркозів за добу. Наша клініка обслуговувала 100-тисячне місто і роботи хватало.

— В якому регіоні Ви працювали в Лівії?

Додаток Е. Транскрипт глибинного інтерв'ю з респондентом 4 (Ірина)

- Мене звуть Ірина. Народилась та проживаю у Луцьку. Працюю лікарем-фізіотерапевтом. Люблю Україну, нашу історію культуру, а ще люблю кіно. Обираю активний образ життя. Навчалась в місцевій школі, вчитися любила, як і ходити на всі гуртки світу (Сміється)
- **Скільки Вам років?**
- Мені 30 років.
- **Розкажіть, де Ви здобували професію. (Розкажіть про Ваше навчання).**
- Навчалась я в Івано-Франківському медичному університеті. Ой, ну навчання було цікаве, правда не завжди я розуміла доцільність якихось предметів, але мені все подобалось. Маю досі ще друзів своїх одногрупників та однокурсників.
- **Розкажіть про Вашу сім'ю.**
- Якщо Ви про сімейний стан, то я неодружена. Маю двох братів, маму і тата.
- **Розкажіть, будь ласка, про свій досвід роботи в Україні.**
- Ну я працювала і за професію і ні. Наприклад, коли навчалась, то підробляла офіціанткою 3 роки, знаєте теж цікавий досвід, спілкування з людьми, поєднання роботи та навчання.
- **Чи легко було знайти роботу після закінчення ВНЗ?**
- Якщо Ви говорите про роботу за професією, то я з родини лікарів. Ми маємо приватний кабінет, тому відразу після отримання диплому, я почала працювати.
- **Які переваги та недоліки були Вашої роботи?**
- Та як у кожній роботі є плюси і мінуси. Я люблю допомагати людям, бачити як їм стає легше після процедури. Деколи виснажуєшся як і морально так і фізично, але це нормально. Тому в мене немає ніяких нарікань, плюс я працюю на себе.
- **Чи подобається?**
- Так, бо інакше я б не працювала.
- **Чи займає багато часу?**
- В моєму випадку це залежить від того скільки я людей запишу, стараюсь всім допомогти по максимуму, то так, забирає багато часу.
- **Я знаю, що Ви працюєте у Польщі теж. Розкажіть як все почалось. Ваші етапи**
- Ой, це трохи довга історія. Скажімо так, я спочатку не хотіла, батьки пропонували. Але, все одно, я працювала і паралельно вчила польську мову, плюс деякі препарати були на ній та інструкції. Тому десь після 2-х років роботи в Україні вирішила спробувати. Мені було легше, бо в батьків були друзі у Польщі. Але я скажу, що дуже багато залежить від людини, знання мови, бо я польську мову завжди розуміла, ну у нас на Волині більшість її знають, мені здається. Але потрібно було вивчити всі польські терміни. Відповідно здати тест на знання польською мови, мінімум результат має бути B2. Але там є теоретична та практична частина.
- **А що далі?**
- А далі нострифікація диплому. В Польщі нострифікація можлива тільки у державних університетах, котрі мають докторантуру з профільної спеціальності. Я це робила в

Ягеленському. Перелік документів, які необхідно надати, і сама процедура нострифікації в кожному з вузів є різними. В моєму випадку потрібними були диплом, шкільний атестат, мотиваційний лист, копія сертифікату про те, що на день закінчення мого вузу він був акредитований, заява про розгляд документів, письмове освідчення, що документи не були подані одночасно для нострифікації в інший університет. Всі документи повинні бути перекладені присяжним перекладачем у Польщі. Час розгляду - до 90 днів. Також у кожному університеті є різна вартість процедури нострифікації. Це не мала сума, я заплатила 3000 злотих. Та останній етап – це післядипломне стажування. Коли всі іспити складено, вуз подає список установ, куди можна зареєструватись для його проходження. Стажування не оплачується і триває 6 місяців.

- **Що слугувало остаточною причиною?**

- Набуття європейського досвіду навчання та роботи, я думаю. Мене зацікавило, як там навчають і специфіку роботи відчуті, тому так. І звісно батьки всіляко стимулювали, розказували приклади знайомих.

- **Які були очікування щодо переїзду на роботу в Польщу?**

- Хотіла набратись досвіду. Ви знаєте, що рівень медицини у нас трішки застарів. Також хотіла знайти нових друзів, а потім і колег.

- **Опишіть свої перші дні у країні, куди переїхали.**

- В принципі, Польща мені не була дуже далекою ніколи. Оскільки я знала мову, то мені було легко і в побуті, і робочих моментах. Поляки люблять, коли іноземці знають мову і всіляко стараються допомогти.

- **Чи мали знайомих/рідних у країні, в яку емігрували?**

- Так мала і маю друзів. З ними проводили вільний час.ними?

- **Чи підтримували контакти з друзями з України протягом всього часу еміграції?**

- Так, звичайно. Я часто приїжджала на вихідні додому. А зараз я працюю на 2 країни, тому друзів маю і там, і тут.

- **Розкажіть про перші робочі дні.**

- Ну стажування можна рахувати першими днями? Це цікавий досвід. Все нове, люди інші. Проте з кожним днем привикаєш, а коли молодий воно ж все на льоту схвачується.

- **Чи складно було влаштуватись потім та яку посаду Ви займаєте?**

- Ну як я і сказала, мені допомогли друзі батьків. Тому я у їх клініці орендую кабінет. Маю своїх постійних клієнтів.

- **А скільки Ви працюєте вже у Польщі?**

- Разом із стажуванням, то вже 5 років. Ой, як летить час.

- **Чи були задоволені оплатою праці там? І як вона відрізняється із з/п в Україні?**

- Задоволена. Але я задоволена, як і оплатою там, так і тут. Знаєте, витрати на оренду там, податки. Але мене все влаштовує.

- **Якими Ви можете охарактеризувати місцевих, коли Ви переїхали?**

- Хороші, відкликаються. Поляки завжди були добрими до нас, в теперішній час, так точно. Це проявляється у всьому.

- **Подумайте, будь ласка, як Ви змінились. (Як Ви як особистість змінились, Ваші звички? Можливо стали на щось інакше дивитись, змінились переконання та погляди?)**

- Звичайно. Польща все таки більш європейська країна. У робочих процесах, введення деякої

документації, проведення процедур трішки інакше, спілкування з клієнтами та сервіс. Не скажу, що у нас в країні все погано, просто зачасти застаріло. У багатьох клініках ми вже переймаємо цей досвід і це дуже добре. Щодо зміни як особистості, ну не знаю, краще видно людям зі сторони, але я стараю працювати сумлінно. Також приділяю час собі. Щодо звичок, то в мене в раціоні дуже багато польських продуктів та страв))

- **Чи справдились Ваші очікування протягом певного часу після переїзду?**

- Так, ну я ж на 2 країни, то вони в мене справджуються кожного разу.

- **Чи змінилось за ці роки в громаді, у місті?**

- Ну Ви зрозумієте, у нас країна змінилась і змінюється досі. Звичайно, повномасштабне вторгнення дало свої корективи. Але у нас чудова країна, ми стали сильнішими і я надіюсь ми будемо далі розвиватись, як і у медицині, так і у освіті, в політиці і у всіх-всіх сферах. Щодо міста, так воно розвивається теж, відкриваються клініки, надіюсь зараз воно ще більш буде допомагати економіці країні в той же час давати місця для переселенців і звичайно для містян. І головне пам'ятати, що ми переможемо.

Додаток Є. Транскрипт глибинного інтерв'ю з респондентом 5 (Оксана)

– Скажіть, будь ласка, про себе, скільки Вам років, звідки Ви, де Ви проживаєте?

– Я Оксана Андріївна Малюк, мені 33. Народилася і більшу частину свого життя я провела на Харківщині, у типовому індустріальному містечку Близнюки. Завершила школу з золотою медаллю, тож рівень моїх знань і бажання навчатися завжди слугували мені опорою до наступних звершень. Я росла в типовій патріархальній громаді, де чоловіки працювали на заводах і були годувальниками, а дружини відповідали за господарство та сім'ю. Тому вже зі старшої школи я утвердилася в тому, що планую отримати освітній ступінь та виїхати зі свого селища у більше місто чи навіть іншу країну.

– Скажіть, будь ласка, де Ви здобували професію і ким Ви працювали до міграції?

– Після школи я вступила в Харківський медичний університет на кафедру дитячих інфекційних хвороб. Оскільки я маю менших братів, то ще зі школи, коли взимку вони хворіли, мені завжди хотілося їм допомогти. З того часу в серці у мене посіла важливість думки про допомогу іншим і вона жевріє в серці і до сьогодні. Насправді шлях медицини завжди був непростий і навчання в університеті мало багато підводного каміння та складнощів, які доводилося вирішувати. Під час навчання на останніх курсах я підпрацьовувала у місцевій державній лікарні, куди повноцінно влаштувалася вже після здобуття всіх необхідних освітніх ступенів.

