

Міністерство освіти і науки України
Київський національний університет імені Тараса Шевченка
Факультет соціології
Кафедра теорії та історії соціології

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

"Стратегії професійної адаптації українських біженок в Німеччині"

Спеціальність: 054 Соціологія
Освітня програма: «Соціальні технології»
Освітній ступінь: магістр
Кваліфікація: магістр соціології

Авторка:

Драннік Анастасія Андріївна, студентка
2 року магістратури

Наукова керівниця:

Червінська Тетяна Григорівна,
кандидатка соціологічних наук, доцентка

Магістерська робота допущена до захисту
рішенням кафедри теорії та історії соціології
Протокол № 11 від «19» травня 2023 р.
Зав. кафедри _____ проф. Судаков В.І.

КИЇВ 2023

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

АНОТАЦІЯ	4
ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ СОЦІОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ АДАПТАЦІЇ	8
1.1. Соціологічні підходи до вивчення соціальної адаптації	8
1.2. Сутнісні характеристики, різновиди та перешкоди процесів міграції та адаптації	14
1.3. Соціальна адаптація в контексті гендерної та етнічної нерівності	18
1.4 Висновки до Розділу I.....	20
РОЗДІЛ II. МІГРАЦІЙНИЙ ДОСВІД НІМЕЧЧИНИ: ІСТОРІЯ ТА СУЧАСНИЙ СТАН	21
2.1 Ретроспективний аналіз еміграції до Німеччини.....	21
2.2. Актуальні тенденції адаптаційних практик українських біженців в Німеччині	23
РОЗДІЛ III. Дослідження стратегій професійної адаптації українських біженок в м. Констанц (Німеччина).....	29
МЕТОДОЛОГІЧНА ЧАСТИНА.....	29
МЕТОДИЧНА ЧАСТИНА	33
РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ.....	35
ВИСНОВКИ.....	47
Перелік використаних джерел	49
<i>ДОДАТОК 2</i>	55
<i>ДОДАТОК 3</i>	57

АНОТАЦІЯ

У цій роботі розглядається питання працевлаштування українських біженців за кордоном, яке стає актуальним після повномасштабного вторгнення в 2022 році. Адаптація біженців в Європі є дуже важливою як для біженців, так і для суспільства, бо адаптаційні процеси можуть забезпечити біженцям доступ до освіти, охорони здоров'я та роботи, зменшити ризик соціальної маргіналізації та криміналізації суспільства. Об'єктом дослідження стали українські жінки-біженки, які проживають в місті Констанц, Німеччина, а предметом – їхня професійна адаптація та інтеграція до німецького ринку праці. Метою дослідження, передусім, є розгляд прикладів того, як українські біженки адаптувалися та інтегрувалися в нове середовище, дослідження стратегій адаптації до ринку праці.

Окрім аналізу феномену адаптації, в роботі також є дослідження міграційної ситуації в Німеччині, вивчення вже наявних досліджень про ситуацію українських біженців та біженок за кордоном, а також проведення глибинних інтерв'ю з біженками в м. Констанц.

Ключові слова: адаптація, біженці, ринок праці, мігранти, Україна.

This work examines the issue of employment of Ukrainian refugees abroad, which becomes relevant after a full-scale invasion in 2022. Adaptation of refugees in Europe is very important both for refugees and for society because adaptation processes can provide refugees with access to education, health care, and work, reduce the risk of social marginalization and criminalization of society. The object of the study is Ukrainian refugee women living in the city of Konstanz, Germany, and the subject is their adaptation and integration to the German labor market. The purpose of the research, first of all, is to find out how Ukrainian refugee women adapted and integrated into the new environment, research of strategies for adapting to the labor market.

In addition to the analysis of the phenomenon of adaptation, the work also includes a study of the migration situation in Germany, a study of existing studies on the situation of Ukrainian refugees abroad, as well as conducting in-depth interviews with refugees in the city of Konstanz.

Key words: adaptation, refugees, labor market, migrants, Ukraine.

ВСТУП

Кожен день українці та українки виборюють право на повноцінне життя: на фронті, на політичній арені, під обстрілами або без електроенергії. Українці борються за рівні права в своїй країні: навіть під час війни регулюючи місцеві владні установи і організації, а також за кордоном: змінюючи повністю свій ритм життя та своє оточення, але продовжуючи гідно представляти свою країну, виходячи на протести і демонстрації, розповідаючи про жахи війни в закордонних ЗМІ.

В роботі розглядається проблема працевлаштування українських біженців і біженок за кордоном, що є актуальною проблемою в 2023 році, через рік після повномасштабного вторгнення росії в Україну. Перед українцями постало питання вимушеної міграції в межах країни, а також еміграції за кордон, і саме тому вивчення інтеграції та адаптації біженців в Європі набуло актуальності. Особливо це є актуальним у світлі значного зростання кількості біженців та мігрантів, що приїждять до Європи з країн, де війна, конфлікти, природні катаклізми та інші небезпечні обставини перешкоджають нормальному функціонуванню суспільства.

За даними UNHCR [UNCHR, 2022. с. 5] на середину 2022 року кожна 77-ма людина була примусово переміщена в світі, а загальна кількість вимушених переселенців вперше досягнула 103 мільйонів. Тим часом кількість українських громадян в квітні 2023 року становила вже 8,174,779 мільйонів біженців.

Процеси адаптації українців та українок, які стали вимушеними біженцями за кордоном, є **актуальною темою** дослідження, адже це не лише аналіз нашого сьогодення, але й можливість спрогнозувати майбутнє повернення (чи неповернення) біженців в країну.

Адаптація біженців і біженок в Європі має велике значення для Європейської спільноти. Правильний підхід до адаптації може допомогти покращити якість їхнього життя, забезпечити доступ до освіти, системи охорони здоров'я та ринку праці, а також зменшити ризики маргіналізації

біженців і криміналізації суспільства, пов'язаних з міжкультурними непорозуміннями та відчуженням. Крім того, адаптація та інтеграція біженців можуть забезпечити стійкий економічний розвиток та соціальну стабільність в Європі. Також важливо вивчати адаптацію біженців в Європі для того, щоб знайти кращі підходи до процесу адаптації, враховуючи різні культурні, соціальні та економічні фактори, а також використовуючи актуальний досвід та знання в цій галузі.

Дослідженням проблематики феномену адаптації займалась велика кількість науковців. Еміль Дюркгайм, один з основоположників соціології, вивчав, як суспільства адаптуються до соціальних змін [Durkheim, 1893; Durkheim, 1897]. Роберт Парк також розробляв теорії, що можуть бути корисними для вивчення адаптації мігрантів, зокрема, визначав особливості та труднощі соціокультурної адаптації [Park, 1925; 1950]. Не менш важливими є роботи Immigrant in America [Portes, 1996], де автор вивчав чинники та стадії адаптації іммігрантів, а Девід Л. Сем та Джон У. Беррі окреслили в своїй роботі поняття акультурації [Berry, 2010]. Також важливо дослідити особливості жіночої міграції, яка досить рідко перебуває у фокусі досліджень адаптації, хоча біженками частіше стають жінки з дітьми (як і у випадку України). Взаємозв'язок гендеру та міграції досліджувалися у працях «Гендер і міграція» [Brettell, 2016], та «Жінки і міграція» [Pedraza, 1991] «Feeling integrated, yet not accepted» [Jurisic, 2006]. Ці здобутки є важливими, хоча все ще бракує досліджень біженок всередині Європи, коли не такою яскраво помітною є різниця в культурі мігрантів.

Об'єктом дослідження є професійна адаптація українських біженок в Німеччині.

Жінки є категорією, що емігрувала в абсолютно ціннісно, релігійно і культурно нове середовище, самі без партнерів та, переважно, з дитиною. Також біженки часто мають посттравматичний синдром, через переживання травматичних подій в регіонах бойових дій чи на окупованих територіях. Жінки іноді стикаються з подвійною дискримінацією, не тільки як жінки, а ще й як

мігрантки і як біженки, тобто ця категорія передусім є прикладом інтерсекційної нерівності. Аналіз особливостей цієї групи є важливою складовою для розуміння того, як вони адаптуються та інтегрують у ринок праці за кордоном.

Предметом дослідження є стратегії професійної адаптації українських біженок в Німеччині.

Мета дослідження: охарактеризувати стратегії професійної адаптації українських біженок в Німеччині, а також з'ясувати проблеми та труднощі, з якими вони стикаються в процесі адаптації.

Для досягнення мети, в роботі виконано такі **завдання:**

- 1) Проаналізувати наявні соціологічні підходи до вивчення соціальної адаптації;
- 2) Охарактеризувати відмінності між мігрантами та біженцями;
- 3) Виокремити та проаналізувати чинники, які перешкоджають соціальній та професійній адаптації в новій країні;
- 4) Охарактеризувати специфічні проблеми, з якими стикаються жінки-мігрантки;
- 5) Проаналізувати актуальні дослідження соціальної та професійної адаптації українських біженок в Німеччині;
- 6) Провести емпіричне дослідження для з'ясування індивідуальних стратегій професійної адаптації українських біженок в м.Констанц (Німеччина)

РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ СОЦІОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ АДАПТАЦІЇ

1.1. Соціологічні підходи до вивчення соціальної адаптації

На момент середини 2022 року приблизно кожна 77-ма людина по всьому світу була примусово переміщеною особою, що є статистично вдвічі більшим, ніж ще десятиліття тому (2012 рік – одна людина з 167).

В роботі вживається поняття «біженці», «мігранти», «іммігранти» та «примусово переміщені особи, і всі вони відрізняється за мотивами переміщення, юридичним статусом та міжнародним захистом, який вони можуть отримати. Згідно з Женевською конвенцією [UNCHR, 1951], біженець - це особа, яка "внаслідок обґрунтованих страхів стати жертвою переслідування за ознаками раси, релігії, національності, приналежності до певної соціальної групи або політичних переконань знаходиться за межами країни свого громадянства і не може або, внаслідок таких страхів, не хоче користуватися захистом цієї країни", та такі особи мають право на тимчасовий захист.

«Мігранти» це більш загальний термін, який відноситься до будь-якої особи, яка переїжджає з однієї країни в іншу незалежно від причини або юридичного статусу. Мігранти можуть переміщуватися з різних причин, включаючи роботу, освіту, сім'ю або просто бажання змінити місце проживання. В роботі неодноразово відбуватиметься порівняння цих двох понять.

«Іммігранти» це особи, які переїжджають з однієї країни до іншої з метою постійного проживання. А примусово чи внутрішньо переміщені особи (ППО, ВПО), це особи, які змушені покинути свої домівки, але які все ще перебувають в межах своєї країни. Вони можуть бути переміщені через конфлікти, насильство, переслідування, або природні катастрофи. А також термін «тимчасово переміщена особа», що не є стандартним в імміграційній політиці, але іноді використовується для опису людей, які тимчасово залишили свої домівки через певні обставини, такі як стихійні лиха, війна, катастрофи.

Важливо розуміти, що ці категорії можуть збігатися. Наприклад, біженець також може бути іммігрантом, а вимушено переміщена особа також може бути біженцем, якщо вона перетинає кордон своєї країни.

Всі ці категорії осіб більшою чи меншою мірою стикаються з процесом соціальної адаптації до нового середовища, тому слід розглянути цей феномен. Термін «адаптація» походить від латинського «adaptacio» і перекладається як «приспособлення». Саме тому соціокультурна адаптація може інтерпретуватись як процес пристосування етнічних груп до умов іншого соціокультурного середовища. Індивід в процесі соціальної адаптації засвоює нові цінності, норми, вимоги нового суспільства. Зазвичай, коли людина приїжджає в нову країну, то передбачається, що вона буде пристосовуватись загальноприйнятих моделей поведінки, переймає мову, вірування, цінності місцевих людей, щоб не бути аутсайдером в новому соціокультурному середовищі. Проте, адаптація може і не відбутись, або відбутись лише частково. На такий процес соціальної адаптації може впливати безліч факторів, таких як: вік, сімейний статус, наявність дітей, причина міграції, бажання залишитись в новій країні, довготривалість міграції, релігія, знання чи бажання вчити мову, тощо. Кожен з факторів буде розглянуто далі на прикладі українок в Німеччині.

Загалом, при аналізі соціальної адаптації слід перш за все згадати американського соціолога Т. Парсонса, адже саме він розглядав адаптацію, враховуючи безліч факторів соціальної взаємодії (таких як мета, досвід, мотиви тощо). Відповідно до теорії Т. Парсонса, адаптація є однією з ключових умов виживання всіх соціальних систем. Адаптація є ключовим компонентом включення індивідів у широку мережу соціальних взаємодій, шляхом їх пристосування до зовнішнього середовища через формування соціальних ролей, які також несуть адаптивну функцію [Парсонс, 2011]. Результатом соціальної адаптації вчений вважає засвоєння індивідом необхідного набору соціальних ролей, вміння самостійно забезпечити свої потреби в новому середовищі, задоволеність реалізацією своїх планів.

Вивчаючи ідеї представників чиказької соціологічної школи В. Томаса і Ф. Знанецького в роботі «Польський селянин в Європі і Америці», які започаткували академічну емпіричну соціологію вивчаючи соціальну адаптацію емігрантів у США [Znaniecki, 1974]. В фокусі їх уваги були форми поведінки, які сприяли (дез)адаптації у новому соціокультурному середовищі. Соціологи вивчали як соціальна організація змінюється під впливом нових умов і впливів [Blumer H, 1979]. Автори пояснювали проблеми, що виникали в новому середовищі, шляхом вивчення відносин між окремими людьми та оточуючим їх суспільством, де більшість емігрантів – це люди з селищ, у яких прослідковується послаблення родинної солідарності та трансформація селянських настроїв у нове середовище. Позаяк Г. Спенсер бачив цей процес як безперервний, у якому людина є пасивним елементом, що пристосовується до соціального середовища, і у результаті має можливість повної реалізації своїх потреб у соціальних відносинах, установах та інститутах завдяки правильній регуляції процесів в суспільстві [Spencer, 1896.].

Натомість Еміль Дюркгайм бачив успішність соціальної адаптації індивіда в ступені його підпорядкування соціальним нормам, вмінням підкорити суспільству свої, часто суперечливі до встановлених в новому середовищі, індивідуальні інтереси і цінності, що є синонімічним з процесами соціалізації. Він розробив теорію соціальної інтеграції і адаптації, яка включала поняття "аномії" - стану соціальної роз'єднаності, що виникає в результаті швидких соціальних змін. Це поняття можна застосувати для розуміння проблем, з якими стикаються біженці та мігранти [Durkheim, 1893].

Біхевіористи Дж. Уотсон і Б. Скіннер з одного боку бачать адаптацію як стан, коли як результат вже одночасно задоволені як потреби індивіда, так і вимоги нового середовища, а з іншого - як процес, внаслідок реалізації якого досягається цей баланс. Ці вчені бачать соціальну адаптацію як соціально-економічні та організаційні зміни поведінки людини або групи осіб, спрямовані на досягнення соціальної рівноваги між особистістю та зовнішнім середовищем, коли як основні критерії змін в соціальній адаптації

розглядаються процеси підкріплення (заохочень і покарань) [Watson, 1928], [Skinner, 1953].

В інтерсекційному підході Д. Мід, Г. Блумер і Т. Кун бачать адаптацію як процес прийняття людиною очікувань нового середовища на себе [Blumer, 1969]. З іншого боку, адаптація трактується вченими як реалізація власних прагнень, рух до поставленої мети та її досягнення. Таким чином, соціальна адаптація реалізується через цілепокладання, ініціативність, комунікабельність, психологічну гнучкість. Такий підхід є протиположним до Спенсерівського, адже тут індивід розглядається як активна і відповідальна одиниця.

Роберт Парк визначав соціокультурну адаптацію як те, наскільки адекватно переселенці реагують на вплив нового для них середовища, тобто на зміну зовнішніх умов життєдіяльності та внутрішнього психологічного стану. За Парком, самореалізація грає важливу роль в соціокультурній адаптації.

Крім того, автор виділяє три етапи такої адаптації:

1. Переїзд в нове етнокультурне середовище зазвичай характеризується ентузіазмом, ейфорією і оптимістичними очікуваннями;
2. Другий етап підкреслює проблеми переселенців, такі як мовний бар'єр, бюрократичні процедури, неспівпадіння цінностей, тощо.
3. Третій етап характеризується розчаруванням, підвищеним стресом, емоційним напруженням, відстороненням від інших людей, нерозуміння власної етнокультурної самоїдентифікації [Park, 1925; 1950].

Новітній аналіз проблеми адаптації здійснив С. Лісгард у 50-ті роки минулого століття. Він ілюстрував [Рис. 1] соціокультурну адаптацію у вигляді літери U, пояснюючи тим, що спочатку процес адаптації є легким і успішним, через деякий час виникає криза з почуттям самотності і суму, але згодом поступово відбувається інтеграція в нове суспільство з появою дотичних до нового суспільства звичками і почуттям комфорту [Lysgaard, S., 1955].

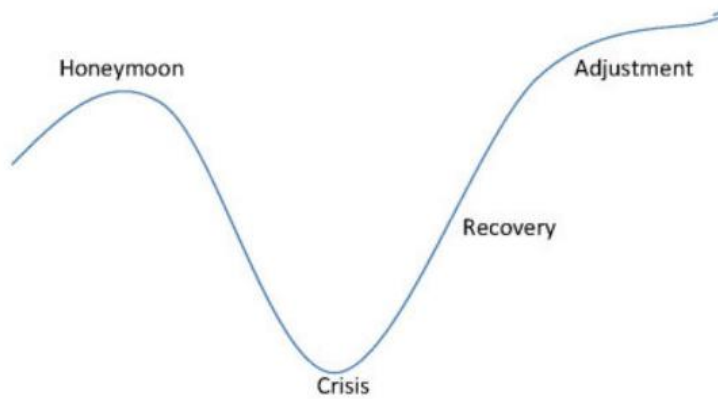


Рис. 1. U-подібна крива. Де перше це “медовий місяць”, потім криза, після якої крива йде вгору з відновленням і пристосуванням

Чинники та стадії адаптації імігрантів є предметом багатьох сучасних досліджень, зокрема, Алехандро Портес в роботі «Імігрант в Америці» [Portes, 1996, р. 78] в своєму аналізі використав модель трьох рівнів прийому імігрантів в новій країні:

1. Перший рівень це політика держави, спрямована на роботу з групами імігрантів, що може реалізовуватися трьома шляхами: виключення, пасивне прийняття та активне заохочення;

2. Другий рівень включає громадянське суспільство, громадську думку і ринок праці. Портес припускає, що цей рівень необов’язково залежить від першого.

3. Третій рівень – це етнічна громада (група). Тут є важливим чи існує ця громада і чи пропонує вона економічні можливості.

Автор припускає, що поєднання позитивних і негативних моделей поведінки, які зустрічаються на кожному з цих рівнів, визначає чіткий спосіб інкорпорації новачків, а використання цієї моделі має намір спрямувати увагу від індивідуальних здібностей імігрантів (освіта, навички) до соціального та політичного середовища.

Наступний важливий термін – акультурація – ввели Девід Л. Сем та Джон У. Беррі. Поняття акультурації позначає тривале зіткнення двох культур, яке призводить до певної модифікації культурних патернів однієї, або обох культур

[Sam and Berry, 2010]. Цей феномен автори відрізняють від асиміляції, яка є лише етапом акультурації, та характеризують чотири стратегії акультурації до нового соціокультурного середовища.

1. Асиміляція – це стратегія, що використовується, коли індивіди не мають бажання зберігати свою культурну ідентичність, та тому шукають інтеракцій з іншими культурами, мігрант активно намагається адаптуватися до нового суспільства, приймаючи його цінності, норми і культуру. Це може включати вивчення мови, зміну способу життя та взаємодію з місцевим населенням. Метою асиміляції є повна інтеграція в нове суспільство.

2. Стратегія сепарації реалізується, коли мігранти повністю відмовляються приймати культуру нової країни, і водночас зберігає свої культурні цінності. Іноді ця стратегія розглядається як стратегія сегрегації, та яка може призводити до ізоляції, соціальної відокремленості та конфліктів.

3 Інтеграція проявляється в бажанні індивіда підтримувати і зберігати свою культуру, одночасно активно цікавлячись і підтримуючи комунікацію з представниками культури-реципієнта. Ця стратегія у багатьох соціологів називається стратегією плюралізму.

4. Стратегія маргіналізації характеризується відсутністю ідентифікації себе з жодною культурою.

Концепції стратегій адаптації біженців і мігрантів закликають нас розглядати різні шляхи, якими ці індивіди намагаються інтегруватись в нове соціокультурне середовище. Процес міграції не обмежується фізичним переміщенням людей, а потребує адаптації до нових соціальних, економічних і культурних умов.

Важливо також згадати одних з перших науковців, які на основі емпіричних досліджень щодо польських мігрантів США, визначили три моделі адаптаційних реакцій мігрантів [Znaniecki and Thomas, 1974]. Де перша це божемний, що характеризується високим рівнем цікавості, готовністю до змін та низьким рівнем страху перед невідомістю. Такі люди прагнуть досягати успіху в новому середовищі, зростати в кар'єрі, отримувати визнання. Такі люди

досить швидко і активно працевлаштовуються, знаходять можливості для розвитку, а найголовніше – вони відмовляються від існуючих культурних схем з їхнього попереднього суспільства.

Другим типом є міщанський, мігранти та біженці в такому випадку мають високий рівень страху і низький рівень цікавості до змін. Такі люди довго не можуть знайти роботу, бо живуть за традиціями з попереднього соціокультурного середовища.

Та третій тип це творчий, згідно з яким мігранти мають баланс рівня страху і цікавості, вони підтримують власні культурні традиції, та відкриті до нових. Представники цього типу можуть знайти роботу та адаптуватись, хоча і можуть ще виключають можливості повернення додому.

1.2. Сутнісні характеристики, різновиди та перешкоди процесів міграції та адаптації

Окрім стадій, можна виокремити типи переміщень за роботою «Гендер і міграція» [Brettell, 2016]. Авторка розглядає саме міграційні процеси, та аналізує постійну і тимчасову міграції. Індивіди, що належать до тимчасової, це зазвичай трудові мігрантки і мігранти, і, частіше, чоловіки працездатного віку, що, заробивши гроші, повертаються додому. А до категорії постійних мігрантів належать, наприклад, євреї, що мігрують цілими сім'ями з метою влаштування домівки на новому місці. Постійні мігранти і мігрантки орієнтовані на активне вивчення мови й інтеграцію до приймаючої країни. Питання полягає в тому, до якої з категорій належать біженці, зокрема, саме українські біженки: яка в них мотивація, яка їх частина планує повернутись на Батьківщину якнайшвидше, а яка – хоче залишитись за кордоном, адже це є одним з ключових факторів (хоча далеко не єдиним) особливостей соціальної адаптації.

Таким чином, вивчаючи термін міграція, слід звернутись до джерел, що вивчають саме інтеграцію біженців і біженок, адже вона дещо відрізняється від міграції економічних мігрантів. Досвід біженства додає комплексності і

складності до інтеграції мігрантів через подекуди наявні травматичні епізоди в їхній країні походження, досвід перетинання кордону і дороги до країни призначення, перші тимчасові місця проживання у статусі біженця (табори для біженців, проживання в спортзалі, дитячому садочку та інших необладнаних для тривалого проживання місцях). Якщо мігранти цілеспрямовано вирішують переїхати до іншої країни, то біженці вимушено покидають країну проживання через бойові дії, релігійні, ціннісні чи інші причини, наприклад, вразливість до переслідувань. З цього також можна зробити висновок, що біженці відрізняються від мігрантів ще й тим, що в них досить часто менший людський капітал, мовні і робочі навички, на противагу мігрантам, які готувалися до переїзду.

Враховуючи те, що метою роботи є саме аналіз соціальної адаптації біженок, то особливу увагу на досвід біженців. В роботі “The Labor Market Integration of Refugee Migrants in High-Income Countries” [Brell, 2020] автори виділяють стадії досвіду біженок і біженців [Рис.2], де перше це виліт/виїзд із країни, власне дорога, проміжний пункт призначення і останнє – прибуття до кінцевого пункту призначення. Проте дослідники зазначають, що кінцевого пункту може й не бути або він буде постійно змінюватись через внутрішні і зовнішні (наприклад, відмова в статусі біженця) фактори, і, таким чином, після третього пункту багато біженців повертаються знов до другого (дорога) і повторюють їх знов.