– А скажіть, будь ласка, а до моменту міграції Ви були одружені?

– Так і мала сина, на момент міграції якому було майже повних 3 роки.

- Розкажіть, будь ласка, про свій досвід роботи в Україні.

- Оскільки я ще до роботи на повний день влилася в колектив, то професійне життя в державній лікарні потихеньку стабілізувалося, проте я зрозуміла, що системні підходи та особливості роботи педіатрів там вимагають кращого навіть попри втілення медичної реформи. Тож я перейшла в приватну дитячу клініку і протягом двох років отримала професійний досвід роботи там. Робота з дітьми завжди була мені цікава та приємна, на відміну від комунікації з їхніми батьками. У нашій професії дуже важливе значення відіграє розуміння та практичне застосування знань з психології, тому неодноразово я раділа, що додатково завершила курси від Української асоціації лікарів-психологів. Насправді така залученість в соціокультурний простір українських медиків з різних куточків України дозволила мені поглянути на багато речей по-іншому.

- Розкажіть, з чого все почалось (Ваша міграція):

- Колега, з якою ми проходили курси підвищення професійної кваліфікації, планувала продовжити роботу в Чехії, адже там фіксували кадровий голод, і запропонувала спробувати і мені. Насправді попрацювати за кордоном мені хотілося завжди, спробувати свої сили в міжнародній площині, перевірити себе та свої свою внутрішню силу. Але якраз тоді ми з чоловіком вирішили одружуватися, а потім з'явився син і питання про професійну міграцію довелося відкласти на 3 роки. Проте після повноцінного повернення до робочого режиму я вирішила спробувати поїхати в Прагу на роботу, де вже була працевлаштована моя знайома.

- Скажіть, будь ласка, а що слугувало ключовою причиною міграції?

- Тут важко виділити один конкретний фактор, що впливав на потребу міграції, швидше за все це була певна сукупність причин. Наприклад, прагнення здобуття професійного досвіду роботи в міжнародній клініці поєднувалося з бажанням отримувати гідну заробітну плату,

знайомство з медичною системою за кордоном з прагненням спробувати “європейського” життя і тд. Проте були фактори, які суттєво ускладнювали прийняття рішення, наприклад, мала дитина, яка тільки пішла в дитячий садочок і самотійний догляд за сином чоловіка.

- Як відреагувала сім'я?

- Найважливішу думку для мене у цьому питанні мала позиція мого чоловіка, який підтримав і надихнув мене не відступати у цьому прагненні. Оскільки мінімальний час укладання контракту був 1 рік, ми домовилися спробувати. Я знала, що можу покласти на нього і наша фізична розлука якнайменше відобразиться на добробуті нашої сім'ї. Антон всіляко допомагав мені під час оформлення документів, домовленостей з чеською стороною та всілякою документацією. Оскільки у чоловіка власна юридична компанія та були розпочаті правові процеси, про те, що він поїхав би зі мною, не було і мови. Також на той час наш син пішов в дитячий садок у Харкові, тож чоловік мав поєднувати роботу та самотійний догляд за дитиною. У мене не було жодних сумнівів, що у Антона вдасться, адже до цього ми повністю розділяли батьківські обов'язки між собою порівну. Батьки мої та Антона відреагували схвильованістю, але виявили односторонню підтримку у допомозі чоловіку з сином, поки мене не буде. Брати з сім'ями були активно залучені у догляд за нашим з Антоном сином, що полегшило мені прийняття рішення. Проте майже завжди хоча б 1 раз в місяць чоловік з сином літали до мене на вихідні, де ми проводили час разом.

- В яку країну і чому Ви вирішили поїхати працювати?

- Поїхала у Чехію. Там вже були налагоджені контакти з трудовими мігрантами з України, були знайомі, що працевлаштовані там. Звідти був попит і одні з найкращих середніх заробітних плат у регіоні. Також важливу роль відіграла співзвучність українською та чеської мови, що я думала сприятиме моїй адаптації в новому середовищі.

- З якими складнощами зіштовхнулись під час підготовки до еміграції? (бюрократичні аспекти, реакція рідних, вивчення мови і тд)

- Найскладніше було вивчити мову, адже це одна з вимог при працевлаштуванні, але не через її складність, а через інтенсивність занять та об'єм одержаної інформації. У програму підтвердження медичної компетенції в Чехії входять нострифікація диплому, курси чеської, профільна підготовка, тобто медичні курси, та апробація, в яку входить здача тестів за фахом. Тут, мабуть, більше зіграв роль моральний тиск, що йшов в першу чергу від мене самої і безліч нав'язаних стереотипів, з якими я росла змалечку.

- Які були очікування щодо переїзду на роботу в іншу країну? (тут і далі назва країни). Як можете охарактеризувати Чехію?

- Дуже хотілося не розчаруватися і цим насправді багато чого сказано. Я дивлюсь на більшість речей по-філософськи, але іноді мої очікування грають проти мене. Дуже хотілося працювати серед професіоналів, дізнаватися особливості їхньої роботи безпосередньо у живій комунікації, познайомитися з місцевою культурою. Також я прагнула дізнатися, чи змогла б я жити за кордоном і яке воно те життя у Європі.

- Розкажіть про перші дні у Чехії?

- Я приїхала завчасно у Прагу і перед офіційним представленням медичному штату клініки мала змогу обжитися в спеціальному гуртожитку для лікарів та познайомитися з майбутніми колегами. Я багато гуляла та старалася використовувати всі можливості, аби практикувати свою чеську, адже рівень володіння завжди вимагав кращого. Звісно, перші дні в новій країні

були насичені та містили в собі дуже багато інформації, яку я осмислювала ще протягом подальших тижнів.

- Як Ви вивчали мову країни, куди переїхали? Чи складно було подолати мовний бар'єр?

- Ну от раніше в Україні я відвідувала онлайн-курси, намагалася дивитися відео та фільми чеською. Подруга, що вже протягом 3 років жила в Чехії, рекомендувала мені різноманітні ресурси для вивчення мови, що сприяли моєму заглибленню у вивчення. Вже по приїзді в Чехію можна було додатково відвідувати курси чеської в Празі, де я і продовжила навчання. Насправді спочатку було дуже важко, адже мій рівень знання мови був далекий від ідеалу. Я в дискусіях з колегами використовувала поєднання англійської, української та чеської для пояснення багатьох речей та процесів про які йшла мова. Проте згодом все ставало простіше і краще, висловлення найважливіших речей чітким.

- Розкажіть про перші робочі дні.

— Насправді вони були мабуть найкритичнішими для мене, адже в перший тиждень я зіштовхнулася з гендерною дискримінацією від свого сербського "колеги" Луки, коли під час знайомства озвучила, що моя сім'я залишилася в Україні. Насправді це було очікувано, що така розмова могла би бути. Він озвучував думку, що жінка має бути відповідальна за сім'ю, сидіти вдома і готувати борщ, а не їздити по закордонах. Після однієї дискусії я зрозуміла, що обговорювати з ним цю тему надалі немає сенсу. На щастя, у колективі працювали як жінки, так і чоловіки, що мали протилежні думки, висловлені Лукою, тож заручившись підтримкою колег та керівництва, було набагато легше подолати цю критичну ситуацію. Перший тиждень був більш ознайомчий, я працювала з лікарем, що вже протягом 4 років працював у клініці, тож було цікаво та зрозуміло влитися в робочий процес. Було цікаво спочатку, а після вдосконалення мовленнєвих навичок — ще більше.

- Чи мали знайомих/рідних у країні, в яку емігрували?

- Так, мала подругу, що сприяла моїй адаптації в Чехії і слугувала моєю підтримкою там.

- Чи підтримували контакти з друзями з України протягом всього часу еміграції?

- Звичайно, щодня. Антон був моєю найбільшою підтримкою, коли я так цього потребувала. Чоловік з сином приїздили в Прагу, де ми разом проводили сімейні вікенди. Цей час і ці спогади сьогодні особливо цінні, адже тоді в Чехії вони дозволяли мені повноцінно розкривати свій потенціал як лікарки-профіціонала.

- Якими Ви можете охарактеризувати місцевих, коли Ви переїхали?

- Вони різні. Але місцеві лікарі були дуже добрі до мене, завжди запитували та цікавилися думкою, допомагали за потреби та майже всі легко йшли на контакт. Більшість чехів доброзичливі та добрі. Проте я працювала в столиці країни в дитячій клініці, і Ви повинні розуміти, що зазвичай, там було багато туристів, які схвильовані, адже їхні діти мали проблеми зі здоров'ям, тому пацієнти були різні.

- Наскільки легко Вам було шукати порозуміння з мешканцями задля задоволення певних потреб? (для пошуку правильної дороги, ресторану або ж знайомства з сусідами чи тд).

- Це не дуже ускладнювало моє проживання там, адже банально для порозуміння з мешканцями вистачало типового набору фраз з популярних книжок про проживання в певній країні. Люди комунікабельні, відкриті, проблем не було.