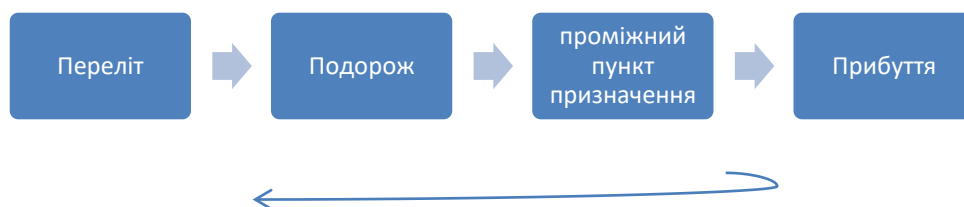


Рис. 2 Стадії досвіду біженців [Brell, 2020], де після проміжного пункту призначення нерідко подорож не закінчується.

Порівнюючи особливості різниці біженців від мігрантів (особливо трудових мігрантів), можна звернутись до автора роботи «Migration and Labor Market Integration in Europe» [Dorn, 2021], який помітив, що окрім рівень зайнятості серед біженок і біженців дуже низький одразу після прибуття в приймаючу країну, але він зазвичай досить швидко зростає протягом перших кількох років після еміграції.

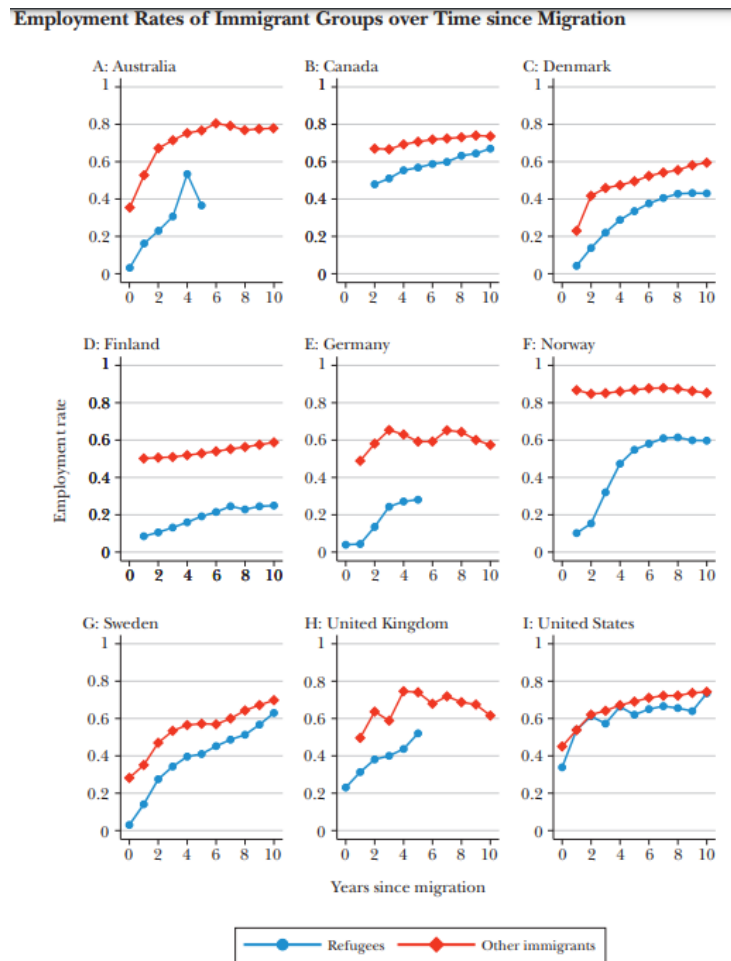


Рис. 3 Порівняльний графік працевлаштування біженців і мігрантів [Dorn, 2021]

За графіком ми бачимо, що біженці (позначені синьою лінією) спочатку знаходяться в нерівній позиції порівняно з іншими мігрантами (червона лінія) за показники зайнятості, проте в багатьох країнах, де розвинена інтеграційна політика, рівень їх зайнятості з часом майже вирівнюється.

Водночас цікаво і те, що кількість активних самозайнятих працівників вища саме серед іммігрантів, ніж серед місцевого населення [Brettell, 2016]. Це

пояснюється тим, що іммігрантам і іммігранткам важче знайти роботу через нестачу лінгвістичних навичок і, як наслідок, неможливість знайти ідентичну роботу на такій самій позиції, як і в їхній рідній країні, або через дискримінацію. Вивчення другої мови, наприклад, зумовлено різними обставинами, що призводять до цього, або, навпаки, заважають:

	Motivation		Opportunities		Costs	L2
	U(L2)	U(L1)	Access	Efficiency		
1. Family and migration biography						
Voluntary migration	+					+
Temporary migration	-	+				-
Duration of stay			+			+
Age at migration	-	+		-		-
Education (OC/RC)	+			+	-	+
Cultural capital (RC)	+			+	-	+
Intrinsic cultural value L2	+					+
Intelligence				+	-	+
2. Origin context (OC)						
Q-value of L1		+				-
Access to L2 in OC/media contact			+			+
L2 language instruction in OC			+			+
Linguistic distance L1-L2				-	+	-

Рис. 4. Чинники мотивації вивчення другої мови [Esser, 2006]

З таблиці [Рис. 4] видно, що мотивація для вивчення другої мови поширена серед тих, хто мігрував добровільно, має освіту та культурний капітал, тоді як відсутність мотивації прослідковується в тих, хто розглядає свою міграцію як тимчасову, а також серед доросліших людей [Esser, 2006].

Ще однією важливою складністю, яку відчують біженці в перший час після приїзду, це важливість соціальних мереж, які стають формою соціального капіталу, оскільки утворюють «систему міжособистісних зв'язків, які пов'язують мігрантів у межах їхніх місць походження та призначення на основі спорідненості, дружби та почуття приналежності до однієї спільноти походження» [Zani, 2018], і якщо мігранти та біженці відчують себе частиною спільноти, яка їх підтримує та допомагає їм адаптуватись до нової країни, це може позитивно вплинути на їх самооцінку та самопочуття. Важливість бути частиною етнічної спільноти може допомогти мігрантам і біженцям знайти підтримку в важкі часи та допомогти справлятися з

труднощами, такими як незнання мови, адаптацією до нових культурних норм або проблемами з отриманням роботи або житла.

1.3. Соціальна адаптація в контексті гендерної та етнічної нерівності

Отже, біженці стикаються з великою кількістю проблем, та щоб зрозуміти характер проблем більш детально, можна розглянути й інші фактори, такі як стать, вік, рівень освіти, професію, та інші. Особливо в дослідженні є важливість виокремлення статі як фактору гендерної нерівності в контексті біженців. Окрім Африки, де чоловіки схильні мігрувати до міст, а жінки лишатись в сільських районах, щоб обробляти землю, здебільшого мігрантами стають як чоловіки так і жінки, а біженцями частіше саме жінки. Аналізуючи критерії гендерної нерівності жінок-біженок, важливо розуміти, чому жінки все ще стикаються з подвійною нерівністю (сприймаються не тільки як мігрантки, а й як представниці жіночої статі). Гендерна сегрегація та дискримінація за ознакою статі, вкорінені в патріархальні країни, можуть бути перенесені і на контекст міграції. Жінки біженки можуть стикатись з сексуальним і гендерним насиллям як під час конфлікту, так і після нього в таборах для біженців або на шляху до безпечного притулку, а також можуть мати обмежений доступ до основних медичних послуг, зокрема до послуг репродуктивного здоров'я. Ще одним критерієм гендерної нерівності є дискримінація в законодавстві, адже в деяких країнах законодавство може дискримінувати жінок, обмежуючи їх права і можливості, а також економічна вразливість, бо жінки-біженки можуть мати обмежені можливості для заробітку, що збільшує їх економічну залежність та вразливість. Першочергово, залежно від того, з якої країни та з якого культурного середовища приїхали біженки, подекуди дівчата-біженки мають менше можливостей для освіти і менше освітнього капіталу в цілому, порівняно з хлопчиками.

Існує також припущення про те, що чоловіки-мігранти, що через переїзд мають досвід пониження в кар'єрі, можуть компенсувати тимчасову відсутність

контролю за власним життям надмірним контролем життя дружини та дітей [Brettell, 2016, с. 4]. Особливості жіночої міграції, як правило, нехтуються у дослідженнях адаптації, хоча біженками частіше стають жінки з дітьми, особливо в випадку України. Як було помічено [Pedraza, 1991], до жінок-біженок через деякий час приїжджають чоловіки, щоб воз'єднатись з родиною, і тоді особливості адаптації в літературі узагальнюються. Враховуючи такий критерій гендерної нерівності як економічна вразливість, існують дані, за якими здебільшого саме жінки-біженки і жінки-іммігрантки зі Східної Європи, а також Західної Африки, стають секс-працівницями у Західній Європі через важкість адаптуватись до професійного ринку без достатніх мовних навичок [Brettell, 2016].

Ці виклики для біженок можуть перекриватися та посилювати одне одного, створюючи складні проблеми для жінок-біженок.

Родинний статус теж розглядається в багатьох джерелах, як важливий фактор швидкої адаптації, чи навпаки – її відсутності: біженці та мігранти обох статей, чиї партнери залишилися в домашній країні, більш схильні повернутись додому, і не прив'язуватись до нової країни.

Враховуючи критерії гендерної нерівності, зрозуміло, що вона може перетинатись зі стигматизацією за етнічною приналежністю. Незважаючи на програму адаптації мігрантів та біженців європейськими країнами, вихідці з інших європейських країн як правило адаптуються та «асимілюються» значно швидше, порівняно з вихідцями з мусульманських країн. В книзі «Шлях інтеграції» [Lucassen, 2006, с. 12] автори відзначають, що мігрантки і мігранти в межах Європи інтегруються значно швидше і «безболісніше», а вихідці з інших частин світу – довше. Тут доречне питання, до якої категорії належать українці? В книзі порівнюють адаптацію вихідців з Польщі і Туреччини в Німеччині. Українці і українки своєю релігійною, расовою і культурною приналежністю, певна річ, ближчі до вихідців з Польщі. З одного боку, багато українців вважає себе європейцями і підтримує європейські цінності, а з іншого, тільки з незначним відривом (51,6%) українці і українки вважали себе прибічниками

Європейського Союзу на момент 2017 року [Фонд ім. Фрідріха Еберта, 2017]. А спираючись на дослідження Центру Разумкова "Україна: 30 років на європейському шляху" [Razumkov Centre, 2021] у червні 2021 року лише 41,2% українців відчували себе європейцями, усвідомлювали свою належність до культури і історії європейського співтовариства. Тим часом вже на момент літа 2022 року трохи більше половини українців ідентифікувало себе європейцями. [Соціологічна група "Рейтинг", 2022]. Таким чином, прослідковується незначна позитивна тенденція і можна сказати, що більшість українців є прибічниками Європейського союзу, та досить велика частка респондентів вважає себе європейцями. Українці досить активно налаштовані на інтеграцію в Європейський союз, але все ще є і велика кількість тих громадян, які розглядають європейців як «інших», що створює деякі перешкоди в адаптації біженкам і біженцям.

1.4 Висновки до Розділу I.

Підсумовуючи основні положення розділу, відзначаємо, що адаптація є ключовим фактором виживання в новому соціокультурному середовищі, включаючи індивідів, які мігрують в нове середовище, та може бути реалізована через цілепокладання, ініціативність, комунікабельність та психологічну гнучкість.

Мігранти поділяються на типи перш за все за причинами переїзду, як, наприклад, трудові мігранти, або біженці. В нашому дослідженні ми фокусуємось тих мігрантках, які після повномасштабного вторгнення покинули небезпечні регіони України та стали біженцями в Німеччині.

Для врахування особливостей соціальної і професійної адаптації українських біженок, було розглянуто гендерну специфіку такого феномену. Проблеми адаптації біженок часто нехтуються та не розглядаються належним чином як унікальний феномен, що вирізняється специфічним досвідом адаптації. Він відрізняється від досвіду звичайних мігрантів відсутністю готовності до адаптації та, часто, мовних навичок, соціального й матеріального капіталу, підтримкою з боку чоловіка та наявністю дітей.