- Скільки часу були закордоном?

- Якщо сумарно визначати, що 1 рік та майже 2 місяці.

- Подумайте, будь ласка, як Ви змінилися. (Як Ви як особистість змінилися, Ваші звички? Можливо стали на щось інакше дивитись, змінилися переконання та погляди?)

- Найголовніше і найприємніше, мабуть, з усього — це підтвердження міжнародної кваліфікації і самоствердження як професіонала своєї справи. Для мене важливо було отримати його, тому я безумовно почувалася більш успішною та більш впевненою в собі та своїх силах. Також я зрозуміла, що українське суспільство набагато більш відкрите до нових течій та ідей, воно менш консервативне серед молодого покоління та готова працювати заради досягнення цілей, чого я не зустріла в Чехії.

- Чи справдились Ваші очікування протягом певного часу після переїзду?

- Так, безумовно. Я побачила іншу реальність роботи, методи та підходи до пацієнтів, призначення лікування та багато іншого. Найважливіше я навчилася розуміти, що за кордоном не все так добре, а вдома не все так погано.

- Як так вийшло, що Ви повернулись в Україну, розкажіть будь ласка.

- Я не планувала затримуватися в Чехії довше, ніж того потребує контрактний договір про роботу, тож по завершенню терміну я повернулася додому в Харків.

- Як змінилась країна/громада/сім'я/місто за час Вашої міграції?

- Мені складно судити, адже рік то не тривалий час для змін в країні чи громаді, але моя сім'я змінилася точно. Мій чоловік став ще більш активніше показувати свою любов та приділяти більше мені часу, а я в свою чергу — звертала увагу на кожну дрібницю та робила наше спільне життя комфортним для обох. Фізична відсутність у житті один одного навчила нас ще більше цінувати моменти, коли ми поруч.

- Чи є у вас робота зараз? Розкажіть, будь ласка.

- Так. Після повернення в Україну я завершила передатестаційний цикл і вирішила пройти атестацію на здобуття кваліфікаційної категорії лікаря-педіатра першої категорії і повернулася на робоче місце у приватну клініку. Досі працюю у Харкові та згодом готуватимуся до здобуття вищої категорії.

- Чи підтримуєте контакти з друзями/знайомими з країни, в яку емігрували раніше?

- З деякими — так.

- Чому з деякими?

- З деякими друзями перестали спілкуватись через різні світогляди, досвід, погляди та інтереси, тому не було про що й говорити з ними.

Додаток Ж. Транскрипт глибинного інтерв'ю з респондентом 6 (Аліна)

– Скажіть, будь ласка, про себе, скільки Вам років, звідки Ви, де Ви проживаєте?

– Мене звати Кузвесо́ва Аліна Вікторівна. Мені 49 років. Я народилась та живу в смт Іваничі, Волинська область. Виросла тут, навчалась в іваничівській загальноосвітній школі, до речі, де зараз і працюю. Навчалась в одному класі зі своїм майбутнім чоловіком, тому цей заклад для мене дуже багато означає. Також у мене є два рідні брати, то у нас велика родина, багато племінників. Живу в приватному будинку, якось так.

– Скажіть, будь ласка, де Ви здобували професію і ким Ви працювали до міграції?

– Навчалася я у Луцькому державному педагогічному інституті імені Лесі Українки, факультет англійської та німецької мови. Навчання було легким та цікавим, бо знаєте, я любила мови з дитинства, та й взагалі я гуманітарій. Працювала до міграції у школі-гімназії вчителем англійською та німецької мови в Іваничах. В тій самій школі, що я раніше розповіла. У нас взагалі невелике смт, лише дві ЗОШ та школа-інтернат був. Хотіла, звичайно працювати у тій, де я навчалась, а ще це близько біля місця, де я живу.

– А скажіть, будь ласка, а до моменту міграції Ви були одружені?

– Так, я на четвертому році сімейного життя поїхала закордон, до Польщі. Діти з'явилися до цієї поїздки. Я в щасливому шлюбі, маємо з чоловіком двоє дітей, точніше дорослих дітей: Назар – 26 років та Настя – 24.

- Розкажіть, будь ласка, про свій досвід роботи в Україні.

- Знаєте, роботу знайти було нелегко. Серед плюсів, це, звичайно, спілкування з колегами, розвиваєшся, вчиш нове покоління. А серед мінусів падає зір, не дуже висока з/п, складання планів роботи на наступний день, відповідальність за дітей теж штука небезпечна..., робота подобалась, часу займала багато.

- Розкажіть, з чого все почалось (Ваша міграція):

- Справа в тому, що одна з колег, з нашого селища вже там працювала в школі, запропонувала мені. Роздумувала недовго, погодилась майже відразу. Знаєте, хотілось стати повністю незалежними у фінансовому стані. Також через те, що це була колега, яку я добре знала, то я довірилась поїхати. Плюс ще молодий, хочеться побачити. І знаєте, коли ти їдеш не одна невідомо куди, то це інше, а так мені були вже відомі умови, справжні, а не те, що на папірці напишуть, реальний обсяг роботи, всілякі труднощі та особливості, то все разом мені допомогло зробити рішення.

- Скажіть, будь ласка, а що слугувало ключовою причиною міграції?

- Остаточною причиною було бажання придбати власне житло. Тобто більшою мірою тут відіграли саме гроші і їх потреба.

- Тобто були лише матеріальні причини, так?

- Ну здебільшого так. Звичайно, було цікаво побачити іншу країну не з туристичної точки зору, а попрацювати, дізнатись щось нове. Що в мене, в принципі і вийшло.

- Як відреагувала сім'я?

- Звичайно, я порадила з чоловіком та мамою. Вони мене підтримали. Тому мені було легше прийняти рішення насправді. Чоловік залишався вдома, бо у нас лише починав розвиватися бізнес чоловіка, то він був залучений у ці процеси. Оскільки у мене було двоє маленьких дітей, то мама відіграла дуже важливу роль, дивилась за ними, допомагала чоловіку у всьому. Тут добре, що у нас велика родина, то було куча няньок. Звичайно, було нелегко, адже маленькі

діти, як не як, мама завжди дуже прив'язана до дітей, та я знала заради чого я поїду, заради тих самих дітей.

- В яку країну і чому Ви вирішили поїхати працювати?

- У Польщу. По-перше, це досить близько. По-друге, тоді був попит на наших вчителів, адже там не вистачало вчителів англійської мови. Як я і казала, куди запропонувала колега, туди й вирішила їхати.

- З якими складнощами зіштовхнулись під час підготовки до еміграції? (бюрократичні аспекти, реакція рідних, вивчення мови і тд)

- Психологічно я вже налаштувалась, адже знала свою ціль. Щодо бюрократичних аспектів, то нам потрібно було мати з собою диплом, трудову книжку та закордонний паспорт.

- Які були очікування щодо переїзду на роботу в іншу країну? (тут і далі назва країни). Як можете охарактеризувати Польщу?

- Чистота, якісні дороги, загальна облаштованість – такі мої враження. Щодо очікувань це добра зарплата, офіційне працевлаштування, пізнання культури Польщі. Я знала, що це тимчасово, тому я їхала з метою також набратись європейського досвіду у викладанні, спробувати пожити у непривичних для себе умовах.

- Розкажіть про перші дні у Польщі?

- Насправді у Польщі я була до того, просто їздила подивитись Варшаву. Тому з культурою була знайома. Все подобалось.

- Як Ви вивчали мову країни, куди переїхали? Чи складно було подолати мовний бар'єр?

- Думала, що буду розмовляти з дітьми англійською, але не так склалося, як бажалося. За місяць прийшлося вивчити всю граматику польської мови за граматичним посібником. Мовний бар'єр було досить складно долати.

- Розкажіть про перші робочі дні.

- Зустріли гостинно, відразу відвезли у помешкання, щоб відпочити, наступного дня відвели до школи, де представили директору (нас була ціла група, шкіль у цьому місті багато). В школі, де працювала я, було ще 3 вчительки англійської мови з України. На роботу влаштувалась відразу, працювала вчителькою англійської мови, мала велику кількість годин. Зарплата висока була в порівнянні з нашою, але щоб економити проводила додаткові заняття після школи.

- Чи мали знайомих/рідних у країні, в яку емігрували?

- Знайомі вчительки були, зустрічались як правило в неділю, ходили на каву, або гуляли містом, або ж запрошувала до себе в квартиру. Нікого не шукала, спілкування вистачало.

- Чи підтримували контакти з друзями з України протягом всього часу еміграції?

- Так, звичайно і з рідними та друзями ми зідзвонювались.

- Якими Ви можете охарактеризувати місцевих, коли Ви переїхали?

- Місцеві доброзичливі в своїй більшості. Ну, як всюди, є люди, які хочуть допомогти, деяким все одно, проте зі всіма можна знайти спільну мову, якщо захотіти.

- Наскільки легко Вам було шукати порозуміння з мешканцями задля задоволення певних потреб? (для пошуку правильної дороги, ресторану або ж знайомства з сусідами чи тд).