РОЗДІЛ II. МІГРАЦІЙНИЙ ДОСВІД НІМЕЧЧИНИ: ІСТОРІЯ ТА СУЧАСНИЙ СТАН

2.1 Ретроспективний аналіз еміграції до Німеччини

Німеччину, як країну для дослідження особливостей міграції, було обрано з декількох причин. Перш за все, вона має довготривалий міграційний досвід, а також розвинені адаптаційні процеси ще починаючи з 19 століття і до сьогодні, а також ця країна стала однією з трьох найпоширеніших країн для вимушеної міграції українських біженок і біженців [UNHCR, 2023], разом з Польщею, та російською федерацією, куди частину українського населення було примусово депортовано.

Активність міграції до Німеччини почалась ще в 1880-х роках, враховуючи близько двох мільйонів внутрішніх мігрантів зі Сходу на Захід країни, з яких 20% були етнічними поляками [Lucassen, 2006, p. 79]. Проте, і зовнішня міграція починала набувати популярності, і вже в 50-ті роки минулого століття, коли економіка Німеччини почала стрімко підійматись, і велика кількість працівників була потрібна, щоб опанувати цей економічний підйом. Тому було укладено контракт з Туреччиною, Югославією і Марокко, щоб наймати працівників з-за кордону. Протягом 60-х-початку 70-х років минулого століття Німеччина стає провідною країною для мігрантів серед Європейського Економічного Співтовариства. Наступна хвиля еміграції до Німеччини, на цей раз з інших країн ЄС, стрімко зросла після 2011 року, коли громадяни східноєвропейських країн, що приєднались до Співтовариства в 2004 році отримали повний доступ до німецького ринку праці [Dorn, 2021]. Нова хвиля міграції відбулася в 2015 році, та характеризувалась високим потоком не тільки мігрантів зі Східної Європи, а й біженців з Сирії, що призводить до рекордних обсягів міграції – 2-х мільйонів осіб за один рік [David Dorn, 2021]. Перешкодою адаптації ставала певна сепарація від суспільства, бо коли мігранти і біженці вперше з'являлись в новій країні, вони за тенденцією обирали жити і проводити час серед своїх етнічних когорт.

Ангела Меркель зазначала [Martén, 2019]: «Ті, хто шукає притулок в цій країні, має також поважати наші закони і традиції, а також вчитись розмовляти німецькою», підкреслюючи, що відмова від виходу зі свого етнічного кластеру веде до паралельних суспільств, а ті, хто виходять з кластерів, досягають вищої економічної мобільності за цими кордонами етнічних кластерів. Приймаюча держава в свою чергу має спонукати мігрантів і біженців бути рівними громадянами суспільства і робити все для цього. Німецька влада зазначає, що іммігранти мають вчити німецьку і підпорядковуватись закону [Jurisic I., 2014, p.86]. Звісно в поняття «інтеграція» закладається набагато більше, ніж це, проте дві зазначені вище найголовніші умови прописані досить чітко. Олаф Шольц неодноразово зазначав державні плани розширення громадянських прав мігрантів констатуючи, що ті, хто живе і працює в Німеччині на постійній основі, повинні мати право обирати і бути обраними, тобто бути повноцінною частиною країни. Крім того, у Німеччині акцент на німецькому етнічному корінні нещодавно замінили акцентом на культурних і політичних цінностях, до яких мігранти повинні пристосуватися [European Commission and OECD, 2003]. Інтеграційний план в Німеччині (Der Nationale Integrationsplan) було створено в 2007 році, і зараз він репрезентує загальні шаблони для застосування інтеграційних механізмів у різних сферах, таких як освіта, охорона здоров'я, медіа, громадянське суспільство тощо.

Загалом, політика інтеграційного плану передбачає адаптацію до ринку праці, а також надання мігрантам і мігранткам доступу до системи соціального забезпечення. На першому етапі, який ще в англійських джерелах називають натуралізацією (eng. – naturalisations), від кандидатів і кандидаток іноді вимагають проходити курси громадянства та складати мовні іспити (як наприклад, у Великобританії, Німеччині та Австрії), вважаючи, що такі заходи слугують помічниками в адаптації та інтеграції для майбутніх громадян.

2.2. Актуальні тенденції адаптаційних практик українських біженців в Німеччині

Щоб перейти до наступної частини (дослідження), слід зрозуміти наявні статистичні дані та дослідження про те, як зараз живуть українські біженки.

З початку повномасштабного вторгнення росії в Україну кількість осіб, які станом на квітень 2023 вважаються внутрішньо переміщеними особами (ВПО), згідно з оцінками Міжнародної організації з міграції (МОМ), становить приблизно 6 мільйонів [Internal Displacement Report, 2023].

Згідно зі звітом Управління Верховного комісара ООН у справах біженців [UNHCR, 2023] [Рис. 5], близько 8,1 мільйонів українських біженок і біженців покинуло країну, 1.2 млн. з яких потрапило в пошуках притулку до Німеччини. Ця кількість біженців на 35% більша в порівнянні з 2015 роком, де з загальної кількості в 890.00 мігрантів, переважно більшістю були біженці з Сирії. Досить складно відслідкувати реальну кількість українців, що вже повернулись, адже біженки і біженці неодноразово їздили додому, часто – ненадовго, щоб побачитись з рідними, та все ж таки, незважаючи на існуючі ризики, близько 5 мільйонів людей повернулися в Україну [Internal Displacement Report, 2023]. На момент квітня 2023 року, 5 038 365 мільйонів українських біженців і біженок вже здобули статус тимчасового захисту, з яких в Німеччині – 1 034 630 млн., в Польщі – 993 755 тис. та 447 830 тис. в Чехії [European Council, 2023].

Графік 1. Чисельність українських мігрантів за кордоном* (без урахування рф), тис. осіб



Графік 2. Кількість громадян, що перетнули кордон України (станом на 15.11.2022), млн осіб

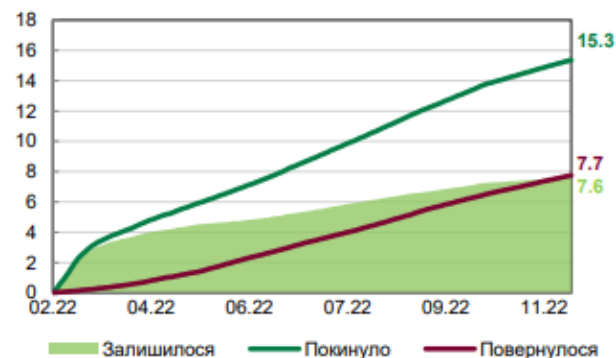


Рис. 5. Статистичні дані за кількістю українських біженців закордоном [Туча О., 2022].

Соціо-демографічний портрет українського біженця, згідно з українськими даними досліджень Prospects for Integration of Ukrainian Refugees into the German Labor Market [Panchenko, 2022], факультету соціології [University Konstanz, 2023], а також до Німецького центру реєстрації іноземців [German Central Register of Foreigners, 2023] засвідчують, що це переважно жінки (близько 70%). 44% респонденток приїхало з дітьми, з яких 36% респонденток – мають неповнолітніх дітей [Ukrainians living in Konstanz 2022, 2023]. Серед біженок домінують одружені жінки 30-49 років з дітьми, що мають вищу освіту і залучені до кваліфікованої праці. Крім людей зі ступенем магістра або бакалавра (71%), серед біженок є і доктори філософії (7%), й ті, хто не закінчили навчання в університеті (6%) [Panchenko T., 2022]. Крім того в результатах респондентів біженців брали участь представники з усіх регіонів України. Причому найбільша частка респондентів припадає на найнебезпечнішу зону на Сході країни (30%), більша частина території якої окупована або знаходиться в зоні бойових дій. Досить значна частка біженців походить з півночі України (22%), а також з Києва (20%), де була лінія фронту в березні-квітні 2022 року. Менша частка біженців представлена «Заходом» (11%), «Центром» та «Півднем» (по 8%) України.

Важливим фактором працевлаштування в новій країні є наявність бажання залишитись в цій країні [Panchenko, 2022]. А серед тих, хто планує залишитися в Німеччині або переїхати до іншої країни, частка тих, хто вже працює або незабаром буде працювати, є значно вищою, ніж серед бажаючих повернутися в Україну. Таким чином, українські біженки, які сподіваються повернутися додому найближчим часом, мають слабкі стимули інвестувати в людський капітал країни перебування і в своє майбутнє тут. В дослідженні особливостей біженців м. Констанц [University Konstanz, 2023] 33,4% респондентів планує залишитись в Німеччині, 16% - жити на дві країни і близько 30% - повернутись. Також цікаво, що відсоток біженців і біженок, що позначили зацікавленість в пошуку роботи становить 20%.

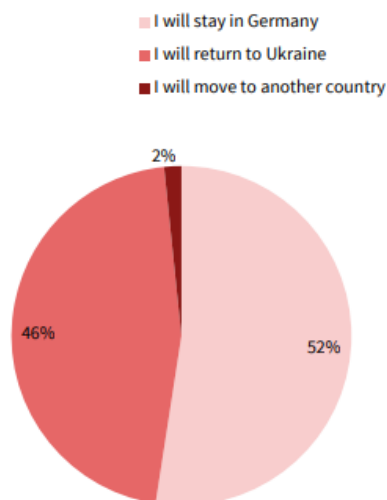


Рис. 6. Плани на майбутнє серед українських біженців [U. Dadush, P. Weil, 2022], згідно з яким відповіді українців і українок розділились приблизно навпіл щодо повернення додому, чи залишання в Німеччині (46% та 52% відповідно).

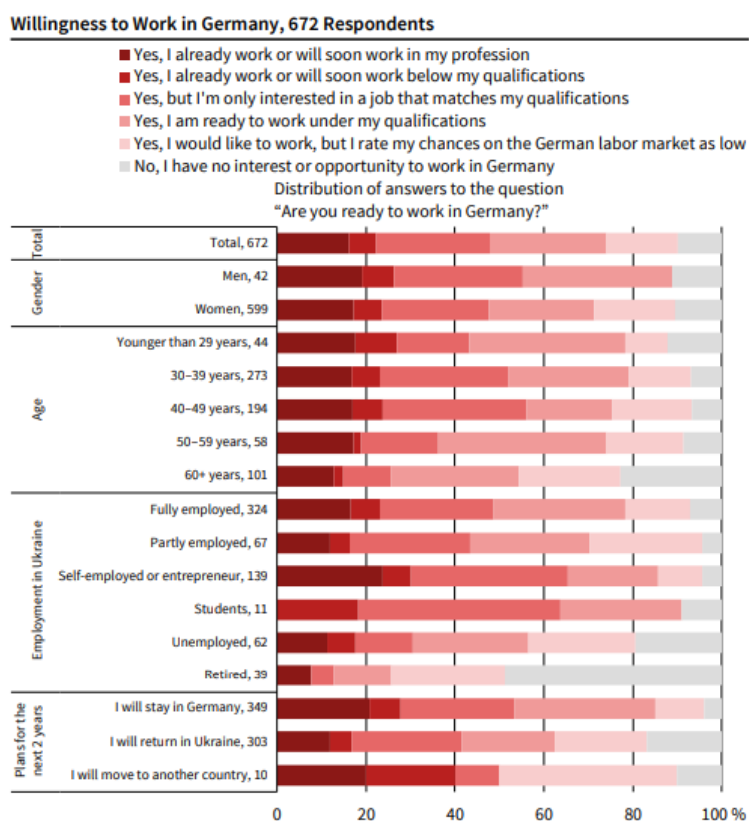


Рис. 7. Бажання працювати в Німеччині за соціо-демографічними критеріями [Dadush2022]

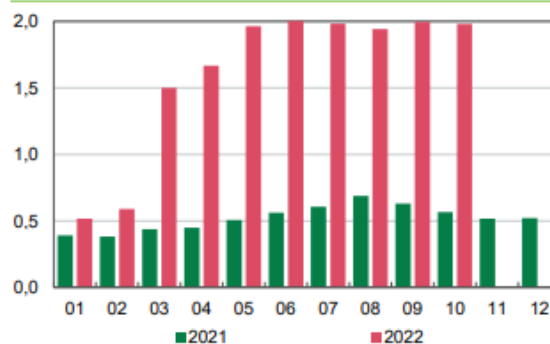
Графік [Рис. 7] чітко демонструє високу готовність українців і українок до роботи в Німеччині: лише 10% респондентів і респонденток сказали, що не мають можливості чи бажання працювати. Ще 16% хотіли б працювати, але

оцінюють свої шанси на працевлаштування в Німеччині як низькі. Проте варто зазначити, що такі відповіді дають переважно пенсіонери. Отже згідно з дослідженням [Dadush, 2022], [Razumkov Centre, 2021] серед решти – 74% респондентів і респонденток, що висловлюють бажання працювати в Німеччині, 42% тих, хто готовий працювати виключно за фахом або вже працює за фахом, і 32% тих, хто готовий працювати нижче своєї кваліфікації. Крім того, серед тих 74% є 22% тих, що вже працевлаштовані або перебувають в процесі працевлаштування і 52% тих, що готові працювати, але ще не шукали роботу. Крім того, на рис. 7 продемонстровано причинно-наслідковий зв'язок між бажанням працювати в Німеччині та планами залишитися в цій країні, і що серед бажаючих залишитися в Німеччині близько 40% готові або вже працюють нижче своєї кваліфікації (32 і 7 відсотків). Проте, згідно з дослідженням UNHCR, якщо 63% респонденти в Україні були працевлаштовані до початку повномасштабного вторгнення, то вже у вересні 2022 працевлаштованим були лише 28% [UNHCR, 2022]. І якщо в Німеччині на момент червня-липня 2022 року було зареєстровано вже більше 350 тис. українців, які то менше 10% встигли знайти роботу (за деякими дослідженнями ця цифра досягає 22% [Panchenko, 2022]. У Франції знайшли роботу близько 15% українських біженців, враховуючи мовний бар'єр та відносно малу діаспору, в Іспанії це 13% із 90 тис. українок і українців працездатного віку. Тим часом у Польщі 1.2 мільйони українців отримали карти побуту, номери соціального страхування та вже близько половини з яких працевлаштувались. [Туча О., 2022].

Цікавим є й те, що приплив людей працездатного віку та витрати українських мігрантів за кордоном стали позитивними чинниками для економік країн перебування [Туча О., 2022] [Рис. 8]. Попри фінансові виклики, в довгостроковій перспективі прибутки покриватимуть витрати на біженців, оскільки українці та українки поступово адаптуються до європейського ринку праці та починають платити податки, та витрати українських біженок і біженців підтримують економіки країн перебування насамперед через самостійні

витрати в країні. А згідно зі звітом Deloitte, інтеграція українських біженців в Польщі може призвести до додаткового зростання ВВП Польщі на 0.2–3.5% щорічно в перші п'ять років [Туча О., 2022].

Графік 3. Імпорт послуг за статтею "подорожі", млрд дол.



Джерело: НБУ.

Рис. 8. Витрати українців закордоном. На графіку ми бачимо, як зросли витрати порівняно з 2021 роком (інформацію взято зі звіту НАБУ [Туча О., 2022]).

Завдяки сприятливим для роботи умовам для українських біженок і біженців (статус тимчасового дозволу надається одразу і всім без виключень, так само як і автоматичний дозвіл на роботу), збільшиться їх участь у європейському ринку праці. Європейський центральний банк прогнозує, що в середньостроковій перспективі коефіцієнт участі в робочій силі українських мігрантів працездатного віку в країнах Єврозони буде становити від 25% до 55%. Разом з тим, робоча сила ЄС зросте на 0.2-0.8%, що складатиме від 0.3 до 1.3 мільйона осіб. Однак, варто відзначити, що вплив на економіку приймаючих країн може бути скоріше негативним, якщо мігранти повертатимуться в Україну після проходження процесу адаптації, оскільки початкові витрати не будуть компенсовані доходами від їхньої зайнятості в майбутньому.

2.3 Висновки до Розділу II

Отже, міграційний досвід Німеччини має довгу історію, починаючи з 19 століття, а також коли значна кількість мігрантів пересувалася зі Сходу на Захід країни. В 50-х роках минулого століття, зростання економіки Німеччини призвело до збільшення чисельності закордонної імміграції, яка була важливою

для забезпечення робочої сили в економіці країни. Таким чином, країна вже століття розвиває та регулює адаптаційні процеси, пов'язані з міграцією.

Дослідження засвідчують, що більшість серед українських біженців в Німеччині в 2022 складають жінки із неповнолітніми дітьми, зокрема, одружені жінки віком від 30 до 49 років з вищою освітою та залучені до кваліфікованої праці. Завдяки сприятливим умовам для роботи, таким як статус тимчасового дозволу на роботу для всіх біженців, участь українських біженців на європейському ринку праці має збільшитись. Втім, все ж таки в середньостроковій перспективі, коефіцієнт участі в робочій силі українських мігрантів працездатного віку у країнах Євросоюзу очікується від 25% до 55%, що може мати негативний вплив на економіку приймаючих країн, якщо мігранти повертатимуться в Україну після проходження процесу адаптації, оскільки початкові витрати не будуть компенсовані доходами від їхньої зайнятості в майбутньому. Однак, у довгостроковій перспективі, участь біженців на ринку праці може бути корисною як для приймаючих країн, так і для самих мігрантів. Саме тому досить важливо періодично робити регулярний моніторинг ситуації щодо працевлаштування українських біженців в Європі. Ми маємо відслідковувати перешкоди до працевлаштування, плани на майбутнє, готовність ставати повноцінними акторами трудового процесу в Європі, або ж повертатись додому.

РОЗДІЛ III. Дослідження стратегій професійної адаптації українських біженок в м. Констанц (Німеччина)

МЕТОДОЛОГІЧНА ЧАСТИНА

Німеччину, як країну для дослідження особливостей міграції, в дипломній роботі було обрано, бо вона має довготривалий міграційний досвід. Політика Німеччини передбачає допомогу в інтеграції до ринку праці і надання мігрантам та біженцям доступу до системи соціального забезпечення. Українкам надають послуги мовних курсів та (частіше волонтерські) групи консультування, допомогу з послугами, перекладачів і періодичні заходи-зустрічі, вважаючи, що такі заходи слугують помічниками в інтеграції для майбутніх громадян.

Той факт, що по приїзду місце призначення українкам починають оформлювати вид на проживання і дозвіл на роботу, що має призвести до збільшення участі українців на європейському ринку праці. Проте існують і деякі стримуючі до інтеграції в ринок праці чинники: мовний бар'єр, невідповідність кваліфікації, або потреба її підтвердження, складнощі влаштування дітей в дитячі садки та школи.

Як показує дослідження «The integration of immigrants in cross-national perspective» [Tubergen, 2004, с.104], етнічні упередження, ксенофобський клімат і соціальні дистанції в цілому мають негативний вплив на опанування другої мови. Родинний статус теж розглядається в багатьох джерелах, що розглядають процеси адаптації в різних країнах світу, як важливий фактор схильності до адаптації, чи навпаки – її відсутності: біженці і мігранти, чиї партнери залишились в домашній країні, більш схильні повернутись додому, і не прив'язуватись до нової країни.

Досліджувана група – українські біженки, що вимушено виїхали з України після 24.02.2022 і наразі перебувають в місті Констанц, Німеччина.

Предмет – професійна адаптація українських біженок в Німеччині.

Мета дослідження: з'ясувати, як українки інтегрувались в нове середовище, дослідити стратегії професійної адаптації українок в м. Констанц.

Задачі дослідження узгоджені з питаннями:

1. З'ясувати, які існують стратегії виходу українок на німецький ринок праці;
2. Дізнатись як швидко відбувався процес отримання роботи і завдяки яким інструментам;
3. Охарактеризувати чинники, які полегшували чи ускладнювали, прискорювали чи сповільнювали пошуки та отримання роботи;
4. З'ясувати, з якими труднощами, стикались українські біженці;
5. Охарактеризувати, які чинники полегшували чи ускладнювали процес адаптації;
6. З'ясувати, чи стикаються українки з дискримінацією через статус біженця;
7. Дізнатись, чи працюють вони по спеціальності і за своїм рівнем кваліфікації;
8. З'ясувати мотивацію пошуку роботи, а також кар'єрні перспективи і плани на майбутнє;
9. З'ясувати особливості умов працевлаштування і роботи в Німеччині, в порівнянні з Україною.

Гіпотези:

1. Українські біженки знайшли роботу саме завдяки Job Centre, в якому вони оформлені;
2. Основним чинником, що ускладнює процес працевлаштування українських біженок є відсутність знання мови.
3. Українки мають певні перешкоди через статус біженця.
4. Українки в дослідженні працевлаштовані не за своєю кваліфікацією, а нижче.
5. Бажання залишитись в Німеччині корелює з чітким баченням кар'єрних перспектив, з мотивацією до пошуку роботи.
6. Працевлаштованими українками було помічено різницю між ринком праці в Німеччині і в Україні.

6.1. Українки помітили відмінності в стосунках між колегами.

6.2 Наявна відмінність в кількості бюрократичних процедур.

У вступі, а також в I частині роботи вже були **інтерпретовані основні поняття**. Проте, для подальшої роботи слід зробити також **операціоналізацію понять**.

Індикатори дослідження поняття **адаптація**:

- Працевлаштування;
- Знання мови країни перебування;
- Проживання в стандартних житлових умовах (не спортзали чи павільйони);
- Освіта (доступ до освіти допомагає людям отримувати необхідні навички та знання для працевлаштування та професійної кар'єри);
- Культурна адаптація: знання та розуміння культурних відмінностей та прийняття їх у межах спільного соціального простору;
- Влаштування дітей в навчальні заклади;
- Бачення майбутнього в новому середовищі.

Індикатори дослідження поняття «тимчасове проживання» серед біженців закордоном:

- Соціальні виплати / медичне обслуговування;
- Працевлаштування (під час перебування в Німеччині без візи або тимчасового захисту іноземець не може влаштуватись на роботу згідно з §24 Закону «Про перебування іноземних громадян» (див. вище пункт «Дозвіл на тимчасове перебування»).
- Догляд за дітьми та школа;
- Консультації для дорослих іммігрантів (МВЕ);
- Мовні курси для отримання професії. [Запитання та відповіді про в'їзд з України та перебування в Німеччині. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2022].

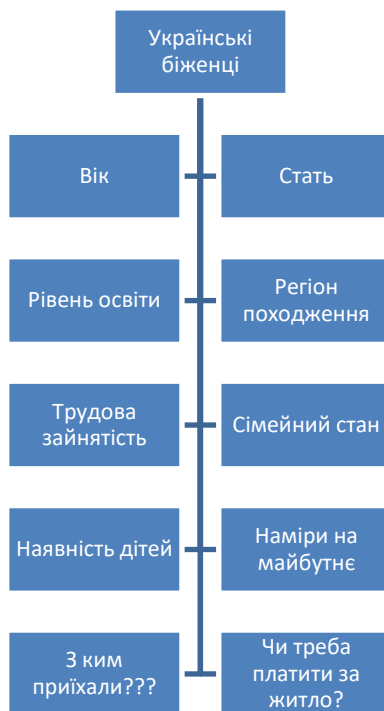


Рис. 9. Операціоналізація поняття «українські біженці».

Обґрунтування вибору дизайну дослідження

Методом дослідження було обрано метод глибинного інтерв'ю. Незважаючи на той факт, що за цей рік було проведено безліч кількісних досліджень методом розсилання анкет для опитування українських біженців за кордоном, завдяки яким ми маємо доступ до цінної інформації про реальну кількість біженців, їхній матеріальний стан, інформацію де і з ким вони живуть (кількісну інформацію), ми дуже мало знаємо про те як вони живуть. Це дослідження ставить за мету з'ясувати з якими труднощами при пошуку роботи стикаються респонденти, яке в них ставлення до Job Center та загального процесу адаптації. Якісні дослідження виявляють значення і сенси, замість кількостей та фактів.

Інтерв'ю обрано в дослідженні через урахування наступних переваг методу: метод дозволяє досліднику (інтерв'юєру) контролювати питання і гнучко реагувати на відповіді, що надає можливість відкриття нової неочікуваної інформації; учасники можуть підкріплювати відповідями

власними прикладами, спостереженнями, описувати відчуття. Інтерв'ю передбачає відкриті, розгорнуті відповіді.