- Досить легко, особливо як вивчила польську мову, люди радо йшли на контакт. Тому побутових проблем у мене не виникало. Все таки знання мови дуже облегшує життя, тому перебування в новій країні для мене було цікавим.

- **Скільки часу були закордоном?**

- 2 роки

- **Подумайте, будь ласка, як Ви змінилися. (Як Ви як особистість змінилися, Ваші звички? Можливо стали на щось інакше дивитись, змінилися переконання та погляди?)**

- Та хіба що стала впевненішою в собі, знайшла нових друзів, знайомих, отримала новий досвід, враження, емоції.

- **Чи справдились Ваші очікування протягом певного часу після переїзду?**

- Так, звичайно. Я отримала новий корисний для себе досвід та заробила грошей.

- **Як так вийшло, що Ви повернулись в Україну, розкажіть будь-ласка.**

- Справа в тому, що старша дитина йшла в 1 клас, знала, що потрібна буде моя допомога, підтримка. Тому порадившись з сім'єю вирішила вертатись додому.

- **Як змінилась країна/громада/сім'я/місто за час Вашої міграції?**

- Знаєте, не змінилася. Зараз комфортно вдома. Поїхати знову бажання не виникає, адже немає потреби, діти вже дорослі, власне помешкання маємо.

- **Чи є у вас робота зараз? Розкажіть, будь ласка.**

- Так, звичайно. Працюю у Іваничівському ліцеї вчителем англійської та німецької мови. Класна керівниця 7 класу, маю 30 дітей. Зараз, звичайно, ми всі у таких умовах.. Спочатку дистанційне навчання через карантин, зараз війна..

- **Чи підтримуєте контакти з друзями/знайомими з країни, в яку емігрували раніше?**

- Підтримувала довгий час, приїжджали гостювати. З окремими колегами зустрічаюсь в Луцьку під час семінарів, відкритих уроків.

- **Скажіть, можливо Ви щось впроваджували на уроках, чи ще в якихось практиках набутий досвід?**

- Ну звичайно, у них система вивчення англійською відрізнялась, навіть ті ж самі посібники. Тому, окрім шкільних підручників, я дітям роздруковувала окремо вправи, слова, граматику. Також хочу, щоб діти більше говорили англійською/німецькою мовою на уроках. Проте розумієте це від кожної окремої людини залежить чи хоче вона розвиватись, чи має юажання цьому вчити учнів, а не просто відсиджувати час..

Додаток 3. Транскрипт глибинного інтерв'ю з респондентом 7 (Олесь)

— **Розкажіть про себе, будь ласка (Скільки Вам років, де Ви народились та проживали в Україні?)**

— Мені 35. Народився у невеличкому селі Заставне, що на Волині. Завершив навчання в середній школі свого села, а далі продовжив вчитися в старших класах Іваничівської гімназії. Проте вже майже 5 років проживаю у смт Іваничі, що раніше були центром району, де мешкав.

— **Розкажіть, де Ви здобували професію. (Розкажіть про Ваше навчання).**

— Після завершення старшої школи я обирав університет, де здобуватиму бакалаврський ступінь, що знаходився б у західному регіоні нашої країни. Я вступив у Львівський національний університет ім. І. Франка. Спеціальність, куди вступатиму, була визначена ще задовго до закінчення школи, адже мої батьки вчителі, тому вирішив йти по їх слідах. Вступив на факультет іноземних мов, спеціальність — германістика.

— **Розкажіть про Вашу сім'ю (чи одружені/чи були діти до поїздки закордон)**

— До трудової міграції я не був одружений і не мав серйозних відносин в Україні, що полегшило надалі прийняття важливих рішень у моєму житті у тому числі і переїзд закордон.

— **Розкажіть, будь ласка, про свій досвід роботи в Україні. Чи легко було знайти роботу після закінчення ВНЗ? Які переваги та недоліки були Вашої роботи?**

— Насправді по закінченню навчання у Львові я розумів, що повернуся у село та працюватиму надалі у рідній школі, звідки якраз пішов мій батько на пенсію і де з'явилася вакансія вчителя іноземної мови. Безумовними перевагами, що я можу відзначити під час викладання у селі Заставне, те, що невелика наповненість класу, дозволяла ефективно та якісно працювати з кожним учнем. Протягом навчання кожен мав змогу успішно пропрацювати матеріал та час на консультування у незрозумілих йому аспектах вивчення теми. Для мене було важливо, аби діти з села не були обділені професійною освітою, особливо з таких важливих дисциплін як іноземні мови. Звісно, коли я розпочав працювати у смт Іваничі, де були сформовані великі класи з набагато більшою чисельністю дітей навіть по групах, це частково змусило мене змінити стратегію та методи викладання матеріалу. Вчителювання взагалі займає багато часу, але процес навчання та результати моєї роботи змушують мене постійно самовдосконалюватися.

— **Розкажіть, з чого все почалось (Ваша міграція). Коли вперше з'явилась думка, щоб поїхати? Що слугувало остаточною причиною?**

— Перш за все варто відзначити, що мій переїзд в Німеччину не був виключно моєю ініціативою. Бажання покращувати рівень володіння мовою та навички вчителювання у мене були завжди, але наважитись на такий значний крок мені було важко. Підштовхнуло до прийняття рішення — зазначений вік, до якого у програмі найму вчителів за кордоном можна було брати участь. А остаточною причиною, чому я вирішив спробувати попрацювати закордоном, стало використання мови та вдосконалення методів вчителювання в оточенні її носіїв.

— **Які документи потрібно для працевлаштування закордон?**

— Насправді там все було просто, потрібні були лише закордонний паспорт та віза, адже в Німеччині була потреба у вчителях англійської мови, а також ми вже мали попередні домовленості з адміністрацією міста. Надалі після успішної співбесіди я вже був

працевлаштований у Німеччині. Звісно, також зі сторони країни, що приймала мене як спеціаліста, була проведена перевірка мого диплому.

— **Як поставилась Ваша сім'я до цього рішення?**

— Лише позитивно, адже фактично це було втілення їхнього бажання та прагнення. Мої батьки — прогресивні люди. На жаль, під час їхньої професійної діяльності вони не мали змоги пройти практику або ж працювати по своїй спеціальності за кордоном задля покращення своїй навичок та здібностей у вчителюванні, тому для них було важливо, аби я скористався всіма можливостями, що випадали.

— **З якими складнощами зіштовхнулись під час підготовки до еміграції? (бюрократичні аспекти, реакція рідних, вивчення мови і тд)**

— Та фактично з ніякими. Морально я був до переїзду та адаптації у новій країні, майже всі бюрократичні моменти були вирішені ще до мого переїзду. Від рідних я отримував лише підтримку та мотивацію, адже для мене було дуже важливо якісно та ефективно провести цей час в Німеччині.

— **Які були очікування щодо переїзду на роботу в іншу країну?**

— Звісно, хотілося спробувати себе реалізувати в нових для себе реаліях, черпати нові знання не лише у професійному плані, але й у банально життєвих ситуаціях. Я прагнув взяти від цього тимчасового переїзду максимум. Хотілося не лише засвоїти успішні практики життя за кордоном, а й надалі втілити їх в життя в Україні. Недарма більшість українських заробітчан їдуть на роботу в Польщу, Німеччину чи Італію з великими очима, адже там те, чого ми всі так прагнули, комфортне життя, яке вигідне і державі, і її громадянам.

— **Як можете охарактеризувати країну, куди переїхали?**

— Перш ніж переїхати я детально ознайомився з історією та політичною ситуацією в Німеччині, тому по приїзду туди я зіштовхнувся з типовою капіталістичною демократією. Звісно, я спілкувався з тими спеціалістами, що вже працювали раніше або працювали на той момент за кордоном та радився з ними щодо найважливіших речей. Німеччина гарна країна. Мабуть, стереотипно було вважати її тихою чи консервативною державою, звісно, так і є в офіційних колах спілкування, наприклад, між колегами, але молодь/діти/учні вони зовсім інші — голосні, швидкі, відкриті. Більшість населення там вільні у поглядах і їх висловленні, хоча не всі з них я і толерував.

— **Чи мали знайомих/рідних у країні, в яку емігрували?**

— Ні, не мав. Це з одного боку вселяло деяку тривогу, але з іншого — давало ще більш поштовх до успішної самореалізації там та пошуку знайомств. Відсутність будь-кого, хто був у моєму житті до того, допомогла мені соціалізуватися в німецькомовному та англійськомовному середовищах.

— **Чи підтримували контакти з друзями з України протягом всього часу еміграції?**

— Додому, звісно, я не їздив. З батьками зідзвонювалися дуже рідко, а з друзями — ні, не підтримував контакти.

— **Чи були задоволені своєю оплатою праці там?**

— Так, звісно. Взагалі вчителювання в Україні професія дуже невдячна. Вона важлива для розвитку успішного здорового суспільства та наступних поколінь, але геть кепсько оплачується. Тому зарплатня, що я отримував її в Німеччині, покривала всі мої потреби під час проживання там та дала змогу відкласти трохи на майбутні потреби життя в Україні.