Звичайно, існують і певні недоліки методу, як наприклад те, що респонденти надають непрямую інформацію, відфільтровану через їхню призму бачення і суб'єктивізм; не всі люди однаково вміють артикулювати і рефлексувати події. Також метод інтерв'ю робить неможливим збирати інформацію в реальних польових умовах (безпосередньо на роботі), - лише в спеціально зазначеному місці, проте тут все одно доречно безпосередньо запитати і отримати розгорнуту відповідь. Автор посібника «Qualitative Interviewing» [Rubin, 1995, p.43] описує цей метод так: «Дизайн якісних інтерв'ю гнучкий, інтерактивний, безперервний, а не підготовлений заздалегідь і замкнений у камені...особливість безперервності значить, що опитування переробляється протягом усього проекту». Тобто якісні інтерв'ю – це більше інтеракція між інтерв'юером і респондентом з метою «викопати сутність з глибини» [Babbie, 2012, p.346], де інтерв'юер має план запитань і структури інтерв'ю, але в той час не тримає питання в рамках, з яких не можна виходити.

МЕТОДИЧНА ЧАСТИНА

Дизайн дослідження: інтерв'ю

Інтерв'ю було проведено з 10-ма українськими біженками м.Констанц (Німеччина); 5 працевлаштованих та 5 непрацевлаштованих респонденток. Подивимось на дані працевлаштованих українок, адже вони є об'єктом нашого дослідження.

	Робота	Вік	Діти	Дата проведення інтерв'ю
Респондентка 1	КНУ ім. Шевченка, паралельне отримання стипендію постдока для молодих дослідників після PhD	31	2 дитини віком 8 місяців та 7 років	Березень 2022
Респондентка 2	Піар-менеджерка в клубі	20	-	Березень 2022
Респондентка 3	Відділ якості компанії Takeda	40	2 дитини віком 14 та 6 років	Березень 2022
Респондентка 4	Координаторка проектів з інтеграції людей з міграційним бекграундом в Caritas Konstanz	44	1 дитина віком 7 років	Лютий 2022
Респондентка 5	Працівниця по роботі з біженцями	39	1 дитина віком 10	Березень 2022

План формування вибірки та збору даних

Респондентів було обрано в результаті застосування поєднання методів гніздової вибірки і снігової кулі. Метод снігової кулі як стратегія неімовірнісної вибірки було обрано, бо це релевантний варіант для складнодоступних груп. В Німеччині в червні було зареєстровано більше 350 тис. українців, які шукають роботу, однак менше 10% знайшли роботу. Отже, метод снігової кулі (snowball sampling) - це метод відбору учасників дослідження шляхом отримання рекомендацій від уже вибраних учасників. Цей метод використовують для можливості зв'язатись і вивчити групи або спільноти, що складаються з складнодоступних груп (працевлаштовані українки). Починаючи зі стартової групи учасниць, дослідниця запитує учасниць про нові можливі джерела інформації та включаючи їх у дослідження, поступово розширює вибірку.

Назва методу відображає ідею того, що вибірка поступово збільшується, як сніжна куля, яка росте, коли котиться вниз по схилу.

Таким чином, інтерв'юєрка планує приходити в розважально-волонтерські центри, кав'ярні, де періодично збираються багато українських біженок та біженців. Наступним кроком є пошук тих, хто є працевлаштованими, після чого проводиться інтерв'ю або планується наступна зустріч з цією людиною. Завершальним етапом інтерв'ю є прохання порадити ланцюгові контакти тих людей, кого знають респондентки, і які відповідають характеристикам цільової групи дослідження.

План аналізу даних для дослідження:

Дані інтерв'ю записано за допомогою диктофону, а також допоміжних записів інтерв'юєра, після чого дані було перенесено в текстову форму і закодовано. Кодування і подальше сортування відбувається за наявними категоріями і темами, після чого з наявних категорій було зроблено висновки про закономірності в моделях поведінки і процесах, що допомагає в подальшому зрозуміти нові сенси.

В дослідженні використовується індуктивний метод, в якому немає важливої прив'язки до гіпотез, що мають бути перевірені, є лише проблема, а проаналізовані дані допоможуть відкрити нові підходи.

РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

Аналіз матеріалів інтерв'ю в контексті професійної адаптації дозволив виокремити результати на дві умовні групи за працевлаштуванням: 1) Знайшли роботу через волонтерську діяльність; 2) Знайшли роботу заздалегідь чи планували її знайти до від'їзду; 3) Не шукають роботу самостійно, відвідують мовні курси та чекають, що центр зайнятості знайде їм роботу.

А також на групи за планами на майбутнє і кар'єрною перспективою: 1) Планує залишатись і зростати в кар'єрі; 2) Вірогідно повернеться додому; 3) Працює поки що тут, але в майбутньому є ймовірність жити на дві країни. Ця типологія дотична до класифікації за Томасом і Знанецьким: богемний тип, що

зарахується прийняттям нових традицій; міщанський тип, орієнтований на збереження своїх традицій; творчий тип, представники якого поєднують інтеграцію до нового соціального середовища зі збереженням своїх культурних традицій, життя на дві країни.

Стосовно непрацевлаштованих респонденток, то вони схильні озиратись на інших, характеризуються деяким інфантилізмом та підкорюються шаблону, який надається інтеграційними курсами: *«Я не працюю, поки що все ще мовні курси»*; *«Всі, кого знаю, всі ще вчать мову»*; *«Зараз не працюю, вивчаю німецьку»*; *«Зараз всі вчать потроху мову і вже на роботу не дуже спішать»*; *«Без мови тут можете мати тільки низькооплачувану і низькокваліфіковану роботу, і то навряд»*; *«Перший раз за життя маю таку можливість отримувати гору інформації з Інтернету і навчатись, то цим я зараз і займаюсь»*, *«спочатку мала бажання знайти роботу за особистим хобі, але поцікавившись у інших, як з цим облаштовані справи у інших, зрозуміла, що зі своїм станом здоров'я і рівнем медицини в Німеччині, стресів мені краще уникати»*; *«Кажуть, без Б1-Б2 мови вас навіть прибиральником не візьмуть»*.

Згідно з даними від Центру Зайнятості в Німеччині [Bundesagentur für Arbeit, 03.2023] наразі працевлаштовано тільки 20% українців, отже можна зробити висновок, що процес працевлаштування не є легким і доступним кожному процесом. Зважаючи на приклади, можемо виділити основну перешкоду – незнання мови. Багато роботодавців відмовляється працевлаштовувати людей навіть на фізичну працю зовсім без знання мови, а стратегія «очікування, що центр зайнятості знайде вам роботу» прослідковується у всіх непрацевлаштованих респондентом: *«Маю закінчити мовні курси...не так багато що робити, особливо коли не знаєш мови»*; *«Без мови тут можете мати тільки низькокваліфіковану роботу, і то навряд»*; *«Кажуть, без Б1-Б2 мови вас навіть прибиральником не візьмуть»*.

Гіпотеза **«Основним чинником, що ускладнює процес працевлаштування українських біженок є відсутність знання мови»** може також бути підтверджена наступною думкою респондентки:

«З англійською це не той ринок в Констанці. Звісно в великому місті я би вже знайшла роботу бо там є і великі підприємства, великих фірмах, а тут все заточено під сферу послуг і туризм, все» (Респондентка № 4).

Зважаючи на відповіді, можна зробити висновок, що загалом знаходження роботи без знання німецької це, радше, виняток. Центр зайнятості пропонує мовні курси стільки, скільки треба, щоб бути готовим вийти на ринок праці за їхніми рекомендаціями. В місті Констанц працевлаштування без знання німецької є важким процесом. Тому важливо розглянути стратегії того, як українки, котрі взяли участь в інтерв'ю, шукали роботу і працевлаштовувались.

«Разом зі мною летіли емейли з мого місця роботи про те, що в цей регіон їде наша співробітниця і якщо є якісь можливості для академічної мобільності, то ми були б раді.... Всю підтримку організаційну з дослідженням мені допомагав робити професор X, а підтримку фінансову допомагала ця організація» (Респондентка №1)

«Мені запропонували тут працювати і просто подивитись як тут все працює, а вже наприкінці червня я оформилась офіційно»; «почались плітки, що джобцентр почне знімати вас з пособій і буде видавати роботу прибиральницями чи ще кимось, тому я оформилась, бо робота мені подобалась»; «Потім зі мною оформили контракт на проект стосовно українських артистів.... мене запросили на таку проектну роботу»; «Знайшла сама (роботу), це було оголошення....я почала допомагати...і потім мені запропонували вже тут працювати» (Респондентка №2)

«Я працювала в Україні у міжнародній компанії, шукала внутрішні вакансії в цій же компанії в різних країнах, подавалася і проходила співбесіди. Отримала 3 пропозиції роботи і вже тоді вибрала найкращий варіант для себе» (Респондентка №3)

«Почала шукати роботу одразу, паралельно волонтерила, а потім мене взяли на повну ставку в (назва компанії)»; «мені запропонували роботу», «надсилала безграничну кількість резюме» (Респондентка №4)

«Роботу мені знайшли тут друзі, коли я ще була в Україні»
(Респондентка №5)

Отже, можна зробити висновок, що респондентки знаходили роботу самостійно завдяки своїй проактивній позиції і поведінці. Гіпотеза **«Українки-біженки знайшли роботу саме завдяки JobCenter, в якому вони оформлені»** може бути спростована. В результаті проведених інтерв'ю було виявлено, що біженки знаходять роботу самостійно чи за допомогою друзів, але не центру зайнятості. Кандидатки №2 та №4 знайшли роботу через волонтерство в цих центрах, не маючи працевлаштування саме там першочерговою метою, та їм запропонували долучитись. А респондентки №1 та №5 знайшли роботу заздалегідь перед тим, як їхати. Тоді як респондентка №3 почала теж шукати роботу заздалегідь, та знайшла самостійно шляхом активного надсилання резюме та проходження співбесід. Всі 5 прикладів характеризуються двома стратегіями: самостійним активним пошуком роботи та проактивним волонтерством з подальшим працевлаштуванням.

Однією з останніх ми розглянемо змінну часу: як швидко респондентки працевлаштовувались:

«Чекали оформлення 2 місяці»; «Мене профінансували на 9 місяців і дали дослідження на 2 роки» (Респондентка №1)

«Через місяць волонтерства вже запропонували працювати «по-чорному»; «Контракт підписали через місяць»; «Через місяць вже запропонували роботу», «запросили на проектну роботу до вересня 2023 року»;
(Респондентка №2)

«Місяць чекала на дозвіл і одразу пішла працювати»; «Через рік отримала підвищення»

«Перші два місяці чекали тимчасовий захист», «3 червня почала волонтерити і за три тижні отримала там роботу...отже десь за 4 тижні знайшла роботу» (Респондентка №4)

«Отримала контракт на півроку» (Респондентка №5)

Ми можемо зробити висновок, що популярним серед респонденток є кар'єрний ліфт через волонтерство (№2, №4 та частково №5), де вже досить швидко їм запропонували роботу, а також те, що всі знаходили роботу в перші місяці після переїзду.

Розглянемо місця працевлаштування респонденток і чи збігається це з їхніми кваліфікацією та фахом. На запитання *«Чи співпадає ваш рівень кваліфікації?»* респондентки відповідали:

«Так, це якраз програма, яка замість того, щоб ставити кар'єру на паузу, допомагає її продовжувати» (Респондентка №1)

«Я думаю, що так. Я навчаюсь за спеціальністю журналістка, ОП медіа, комунікація і зв'язки з громадськістю, PR. І в нас була практика де нас навчали керувати проектами, просувати їх в соціальних мережах. І ось зараз я працюю тим, хто просуває українських артистів, я їх залучаю, організовую концерти, керую проектами. Є деякі відмінності, але я би сказала, що 80% того, що я робила в університеті, я роблю і зараз»; «Так, робота цілком відповідає моїй кваліфікації» (Респондентка №2)

«Так, робота відповідає моїй кваліфікації» (Респондентка №3)

«Я працюю точно за спеціальністю, щодо кваліфікації може трохи нижче, але це перехідний етап» (Респондентка №4)

«Думаю, здебільшого відповідає, так» (Респондентка №5)

З проаналізованих відповідей можна зробити висновок, що ті українки, які самостійно шукали роботу без залучення центру зайнятості, знаходили роботу за спеціальністю та переважно за кваліфікацією. Та спростувати гіпотезу **«Українки в дослідженні працевлаштовані не за своєю кваліфікацією, а нижче»**.