— **Наскільки легко Вам було шукати порозуміння з мешканцями задля задоволення певних потреб? (для пошуку правильної дороги, ресторану або ж знайомства з сусідами чи тд).**

— Насправді дуже легко через знання іноземних мов. Оскільки другою мовою, хоч і неосновною, що я вивчав в університеті, була німецька, то я на досить вільному рівні володів побутовою лексикою, що допомагала знайти порозуміння і з сусідами, і з продавцями в магазині, і з поліціантами. Також оскільки у школі я спілкувався переважно англійською з колегами, з дітьми варто було залучати знання обох іноземних мов.

— **Скільки часу були закордоном?**

— Я був там протягом одного року.

— **Подумайте, будь ласка, як Ви змінились. (Як Ви як особистість змінились, Ваші звички? Можливо стали на щось інакше дивитись, змінились переконання та погляди?)**

— Насправді вже згодом я зрозумів, чому мені, окрім професійного самовдосконалення, була потрібна ця подорож, адже саме завдяки моєму річному перебуванню на роботі в Німеччині я став справжнім патріотом своєї Батьківщини. Після приїзду я став розуміти дійсно, наскільки важливою для мене є наша країна, цінувати її переваги та працювати з недоліками мого проживання тут.

— **Чи справдились Ваші очікування протягом певного часу після переїзду?**

— Так, я їхав з чіткою метою повернутися надалі в Україну, аби втілити в життя всі надбання позитивного іноземного досвіду, що я почерпнув під час професійної діяльності. Тому після приїзду я з неабияким бажанням приступ до вивчення та ознайомлення з німецькою системою освіти, їх методами викладання та використання роздаткових матеріалів. Мене добре прийняли вчителі, а також учні.

— **Як так вийшло, що Ви повернулись в Україну, розкажіть, будь ласка.**

— Поїздка планувалась на рік ще заздалегідь, тому це не стало для когось неочікуваністю. Я завжди хотів жити та працювати в Україні та на її благо.

— **Як змінилась країна/громада/сім'я/місто за час Вашої міграції?**

— Насправді ніяк, все продовжувало жити, як зазвичай.

— **Чи комфортно Вам зараз?**

— Так, звісно.

— **Чи не виникає у Вас бажання/потреби знову поїхати?**

— Ні, насправді таких думок не виникає. Я вважаю, що протягом року перебування мені вдалося детально ознайомитися та відокремити для себе всі найуспішніші кейси, що вдалося реалізувати німецьким політикам у сфері освіти. Зараз як вчитель я продовжую свою професійну діяльність, хоч і з меншою заробітною платою, але аж ніяк не з меншим професіоналізмом.

— **Чи підтримуєте контакти з друзями/знайомими з країни, в яку емігрували раніше?**

— Так, звісно. Особливо на фоні військової агресії зараз ми підтримуємо контакти.

Додаток II. Транскрипт глибинного інтерв'ю з респондентом 8 (Інна)

— **Звідки Ви? Де Ви народилися та навчалися?**

— Я народилася в с. Долина. Мій тато військовослужбовець і тому в семимісячному віці ми переїхали в місто Коломия, де тато ніс військову службу. До 17 років я там навчалася в загальноосвітній школі 9 і по завершенню у 1990 році вступила у тоді ще Луцький педагогічний інститут, а завершувала вже — Волинський національний університет імені Лесі Українки. У 1996 р. я завершила навчання в університеті і паралельно ще 1 рік здобувала освіту за кордоном, в Німеччині.

— **А як щодо першої роботи? Ви в Україні почали працювати? Чи важко було знайти?**

— Так-так, розпочала в Україні. Не завершивши навчальний заклад, я почала працювати в Квасилівській загальноосвітній школі вчителем англійської і німецької мови.

— **Ви працювали за кордоном, так?**

— Я навчалася за кордоном і працювала.

— **Чому Ви вирішили поїхати?**

— Поїхала я навчатися в університеті, адже на 4 курсі наша викладачка німецької мови мала контакти до благодійних організацій міста Фехт, де я потім і навчалася та проживала, зокрема з католицькою церквою там у Німеччині. Це була програма обміну студентів на 2 тижні, це була наша перша навчально-практична подорож. Я проживала в сім'ї, яка ще до завершення мого навчання в Україні, запросила мене на навчання в Німеччину. Звичайно, я взяла академ відпустку і погодилася, тому термін мого навчання склав 6 років, тоді як всі однокурсники завершили університет у 1995 році.

— **У Німеччині Ви працювали вчителем?**

— Так, але недовго. Під час і після завершення навчання працевлаштуватися офіційно було важко. Як студентку мене брали на роботу як допоміжного вчителя на випадки відсутності основних працівників на певний базис, тобто зі значними бюрократичними обмеженнями.

— **Опишіть, будь ласка, Ваше життя в Німеччині.**

— У мовному середовищі було легко, адже під час практики та навчання там пройшло достатньо часу для адаптації і завдяки тому що в університеті німецька мова було другою для вивчення, то я змогла сприймати мовлення, орієнтуватися в комунікації. Мені було не важко. Проблем в спілкуванні не було.

— **А побутові?**

— Більше було побутових проблем, бо на той час я вже була одружена і народила сина в Німеччині. Після першого семестру в Німеччині, я на канікулах одружилася зі своїм теперішнім чоловіком. Після року навчання там мені вдалося оформити Familien Zusammen, тобто документальне об'єднання родини і я забрала чоловіка з сином в Німеччину. Вже там у нас з'явилася ще дочка у 2000 році.

— **Щодо робочих моментів, щодо викладання. Які переваги та недоліки бачите для себе там? Якщо порівнювати професійну діяльність там і в Україні, що можна відзначити?**

— Я не працювала як повноцінний вчитель, це супровід називається. У німецькій початковій школі працює два вчителі: основний і допоміжний. Це не було важко. Якби я не так добре володіла мовою, то можливо, організаційні моменти давалися б важко. Хоча тобі, напевно, я б не працювала в школі. В принципі було дуже добре, адже самі уроки, методика проведення і попередня підготовка від основного вчителя дозволяли дуже успішно та ефективно проводити спільні заняття. Ми були забезпечені повністю всім роздатковим дидактичним

матеріалом для кожного етапу уроку. Можна було підібрати найбільш влучні відео- та фотоматеріали для демонстрацій, що вже є шкільній базі-картотеці. В основному школі це надавали видавництва, що надавали всі комплекти підручників.

— **А скільки часу Ви провели за кордоном?**

— В цілому 10 з половиною років.

— **І чи думали Ви там залишатися надалі жити?**

— Так, думала.

— **Чому повернулися в Україну?**

— На той час, коли ми ще проживали в Німеччині у 2003-2004 рр, було важко знайти роботу по спеціальності. Я хотіла все ж таки працювати вчителем, а було важко проводити підтвердження українського диплому. У тому регіоні, де ми проживали, не було вільних вакансій на наші робочі спеціальності з чоловіком. Тому було важко продовжити дозвіл на офіційне перебування, тобто візу. Ми повернулися у 2005 році.

— **Як тут були справи? Швидко знайшли роботу?**

— Ні, лише після 2 років перебування в Україні, у 2007 році я влаштувалася в Іваничівську загальноосвітню школу-гімназію. Проте у ці 2 роки я не мала на меті саме працевлаштування у заклад освіти. Чоловік став торговим представником німецької компанії тут в Україні, син займався великим тенісом, тому ми багато їздили у відрядження по країні. Я їм всіляко допомагала та й на руках була менша донька. На переговорах німецької делегації, що приїздила в Іваничі, я була перекладачем. Там мене і побачила директорка школи, куди я потім і влаштована була. З цього розпочалася моя трудова діяльність в Іваничах.

— **Після 10 років в Німеччині і коли повернулися в наше містечко, які думки були? Що змінилося для Вас?**

— Ми приїхали якраз після Помаранчевої революції, тому реформаторські настрої були відчутні досить. В Німеччині ми активно підтримували наших українських студентів там, організовували там мітинги, рухи в країні. Студентів возили в Брюссель на мітинги і в Гамбург. Також допомагали з проходженням повторного голосування в регіоні. Тому ми поверталися з рожевими окулярами, що революція багато що змінила. Хотіли вірити, що той досвід, що ми здобули в Німеччині, не буде втрачено.

— **Як склалася Ваша трудова діяльність тут в Україні?**

— Досвід, що ми здобули з чоловіком в Німеччині, не дозволяв нам сидіти склавши руки. Тому ми активно підтримували громадські волонтерські місцеві течії та рухи в селищі, тому і на робочому місці хотілося покращити навчальний процес здобутими навичками, матеріальну базу в нашому навчальному закладі. Були люди, що допомагали з цим і це втілювалося в життя (закупівля нових шкільних дошок, наприклад). Хотілося повпливати на процеси співіснування в навчальному закладі, але, на жаль, керівництво не змінити, тому певні непорозуміння були через авторитарний стиль управління. Я багато чого досягла і навчилася в нашій школі завдяки всім складнощам, що там були. Проте завжди хотілося чогось більше, реалізувати свої задуми, спробувати щось інше, тому з'явилася можливість брати участь у конкурсі на директора Нововолинського наукового ліцею 1. Спробувала — і виграла.

— **Я Вас з цим і вітаю! Як Вам зараз на цьому місці? Розумію, що посада гарна і престижна, але і несе на собі набагато більшу відповідальність.**

— Маса проблем, багато відповідальності, правильно ти відзначила. Перші два роки минули як один день, дуже багато довелося вирішувати проблем і побутових, і матеріально-технічного

спрямування закладу. Також потрібно було вливатися в новий колектив, знайомитися з учнями. Якщо оцінювати успіхи на сьогоднішній день, то я вважаю, що все вдалося. Виклики на сьогодні великі, адже під час освітньої реформи маємо багато змін. У нас дітки навчаються з 7 класу, ми не маємо початкової школи, а учнів приймаємо за результатами вступних іспитів. Діти у нас талановиті, обдаровані, тому потрібно постійно прагнути більшого і всіх колег стимулювати до самовдосконалення.

— **Як Ви змінилися за 10 років в Німеччині як особистості?**

— Я дуже молодою поїхала в Німеччину, тому ця країна наклала на мене незабутній та незмінний відбиток на менталітет мій. Я думаю, що там сформувалося і надалі удосконалювалося сприйняття певних ситуацій та проблем, підхід до їх вирішення. Це мабуть і частково відрізняє мене від наших громадян. Звичайно, мене змінило життя в Німеччині. Я більш відверта, життя в Німеччині надало більше впевненості в собі. Якщо зараз згадувати цю країну, то лише з позитивом. Там були дуже великі виклики, було важко, але все зробило мене сильнішою і тою, ким я є зараз. Життя в Німеччині навчило нас жити ефективно, економно і з максимально позитивним результатом.

— **Чи виникали у Вас думки повернутися в Німеччину зараз?**

— Важко вже в моєму віці змінювати місце проживання, адже вже 1 серпня мине 17 років з того часу, як ми повернулися в Україну. Пройшов великий відрізок часу, є вже певні здобутки тут, хочеться здобувати результат тут. Починати життя в новій країні знову вже немає сенсу. Тут вже є певні досягнення і результат. Хочеться рухатися далі вперед.

— **Які корективи були внесені в Вашу роботу у зв'язку з повномасштабним вторгненням росії в Україну?**

— Ми працюємо дистанційно з 14 березня, але забезпечуємо навчальний процес завдяки технолонгіям дистанційного навчання. Наші вчителі справно і під час карантинного періоду, і під час війни виконують свої професійні обов'язки. Також маємо додаткове навантаження, адже приймаємо в нашому закладі внутрішньо переміщених осіб, що продовжують навчання на нашій базі. Спочатку в гуртожитку нашого ліцею ми приймали людей з Бородянки, Ірпеня, з Київської та Житомирської областей, також були з Харкова та Сум. Наразі там безкоштовно проживають люди з Сумщини, Полтавщини, Луганської та Донецької областей. Є сім'ї з Маріуполя. Ми намагаємося забезпечити їх всіх харчуванням. В основному вони проживають сім'ями, 1 сім'я — 1 кімната. Переважно в нас зупинилися мами з дітками, є люди похилого віку.

— **Працювати в Німеччині офіційно важко.**

— На той момент, коли я там була це було дуже важко, але на сьогодні там змінилося законодавство. Зараз є набагато ширші і більше можливостей для нашої молоді для офіційного працевлаштування. Треба мати підтвердження диплому, знати німецьку мову на рівень А2.

— З 1998-1999 років Волинський національний університет імені Лесі Українки підписав угоду з німецькими університетами про можливість співпраці, коли студенти раз в рік мають змогу навчатися там за кордоном. Там я була мамою для українських студентів, а вж в Україні — для німецьких. Повернувшись в Україну, ми зробили багато для волонтерського благодійного фонду “Незабудка”: побудова самого приміщення, налагодження співпраці. 2017 року ми підписали партнерську угоду між містом Ерцгаузен та Іваничі. З 2006 року ми з мером цього німецького міста співпрацюємо щодо “Незабудки”, тому з роками у нас утворилася така міцна довіра та співпраця між нами. У грудні ми реалізували проєкт по придбанню УЗД-

апарату для районної лікарні, що йде в межах підтримки партнерства між містами Німеччини та України за фінансування Міністерства економіки Німеччини.

— **Як би Ви охарактеризували німців?**

— Вони різні. Є дуже відкриті, толерантні. Спілкувалася я завжди з інтелігентними, вихованими людьми, тому було завжди дуже легко в спілкуванні. Завдяки знанню німецької було легко знайти порозуміння та спільну мову. Вони підтримували певні ідеї, конкретні в своїх діях, стабільні в своїх поглядах.

Додаток I. Транскрипт глибинного інтерв'ю з респондентом 9 (Тарас)

– Скажіть, будь ласка, про себе, скільки Вам років, звідки Ви, де Ви проживаєте?

– Тарас Олександрович Куць, мені 40. Майже все своє свідоме життя я провів у Рівному, тут народився, закінчив школу та в рідне місто повернувся після завершення навчання в університеті. Моя сім'я вже більше 7 поколінь живе у цьому затишному містечку, тому мені було важливо зуміти реалізувати свої прагнення та бажання в контексті життя там.

– Скажіть, будь ласка, де Ви здобували професію і ким Ви працювали до міграції?

– Оскільки я прагнув вступити на фахівця іноземних мов, тобто на англійську та німецьку філологію, то був змушений з Рівного, де, на жаль, не було в університеті такого факультету, переїхати на час навчання у Київ. Там я вступив у теперішній Київський національний лінгвістичний університет на бажану спеціальність на бакалавраті та згодом завершив і магістратуру. До початку практики я підпрацьовував репетитором і викладав мову дітям у вільний час. Також знання мови допомогло мені спробувати свої сили у ролі перекладача, хоча під час цього відпрацювання я зрозумів, що викладати мені подобається більше. Після останньої практики на магістратурі, що проходив у одній з рівненських шкіл, я став офіційно працевлаштований там. На цьому місці я пропрацював близько 3 років. Проте я був молодий, мені було 24 і тоді хотілося побачити світ, показати себе і, звісно, мати змогу забезпечити себе та сім'ю хоча б власним автотранспортом.

– А скажіть, будь ласка, а до моменту міграції Ви були одружені?

– Так, був. Я одружився в 26, а майже через 2 роки, коли народився первісток, я поїхав в Німеччину.

- Розкажіть, будь ласка, про свій досвід роботи в Україні.

- Як я вже казав, ще з університету я зрозумів та точно вирішив, що хочу працювати з дітьми. Мені подобалося пояснювати невідомі та складні для них речі, я прагнув, аби в них загорівся вогник цікавості до вивчення мови. Оскільки я був молодий та натхненний спочатку, то активно залучав різноманітні методи та способи використання відеоматеріалів, комунікативних клубів, але багато ідей не знаходили потрібного для мене відклику в учнів, інші були не узгоджені з адміністрацією школи. Тому усіма можливими для мене та ефективними для школярів способами ми вчили мову. Багато насправді зіграло ролі залученість керівництва школи в ведення уроку окремим вчителем і це зіграло не на користь дітям.

- Розкажіть, з чого все почалось (Ваша міграція):

- Постійний тиск з боку адміністрації школи змушував задуматися, чи правильно я все роблю, чи дійсно я хочу працювати в будь-якому навчальному закладі і тд. Тоді ж колеги почали обговорювати можливість річної трудової міграції у Німеччину. Для мене це стало певною точкою для подальшого розуміння, куди я хочу рухатися. Тоді я не розумів, але моїй сім'ї від мого внутрішнього неспокою було дуже не просто, оскільки я був незадоволений роботою, отже, і життям, яке було сповнене людей, що мене любили.

- Як відреагувала сім'я?

- Ми з дружиною довго обговорювали перспективи позитивного прийняття рішення про міграцію, адже якраз тоді дізналися про вагітність першою донькою. Але переваги міграції вплинули на наше спільне рішення. Мені було складно залишати дружину під час вагітності, але заручившись підтримкою батьків та моєї сестри, поїхав у Німеччину.

- В яку країну і чому Ви вирішили поїхати працювати?

- Насправді великого різноманіття вибору не було. Найактуальнішим на той час та перспективно можливим була робота в Німеччині, де вже працювали знайомі. Там була конкурентна заробітна плата серед інших західноєвропейських країн, що майже втричі була більшою за ту, що отримував в Україні.