Цікаво також з'ясувати, чи помітили респондентки різницю між німецьким та українським ринками праці та працевлаштуванні, щоб розуміти, наскільки складним є їхній процес професійної інтеграції в нове середовище.

«Що в Німеччині випереджає Україну так це грантова культура» (Респондентка №1)

«Оскільки вдома в мене був ФОП, то оформлення (в Україні) займало набагато менше часу ніж тут (в Німеччині), але це загалом пов'язано з цими законами Німеччини про конфіденційність, про всі ці бумажки». «В Україні я би сказала до мене ставились не так професійно як тут, бо в Україні у нас досі є така стигма, бо якщо ти молодий, в тебе ще не має досвіду роботи, тобою можна помикати, пояснювати що ти вже знаєш, роблячи вигляд, що вони набагато досвідченіші і знають краще. В Німеччині до цього нема питань, тут дають конструктивну критику, хоч я і все ще всьому навчаюсь». «Тут (в Німеччині) легше з фінансуванням , і коли мені потрібна була ліцензія на фотошоп, то мені її без проблем придбали. Коли в Україні ж мені треба було дуже довго вмовляти роботодавця» (Респондентка №2);

«У процесі працевлаштування особливої різниці не помітила. Щодо самого ринку праці, то тут оплата праці значно вища. Деякі відмінності у процесі роботи є, але вони більше стосуються організації роботи. І переважно спричинені відмінностями у менталітеті українців і німців» (Респондентка №3)

«Мені здається, що навіть простіше (в Німеччині), якимось лояльніше, принаймні туди, куди я потрапила» (Респондентка №4).

Респондентки №1, №2 та №4 вказують на недоліки українського ринку праці за такими категоріями: ставлення до працівника: професійність, повага, лояльність, та за матеріальними потребами: оплата праці, покупка ліцензій, надання грантів.

Але також були згадані недоліки і сприйнятті негативно особливості німецького ринку праці: бюрократія, папери.

Отже, можна сказати, що здебільшого респондентками була помічена певна різниця між ринками праці двох країн, й відзначені краще матеріальне забезпечення і більш лояльний підхід в Німеччині.

Ще один напрям особливостей роботи це наявність дискримінації за статусом біженця українок та стосунки з колегами на роботі.

«Тут є навіть equal opportunities office, який займається допомогою жінкам і особливо жінкам з дітьми, слідкують, щоб до них ставились однаково, як і до інших, щоб не давали менше грошей, якщо діти хворіють, щоб жінку не звільняли, або не давали менше проектів. В них навіть є стипендія Констанція, яка може допомогти жінкам дослідницям в університеті. Отже, всі підтримують на всіх етапах. Тут ще мені пощастило, бо деяких констанцьких колег я знала і до цього, тому мене не сприймають як біженку, а саме як колегу» (Респондентка №1)

«Дуже дружні, ми спілкуємось «на ти» незважаючи на вік, і в цілому мене все влаштовує, звісно якщо там у боса є якісь стосунки з іншими колегами, то це може впливати на процес негативно»; «Тут дають конструктивну критику» (Респондентка №2)

«Я з дискримінацією не стикалася. [...] Стосунки абсолютно нормальні, але так як я не знаю німецької, то іноді є перешкоди у спілкуванні» (Респондентка №3)

«Дискримінації за статус біженця – ні, але знову ж таки, я володію німецькою, тому ще може через це....А стосунки з колегами чудові, ну бо звісно я з відділу комунікацій і я розумію, що це грає велику роль і без неї взагалі неможливо. Тому навпаки, керівництво виявилось гнучким» (Респондентка №4)

«Не стикалася абсолютно, бо я в принципі працюю тим, хто займається біженцями, дітьми, тому все нормально» (Респондентка №5).

Таким чином, жодна з респонденток не помічала дискримінації на роботі, та навпаки – зазначали про дружні і комфортні стосунки з колегами.

Зважаючи на високий рівень лояльності до Німеччини серед респонденток, наступним постає питання про плани на майбутнє. Для з'ясування, де себе бачать респондентки в майбутньому, було поставлене запитання про кар'єрні перспективи та, власне, про бажання залишитись. Для прикладу розберемо спочатку плани на майбутнє працевлаштованих українок, а потім непрацевлаштованих. З опитаних мною працевлаштованих біженок більшість бажає залишатись тут:

«Було б непогано працювати і в Києві і тут, але жити все ж таки точно тут (в Констанці)» (Респондентка № 1)

«Я би пішла вчитись тут на технічне навчання за своєю спеціальністю, хоч і Німеччина ніколи не була країною, про яку я мріяла.... Найближчі декілька років будемо тут, але не впевнена, що хочу залишитися тут назавжди»; «Поки залишатимусь заради хлопця, хоча й ніколи не знаєш, чи буде він далі, тому поки так» (Респондентка № 2)

«Через рік роботи тут, я отримала підвищення, тому перспективи є завжди. З моєю кваліфікацією я зможу влаштуватися і в інші компанії» «Найближчі декілька років будемо тут, але не впевнена, що хочу залишитися тут назавжди» (Респондентка № 3)

«Ну я сама з Донецьку, тому розумію, що цей дощ (війна) надовго.... Не хочу, щоб моя дитина зростала в війні, коли є можливість дати щось інше. Та я і сама не хочу, бо після 2014 року теж чекала, що ось ще трохи і повернусь додому, але цього не сталося» «Я планую тут залишатись, так як в принципі і до цього я планувала переїжджати в Німеччину, шукала роботу, тому була за крок до переїзду і війна тільки це прискорила.... Хоча ця робота зараз як перехідний етап» (Респондентка № 4)

«Поки тут, а далі ще не знаю, робота поки влаштовує» (Респондентка №5)

З відповідей ми бачимо, що настрої щодо планів на майбутнє коливаються від рішучого до нейтрального, але всі наголошують на плані залишатись, принаймні ще декілька років, хоч деякі і не впевнені щодо довгострокових перспектив. Бажання залишитись в Німеччині цілком корелює з чітким баченням кар'єрних перспектив, з мотивацією до пошуку роботи, саме тому респондентки №1 та №3 чітко бачать себе такими, що продовжують працювати і жити в Німеччині, хоч і респондентка №1 не виключає можливості працювати на дві країни, таким чином зберігаючи сильні зв'язки з країною походження. Тим часом респондентки №2, №3 та №5 ще не можуть дати такої точно

відповіді, але вказують часові рамки «найближчі роки», «пару років точно» як визначені з бажанням поки працювати тут, навчатись та зростати в кар'єрі.

Також працевлаштовані українки неодноразово підкреслюють цінність свого працевлаштування:

«В мене тепер є якийсь досвід роботи в Німеччині, а також я не просто сиджу на якихось виплатах» (Респондентка №2)

«Це було моє бажання» (Респондентка №3)

«Звикла працювати і ні від кого не залежати», «ніхто не допомагав, зазвичай я була тою, хто допомагав» (Респондентка №4)

«Я не та людина, яка сидітиме на соціальній допомозі» (Респондентка №5)

З іншого боку слід розглянути приклади планів непрацевлаштованих респонденток:

«Поки роботу не шукаю, але дивлюся вакансії. [...] Так, я збираюсь навчатись у Німеччині, далі працювати, або, якщо фірма готова взяти мене як стажера, то я готова одразу працювати»;

«Спочатку мала бажання знайти роботу за особистим хобі, але поцікавившись у інших, як з цим облаштовані справи у інших, зрозуміла, що зі своїм станом здоров'я і рівнем медицини в Німеччині, стресів мені краще уникати, бо вони знижують мені імунітет, а я й так постійно на стресі з початку війни...Думаю, скоріше всього, повертатись в Україну».

«В липні закінчується договір на оренду кімнати і буде зрозуміло, куди рухатись далі»

«Вибачте, не плануємо працювати, скоро ідемо додому».

Серед непрацевлаштованих українок немає таких однозначно позитивних чи негативних загальних настроїв, але серед респонденток все ж таки частіше прослідковується відчуття високої невизначеності та розмірковування про повернення додому. Хоча одна з респондентом виказала бажання навчатись або працевлаштовуватись, але без конкретного плану на майбутнє, перекладаючи локус контролю на інших людей «якщо фірма готова буде мене взяти».

Також непрацевлаштовані респондентки вказують на «невигідність» працевлаштування, коли є соціальні виплати: *«Той ринок праці, який пропонують в Німеччині поки що мене не зацікавив, бо я не бачу щоб хтось із працюючих заробив набагато більше чим я отримую по соціалу»*

«Більшість не хоче працювати, або 5% хоче, а десь 95% - відпочиває...їм (95%) на їжу і горілку вистачає, нащо йти працювати»

«Нема сильної мотивації», людям дали занадто багато прав»

«В інших мотивації небагато», «той, хто ходив на роботу, нічого внятного сказати не могли і тільки переживали, щоб не бути винними джобцентру»

«Таких (хто сидить на соціальній допомозі) щиро кажучи більшість з мого оточення» (Респондентка №4)

У відповідях прослідковується негативна генералізація українських біженців в оточенні респонденток. Серед перешкод для працевлаштування респондентки вказували такі:

«Перша проблема це, звісно, житло [...] з двома дітьми і місця дуже не вистачало, хоча знайти нічого не вдавалось, на мої заявки, як і усім, просто не відповідали. Друга проблема це наявність маленької дитини...з дитячими садками все жахливо. Всі мами, які хоч якимось чином змогли інтегруватись, знайти друзів, ходити на мовні курси, знайшли, може роботу, це тільки ті мами, чиї діти ходять в сад або школу, інших сценаріїв, нажаль, немає [...]. Відмовлялись допускати на мовні курси з дитиною»; (Респондентка №1)

(«Звісно, в великому місті я би вже знайшла роботу, а тут ринок не той» (Респондентка №4).

«Мовні курси жахливі, держава (Німецька) зробила так, щоб ми їх швидко проходили і швидко йшли на роботу. Ніякої якості занять, вони підходять і ставлять за тебе галочки в тестах, змішують рівні, змушують більшість матеріалу дають на опрацювання вдома самостійно, бо наявність пройденого курсу значить «підсрачник» на роботу. Тобто процедура по роботі з українцями така шаблонна, наче зі свинями в клітках, ось так вони собі

вирішили (Німеччина), і так вони за шаблоном до всіх ставляться. Дають багато, хоча і робиться тут як для солдат, якимось дивно, без підходу до людей» (Непрацевлаштована респондентка).

Враховуючи відповіді ми можемо зробити висновок, що українки в Німеччині подекуди стикаються з деякими труднощами, які впливають на їхню професійну адаптацію.

Останнім важливим фактором, що впливає на рішення про працевлаштування, є наявність серед біженців тимчасового захисту до березня 2024 року («в нас дозвіл на проживання до березня 2024 року», «після цього в мене є дозвіл на проживання до 03.24»). Наразі ще невідомі основні положення процедури продовження тимчасово захисту та можливість її продовження, якщо за цей час біженці ще не вивчили мову та не знайшли роботу. Таким чином, я бачу важливість проведення повторного дослідження ще через рік, до того ж важливо було дізнатись, наскільки важливими залишились зазначені перешкоди для працевлаштування.

В цілому, деякі особливості міста Констанц завадили знаходженню працевлаштованих українок, адже в місті досить низький показник працевлаштованих мігрантів за низкою причин, які в тому числі зазначали респондентки: «Звісно, в великому місті я би вже знайшла роботу», а також нестача місць проживання та дитячих садків для дітей, тому професійна реалізація відходить на другий план, поки не вирішені інші питання, а на моє прохання поради інших респонденток серед їхнього кола спілкування, хто міг би підійти для дослідження, відповідають здебільшого наступним чином: «Навіть не знаю, кого вам поради», «Зараз всі вчать потроху мову і вже на роботу не дуже спішать».