- З якими складнощами зіштовхнулись під час підготовки до еміграції? (бюрократичні аспекти, реакція рідних, вивчення мови і тд)

- Чесно, не пам'ятаю. Найважче було мабуть, як я і казав, залишати вагітну дружину. Порівняно з моральними суперечками всі інші складнощі були мізерно малі. Я добре володів, як англійською, так і німецькою мовами, тому знав, що жодних проблем в комунікації не буде. Їхав вже з готовим пакетом документів на домовлене робоче місце. Тому все було в цілому спокійно.

- Які були очікування щодо переїзду на роботу в іншу країну? (тут і далі назва країни). Як можете охарактеризувати Німеччину?

- Та насправді хотілося максимально взяти для себе розуміння життя в цій європейській країні, вивчити перспективи роботи та життя тут. Я їхав з стереотипізованими думками про цю країну, тож, звісно, що все було там було не зовсім так, як я думав. Німці живі люди з виявом емоцій, а не зачинені консерви з емоціями всередині. Так, вони менш, як на мене, доброзичливі та приємні, але від цього вони не стали для мене гіршими чи поганими. Вони всі як люди: кожен особливий.

- Розкажіть про перші дні у Німеччині?

- Це було так давно. Ну загалом все було добре. Мене гостинно зустріли на робочому місці, ми познайомилися з колективом та учнями, тож все було добре.

- Як Ви вивчали мову країни, куди переїхали? Чи складно було подолати мовний бар'єр?

- Ну я вчив німецьку мову в університеті, а до того розпочав вивчення її в спеціалізованій школі у Рівному. Згодом викладав німецьку для дітей під час навчання в Києві. Мого рівня володіння німецькою було достатньо, аби спілкуватися з колегами, учнями та їхніми батьками.

- Розкажіть про перші робочі дні.

- Вони були активні. Як зараз пам'ятаю, дітям було дуже цікаво познайомитися з новим вчителем десь з "невдомих країн". Тому на перших уроках під час вивчення тем я познайомив їх з культурою України та частково історією, аби вони мали розуміння про мою національну ідентичність. Так ми почали вибудовувати діалог з довіри та відкритості. Було цікаво дуже.

- Чи мали знайомих/рідних у країні, в яку емігрували?

- У країні — так, але в одному місті — ні.

- Чи підтримували контакти з друзями з України протягом всього часу еміграції?

- Так, частково. Постійно було важко комунікувати, адже в телефонному режимі було складно, а особисті зустрічі — майже неможливі. Хоча дружина одного разу приїздила до мене.

- Якими Ви можете охарактеризувати місцевих, коли Ви переїхали?

- Спокійні, мирні. Вони не виявляли багато ініціатив в спілкуванні, не виявляли надемоцій. В цілому місцеві були не дуже доброзичливі, оскільки, там якраз збільшувалася проблема мігрантів, але й не егоїстичні.

- Наскільки легко Вам було шукати порозуміння з мешканцями задля задоволення певних потреб? (для пошуку правильної дороги, ресторану або ж знайомства з сусідами чи тд).

- Відносно, адже я володів їхньою рідною мовою, що суттєво полегшило мені проживання там.
- **Скільки часу були за кордоном?**
- Рік
- **Подумайте, будь ласка, як Ви змінились. (Як Ви як особистість змінились, Ваші звички? Можливо стали на щось інакше дивитись, змінились переконання та погляди?)**
- Насправді — ніяк. Я утвердився в своїх переконаннях, що найкраще вдома і що Україна при вдалому ефективному управлінні — це країна можливостей. Став ще більш вимогливий та залучений в суспільно-політичне життя нашого народу. Зрозумів, що ми маємо безліч перспектив.
- **Чи справдились Ваші очікування протягом певного часу після переїзду?**
- Звісно, адже незважаючи на все, я зміг заробити кошти, побачити країну та познайомитися з новими цікавими людьми.
- **Як так вийшло, що Ви повернулись в Україну, розкажіть будь ласка.**
 - Завершився контракт.
- **Як змінилась країна/громада/сім'я/місто за час Вашої міграції?**
- Та мабуть ніяк. Єдине, що моя дружина стала ще сильнішою морально, а я почав ще більше цінувати наші відносини.
- **Чи є у вас робота зараз? Розкажіть, будь ласка.**
- Так. Я працюю вчителем у міській школі та додатково викладаю у приватній школі. Поєдную робоче навантаження, аби забезпечити свою сім'ю гідними умовами життя.

Додаток І. Транскрипт глибинного інтерв'ю з респондентом 10 (Ольга)

– Скажіть, будь ласка, про себе, скільки Вам років, звідки Ви, де Ви проживаєте?

– Я Ольга Володимирівна Дмитрієнко, мені 35. Народилася і проживала в селі Мовники, Волинської області, що межує з Львівщиною. Моє село дуже маленьке, але воно розташоване між Волинською та Львівською областями, а також з сходу з Польщею, тому я росла на перетині різних культур та традицій. У Мовниках відвідувала дитячий садочок і в 17 років завершила навчання в Мовниківській гімназії. Де продовжити навчання я знала ще задовго до 11 класу.

– Скажіть, будь ласка, де Ви здобували професію і ким Ви працювали до міграції?

– Здавши всі необхідні іспити, я вступила в Львівський національний університет імені Івана Франка на спеціальність Філологія (англійська мова (переклад), друга мова — французька). З дитинства я знала, що чим більше людина знала мов, тим більше мала можливостей. Оскільки жила я змалку в прикордонному містечку, то багато чула польських слів та фраз в нашому побуті, я їх розуміла, але мови досконало не знала. В університеті була змога додатково відвідувати курси інших іноземних мов, що не були профільними в спеціальності: польської, чеської, іспанської, тому я без роздумів обрала державну мову Польщі. По завершенню бакалаврату я вступила в магістратуру на заочну форму навчання і паралельно протягом 2 років працювала вчителькою англійської мови в рідній школі селі Мовники. Проте після завершення навчання на магістра, у свої 26 років з'явилася можливість спробувати попрацювати в Польщі по моїй спеціальності.

– А скажіть, будь ласка, а до моменту міграції Ви були одружені?

– Ні, зі своїм майбутнім чоловіком я познайомилася вже в Польщі, а після повернення в Україну ми одружилися. Зараз у нас в шлюбі є троє дітей: дівчинка — Тарас та Михайло та менша донька Ліда.

- Розкажіть, будь ласка, про свій досвід роботи в Україні.

- Я мріяла працювати вчителем, навчати дітей. Навчання в університеті забезпечило нам якісну практичну підготовку. Ми були в школах на практиці, де працювали з різними дітьми із різним рівнем підготовки та знання мови, тому я йшла працювати в рідну школу вже без рожевих окулярів. Оскільки з колективом моїх колишніх вчителів, а тоді колег у мене були хороші нейтральні відносини, то працювати і вирішувати бюрократичні та документальні моменти було легко. Я працювала з ентузіазмом, залучала нові методи роботи в уроки з учнями, намагалася заохотити їх вивчати мову використанням відеофрагментів з їх улюблених серіалів. Звісно, матеріально-технічна база сільської школи не могла, на жаль, закрити всі наші потреби, тому я приносила свій ноутбук і ми разом з дітьми в розважальній формі вчили всі необхідні теми. Мені було цікаво працювати, хоча і робота вчителем не найбільш цінна в суспільстві і не приносить надприбутків.

- Розкажіть, з чого все почалось (Ваша міграція):

- Моя одногрупниця з магістратури своє стажування проводила в польському місті Мірче, оскільки вона не планувала там затримуватися, запропонувала пройти мені співбесіду на можливість стати вчителем там. Якщо зважати, що я вже мала практичний досвід роботи в школі, диплом про кваліфікацію, а також успішно пройшла курси вивчення польської мови в університеті, без роздумів погодилася на співбесіду.

- Скажіть, будь ласка, а що слугувало ключовою причиною міграції?

- Безумовно мною керували не лише філософські благородні мотиви по типу самовдосконалення, пошук і використання нових можливостей і втілення їх потім в українських реаліях, а й фізичні потреби в грошах. Я вже говорила раніше, що вчителювання — не найприбутковіша професія в Україні, а в свої 27 років я хотіла мали достатньо коштів, аби мати змогу вільно подорожувати або врешті-решт придбати власне житло чи автомобіль.

- Як відреагувала сім'я?

- Оскільки на той час я була самотня, мене нічого не тримало коліщатами в Україні. Мама та сестра спокійно прийняли мій переїзд та підтримали таке моє рішення. У сім'ї завжди у нас був принцип: ти маєш робити те, що відчуваєш за потрібне, а інші тебе підтримають, тому я завжди знала, що можу на них розраховувати.

- В яку країну і чому Ви вирішили поїхати працювати?

- Вирішила у Польщу, адже звідти був попит, оскільки їм бракувало вчителів англійської мови, це було близько до містечка, де я проживала, а також я знала польську, що безумовно надалі мало полегшити мені проживання там.

- З якими складнощами зіштовхнулись під час підготовки до еміграції? (бюрократичні аспекти, реакція рідних, вивчення мови і тд)

- Насправді все було там спокійно і легко. Я успішно пройшла співбесіду на нове місце роботи, хоча і відносно хвилювалася. Щодо бюрократичних аспектів, то нам потрібно було мати з собою диплом, трудову книжку та закордонний паспорт. Ми підписали річний контракт на співпрацю.

- Які були очікування щодо переїзду на роботу в іншу країну? (тут і далі назва країни).

Як можете охарактеризувати Польщу?

- Оскільки я неодноразово відвідувала Польщу до трудової еміграції, то була знайома і з якісною інфраструктурою там, і з чистою на вулицях. Я багато спілкувалася з поляками під час своїх подорожей, тож трохи розуміла їх менталітет та прагнення. Головними очікуваннями, звісно, були гідна заробітна плата та нові європейські методи викладання. Мені було дуже цікаво зсередини побачити польську систему освіти, проаналізувати її, аби надалі частково найкращі принципи спробувати втілити на регіональному рівні у нас в Україні, оскільки я з самого початку розуміла, що їду не назавжди.

- Розкажіть про перші дні у Польщі?

- Після підписання контракту і до початку роботи в школі я декілька днів вивчала містечко, де я працювала та проживала надалі. Знайомилася з місцевими традиціями регіону та багато спілкувалася з місцевими, що надалі дуже полегшило моє перебування в чужій країні

- Як Ви вивчали мову країни, куди переїхали? Чи складно було подолати мовний бар'єр?

- Польську на побутовому рівні я знала ще змалку через сусідство регіону, де народилася, з Польщею, а в університеті вивчила її для знання на хорошому рівні. Без знання польської мови було б дуже важко, адже діти не розуміли вільно англійську, тому постійно доводилося спілкуватися та пояснювати польською певні особливості проведення уроків. Було б важко також порозумітися з колективом, адже лише 3 вчителів вільно розуміли англійську для можливості спілкування. Тому було б важко, якби не моє знання мови країни, куди я приїхала.

- Розкажіть про перші робочі дні.

- Пройшло все швидко і якимось спонтанно, але не менш тепло та гостинно від цього. Годин, які я викладала, було багато, адже була потреба на висококваліфіковані кадри там, тому я мала

багато роботи. Звісно, діти спочатку відносилися дуже насторожено, мабуть як і до кожного нового вчителя, але протягом перших тижнів роботи я знайшла спільну мову майже з кожним учнем, якому викладала англійську мову. Оскільки завдяки великій кількості годин, я мала достойну високу зарплату, то у мене відпала потреба проводити додаткові заняття з учнями спочатку, коли було дуже багато завдань і в робочий, і позаурочний час. Проте потім, коли я розібралася з навчальним процесом, після 3 місяця роботи в школі ми з колегами додатково проводили факультативи.

- Чи мали знайомих/рідних у країні, в яку емігрували?

- Звісно, у Польщі багато моїх знайомих та рідних працювали тоді. Тоді ж я і познайомилася з майбутнім чоловіком, що працював перекладачем там, тому мені було простіше адаптуватися до життя в містечку та новій країні.

- Чи підтримували контакти з друзями з України протягом всього часу еміграції?

- Звичайно, і з рідними та друзями ми зідзвонювались щодня. Мені була дуже важлива їхня підтримка, особливо спочатку. У перші місяці складно було поєднувати всі обов'язки і постійно бути на зв'язку, як ми звикли, коли це було в Україні, але згодом все стало на свої місця.

- Якими Ви можете охарактеризувати місцевих, коли Ви переїхали?

- Як і всюди, але переважно вони були душевні та доброзичливі. Недарма кажуть, як ти до людей, так і вони до тебе. Протягом всього часу роботи там у мене не було ніяких конфліктів з поляками. Мені завжди вдавалося з ними порозумітися, оскільки ми чули один одного. Вони дуже піклуються про свій комфорт і це втілено у всьому (розкладі громадського транспорту, місцевій інфраструктурі і тд), тому їм було дуже важливо, аби всі до цього прагнули і не важливо, хто ти і звідки ти приїхав.

- Наскільки легко Вам було шукати порозуміння з мешканцями задля задоволення певних потреб? (для пошуку правильної дороги, ресторану або ж знайомства з сусідами чи тд).

- Дуже легко. Насправді там всі легко йшли на контакт, особливо коли чули польську мову. Я проводила такий експеримент для себе спілкувалася англійською в місцях громадського відпочинку і польською. І як висновок хочу відзначити, що знання місцевої мови дуже полегшило моє життя. Там хороші люди, аби вміти це зауважувати і підкреслювати.

- Скільки часу були закордоном?

- Трохи більше одного року.

- Подумайте, будь ласка, як Ви змінилися. (Як Ви як особистість змінилися, Ваші звички? Можливо стали на щось інакше дивитись, змінилися переконання та погляди?)

- У Польщі я відчула себе впевненішою, адже якраз там завершився мій етап становлення як ефективного професіонала з міжнародним досвідом, свідомої громадянки України з почуттям власної самоідентифікації та гордості, коханої жінки врешті-решт. Тому так вийшло, що саме закордоном мої світоглядні позиції та бачення стали такими, якими вони є, саме там я черпала розуміння та прийняття світу.

- Чи справдилися Ваші очікування протягом певного часу після переїзду?

— Безумовно, це був прекрасний час, що дав мені дуже багато інсайдів та відкрив нові грані мене як особистості.

- Як так вийшло, що Ви повернулись в Україну, розкажіть будь ласка.

- Завершувався робочий контракт і хоча пропонували перепідписати, для себе я чітко знала, що маю продовжити викладання в Україні з тими успішними методиками, що я засвоїла в Польщі. Також вже теперішній чоловік освідчився там, тож треба було думати про весілля та подальше життя, а в бажанні жити в успішній Україні сходилися ми обоє. Тож ми разом повернулися додому.

- **Як змінилась країна/громада/сім'я/місто за час Вашої міграції?**

- Оскільки пройшло все-таки мало часу, то мабуть ніяк не змінилися за той час, поки я не була вдома.

- **Чи є у вас робота зараз? Розкажіть, будь ласка.**

- Зараз є, адже коли повернулася додому ми з чоловіком переїхали до нього у Львів, де і протягом майже 5 років працюю нині в одній з місцевих шкіл. Після одруження я майже три роки, до своїх 30 не працювала, оскільки у мене народилися спочатку сини, а потім завагітніла дівчинкою. Проте після приїзду з Польщі я і не мала на меті одразу піти працювати, чоловік і досі вважає, що зарано повернулася в професійну діяльність. Але я працюю зараз не на повну ставку в школі та проводжу додаткові заняття вдома, тому мені вдається поєднувати роботу та сім'ю, не жертвуючи нічим для мене важливим. З початком епідемії коронавірусу, звісно, довелося відмовитися від репетиторства, а в школі перейшли на форму дистанційного навчання. Зараз з початком повномасштабного вторгнення росії в Україну в дистанційному форматі проводимо уроки. Багато діток, що належать до внутрішньо переселених осіб, зараз проходять в нас навчання і ми допомагаємо їм з адаптацією. Більшість уроків, звичайно, проходять не лише згідно з тематичним планом, а й з нахилом у патріотичну позицію. Зараз багато наших сил ми приділяємо тим, хто через війну, бу змушений покинути свої домівки.

- **Чи підтримуєте контакти з друзями/знайомими з країни, в яку емігрували раніше?**

- Звісно, оскільки протягом мого року проживання в Польщі вдалося знайти дуже багато людей, яких зараз можу назвати сміливо своїми друзями. Також друзі чоловіка, що протягом 5 років жив там, неодноразово відвідували нас в Україні, ми разом їздили на сімейні вікенди та відпочинки.

- **Скажіть, можливо Ви щось впроваджували на уроках, чи ще в якихось практиках набутий досвід?**

- Це мабуть найприємніша частина викладання, коли ти нова викладачка і, прийшовши в новий клас, повністю змінюєш бачення учнів щодо того як може проходити урок і як можна ще по-іншому вивчати мову. Звісно, в Польщі відрізнялися від українських і підручники, і вимоги до тих, хто навчається. За час роботи там я почерпнула для себе багато нових методів викладання, нових способів комунікації і донесення інформації. Оскільки зараз школа, в якій я працюю, має нахил в вивчення іноземних мов, тож і вимоги до викладацького складу там також відповідні, але це дозволяє вчителям самовдосконалюватися та покращувати навчальні плани згідно з інтересами та можливостями учнів. Я в своїй практиці ввела і додатковий роздатковий матеріал, яким користувалася під час роботи в Польщі, і використовую заохочення різноманітні для поглибленого вивчення. Також у школі ми створили факультатив типу комунікативного класу для тих, хто бажає вивчати та покращувати свої польську та англійську мови, де ми двічі в тиждень раніше в оффлайн, а тепер в онлайн режимі обговорюємо фільми, книги, новини цими мовами.