В цілому, цікавим відкриттям стало те, що існує тенденція отримання роботи в місці, куди українки приходили безоплатно допомагати. Волонтерська діяльність, активна позиція, надання допомоги стали головним чинником знаходження роботи. Також, якщо спробувати порівняти моделі поведінки респонденток з типами адаптаційних реакцій мігрантів за Томасом і

Знанецьким, то респондентки, що вказували в планах на майбутнє впевненість залишатись в Німеччині та зростати в кар'єрі, (№1 та №4), респондентки, що планували своє працевлаштування ще до приїзду сюди (№1, №4 та №5), а також думають про кар'єрні перспективи в Німеччині (№1, №3, №4) можуть бути віднесені до божого типу, так як проявили себе як готові до змін з низьким рівнем страху перед невідомістю, а також прагненням досягати успіху в новій країні.

До творчого типу можна віднести респонденток, що найближчим часом ще планують бути тут, але не виключають варіанту повернення додому (№2, №3 та №4). А міщанському типу відповідають не працевлаштовані українки, які схиляються до повернення додому, не бачать сенсу (або вигоди) у професійній адаптації та перекладають відповідальність за пошуки роботи та працевлаштування на центр зайнятості.

ВИСНОВКИ

Адаптація є важливим фактором виживання в новому соціокультурному середовищі для всіх типів мігрантів. Проблеми адаптації біженців відрізняються від звичайних мігрантів, зокрема, модель (не)адаптації (що включає в себе, в тому числі, психологічні особливості та зовнішні фактори), наявністю мовних навичок та інших ресурсів. Українські біженки, які планують повернутися додому, можуть мати слабкі стимули адаптуватися до нової країни, а мовний бар'єр, невідповідність кваліфікації та інші виклики ускладнюють інтеграцію у ринок праці.

У результаті проведеного емпіричного дослідження серед українських біженок було виявлено ряд особливостей та проблем щодо їхнього працевлаштування, що можуть слугувати чинниками формування потенційної ситуації маргіналізації. Зокрема, певна невігідність працювати через специфічність і складність місцевого ринку, обмеження для тих біженок, що мають маленьких дітей та не знають мову, а також нестача місць проживання зменшують можливості для професійної адаптації в Німеччині.

Також в проведеному дослідженні було виявлено важливість волонтерської діяльності, відкритості допомагати, активної позиції та відкритості до допомоги, які стали одними з найголовніших чинників знаходження роботи українськими біженками. Всі працевлаштовані респондентки знайшли роботу самостійно та за кваліфікацією, без залучення місцевого центру зайнятості, а ті, хто не є працевлаштованими, відвідують мовні курси. Проведення повторного дослідження через рік є важливим для вивчення активності адаптації українок, коли з'являються зовнішні підстави для "більш активної" інтеграції. Повторне дослідження дозволить оцінити, як змінилися умови життя, навчання та праці українських біженок з моменту проведення попереднього дослідження з урахуванням того, що скоріш за все не всі отримають продовження тимчасового захисту, або ж не всі захочуть його продовжувати. Та вже зараз дослідження дає підстави для того, щоб

відкоригувати місцеву політку з адаптації, допомогти у визначенні ефективних підходів та рекомендацій для повноцінної інтеграції українських біженок в місцевий ринок праці. В результаті дослідження можна виокремити такі стратегії професійної адаптації:

Богемний тип:

1. Мати проактивну позицію, бути відкритим до змін, допомагати на безоплатній основі, та, як наслідок, отримувати пропозицію на роботу

2. Шукати роботу заздалегідь, або надсилати велику кількість резюме, як наслідок – швидко знаходити роботу, без залучення центру зайнятості. Отже, бути міграційно налаштованим і готовим, що позитивно впливає на професійну адаптацію.

Творчий тип:

3. Знаходити роботу та пристосовуватись до нових умов, планувати жити на дві країни або не мати чіткого плану на майбутнє.

4. Відвідувати мовні курси, поки рівень мови не буде досягнутий на достатньому рівні, щоб працевлаштуватись.

Міщанський тип:

5. Не мати чіткого плану, схилитись до повернення додому.

Важливо виокремити загальну мотивацію залишатись в Німеччині та зростати в кар'єрному плані серед працевлаштованих біженок, що в подальшому матиме наслідки для України, адже стрімке зростання інтелектуальної міграції призводить до втрати країною трудового та інтелектуального ресурсу й уповільнення наукового розвитку.

Перелік використаних джерел

1. Вплив українських мігрантів на економіки країн-реципієнтів [Електронний ресурс] / О.Туча, І. Співак, О. Бондаренко, О. Погарська // Національний банк України. – 2022. – Режим доступу до ресурсу: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/Migration_impact_2022-12-15.pdf.
2. Жінки та чоловіки на ринку праці [Електронний ресурс] // Ukrstat. – 2021. – Режим доступу до ресурсу: https://ukrstat.gov.ua/operativ/pro_stat/Prosto/m&w/j_ch_na%20runky_praci.pdf.
3. Запитання та відповіді про в'їзд з України та перебування в Німеччині [Електронний ресурс] // Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. – 2022. – Режим доступу до ресурсу: https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/AsylFluechtlingsschutz/faq-ukraine-ukr.pdf?__blob=publicationFile&v=3.
4. Конвенція про статус біженців 1951 року [Електронний ресурс] // UNCHR – Режим доступу до ресурсу: https://www.unhcr.org/ua/wp-content/uploads/sites/38/2021/07/UNHCR70_Key_Messaging_ukr.pdf
5. Концепція природної соціальної еволюції Г. Спенсера// Історія соціології: навчальний посібник / – Харків: Національний Технічний Університет «Харківський Політехнічний Інститут», 2017. – 442 с., с. 69–88.
6. Основні трактування поняття технології соціальної адаптації та їх аналіз у контексті проблеми інвалідності.// Збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету. – 2021. – №3. – 29 с.
7. Парсонс Т. Соціальна структура і особистість. пер. з англ. В. Верлоки і В. Кебуладзе. Київ: Дух і літера, 2011. 337 с.
8. Сімнадцяте загальнонаціональне опитування: ідентичність. Патріотизм. Цінності [Електронний ресурс] // Соціологічна група "Рейтинг". – 2022. – Режим доступу до ресурсу: https://ratinggroup.ua/research/ukraine/s_mnadcyate_zagalnonac_onalne_opituvannya_dentichn_st_patr_otizm_s_nnost_17-18_serpnya_2022.html.

9. Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2021–2031 роки. // Міністерство науки і освіти України. – 2020. – С. 71.
10. Україна: 30 років на Європейському шляху [Електронний ресурс] // Razumkov Centre. – 2021. – Режим доступу до ресурсу: <https://razumkov.org.ua/uploads/2021-nezalezhnist-30.pdf>.
11. Українське суспільство та європейські цінності [Електронний ресурс] // Фонд ім. Фрідріха Еберта. – 2017. – Режим доступу до ресурсу: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/13570.pdf>.
12. Arbeitslose und Arbeitssuchende nach Staatsangehörigkeiten (Monatszahlen) [Електронний ресурс] // Bundesagentur für Arbeit. – 2023. – Режим доступу до ресурсу: https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Expertensuche_Formular.html?nn=24278&bw_f=Konstanz+Ravensburg.
13. Babbie E. R. The Practice of Social Research / Earl R. Babbie., 2012. – 624 с. – (Wadsworth Inc Fulfillment). – (13th edition).
14. Basic Concepts & Terms of Sociology [Електронний ресурс] // Sociology guide – Режим доступу до ресурсу: <https://www.sociologyguide.com/basic-concepts/Assimilation.php>.
15. Brell C. The Labor Market Integration of Refugee Migrants in High-Income Countries / C. Brell, C. Dustmann, I. Preston. // The Journal of Economic Perspectives. – 2020. – С. 94–121.
16. Brettell C. B. Gender and Migration / Caroline B. Brettell., 2016. – 248 с.
17. Blumer H. Symbolic Interactionism: Perspective and Method / Herbert Blumer., 1969. – 219 с.
18. Dadush U. Will Ukraine's refugees go home? / U. Dadush, P. Weil. // Policy Contribution. – 2022.
19. Dorn D. Migration and Labor Market Integration in Europe / D. Dorn, J. Zweimüller. // The Journal of Economic Perspectives. – 2021. – С. 49–76
20. Durkheim E. Note sur la définition du socialisme // Revue philosophique de la France et de l'étranger. — Paris: Alcan, 1893. — Vol. XXXVI. — P. 506-512.

21. Esser H. Migration, language and integration / Hartmut Esser. – Berlin: Social Science Research Center, 2006. – 130 с.
22. Global Trends: Refugees, Asylum-seekers, Returnees, Internally Displaced and Stateless Persons [Электронный ресурс] // UNHCR. – 2008. – Режим доступа до ресурсу: <https://reliefweb.int/report/world/2007-global-trends-refugees-asylum-seekers-returnees-internally-displaced-and-stateless>
23. Infographic - Refugees from Ukraine in the EU [Электронный ресурс] // European Council. – 2023. – Режим доступа до ресурсу: <https://www.consilium.europa.eu/en/infographics/ukraine-refugees-eu/>.
24. Jurisic I. Feeling integrated, yet not accepted / Ivana Jurisic. – Marburg: Tectum-Verl, 2014.
25. Lucassen L. Paths of Integration / L. Lucassen, D. Feldman, J. Oltmer. – Amsterdam: Amsterdam University Press, 2006. – 343 с.
26. Martén L. Ethnic networks can foster the economic integration of refugees / L. Martén, D. Hangartner, J. Hainmueller. // Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America. – 2019. – С. 16280-16285.
27. Mid-Year Trends [Электронный ресурс] // UNHCR. – 2022. – Режим доступа до ресурсу: <https://reporting.unhcr.org/document/3528>.
28. Montgomery R. J. Components of Refugee Adaptation / Randall J. Montgomery. // The International Migration Review. – 1996. – С. 679-702.
29. Panchenko T. Prospects for Integration of Ukrainian Refugees into the German Labor Market: Results of the ifo Online Survey / Tetyana Panchenko. // CESifo Forum. – 2022. – №23. – С. 67-75.
30. Park, Robert E. The City / R. E. Park, E. W. Burgess, and R. D. McKenzie // Chicago: University of Chicago Press. – 1925.
31. Pedraza S. Women and Migration: The Social Consequences of Gender / Silvia Pedraza. // Annual Review of Sociology. – 1991. – С. 303-325.
32. Pons C. After fleeing war, Ukrainians struggle to settle around Europe [Электронный ресурс] / C. Pons, C. Demony // Reuters. – 2022. – Режим

- доступу до ресурсу: <https://www.reuters.com/world/europe/after-fleeing-war-ukrainians-struggle-settle-around-europe-2022-10-10/>.
33. Portes A. Immigrant America: A Portrait / A. Portes, R. G. Rumbaut., 1996.
34. Protection Risks and Needs of Refugees from Ukraine [Электронный ресурс] // UNHCR. – 2023. – Режим доступа до ресурсу: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiZjYwMDFhMzMtMTJjZS00NzU1LTkzYzgtNTNhN2FiNjU3Y2RlIiwidCI6ImU1YzM3OTgxLTY2NjQtNDEzNC04YTBjLTY1NDNkMmFmODBiZSIsmiOjh9>.
35. Rubin H. J. Qualitative Interviewing: The Art of Hearing Data / H. J. Rubin, I. S. Rubin., 1995. – 302 с. – (SAGE Publications).
36. Sam D. Acculturation: When Individuals and Groups of Different Cultural Backgrounds Meet / D. Sam, J. Berry. // Perspectives on Psychological Science. – 2010. – №5. – С. 472-481.
37. Skinner F. B. Science and human behavior / F. B. Skinner. – New York, NY: Free Press, 1953.
38. Social Integration of Migrants and Ethnic Minorities: Policies to Combat Discrimination [Электронный ресурс] // Conference: The Economic and Social Aspects of Migration - European Commission & OECD. – 2003. – Режим доступа до ресурсу: https://www.researchgate.net/publication/260781134_Social_Integration_of_Migrants_and_Ethnic_Minorities_Policies_to_Combat_Discrimination.
39. Spencer H. The Synthetic Philosophy / Herbert Spencer., 1896.
40. Tubergen, Frank van. The integration of immigrants in cross-national perspective. Origin, destination and community effects. Utrecht: ICS Dissertation Series; 2004. ---. Destination-language proficiency. In: van Tubergen, Frank. The integration of immigrants in cross-national perspective. Origin, destination and community effects. Utrecht: ICS Dissertation Series; 2004a: 77-111.
41. Ukraine – Internal Displacement Report – General Population Survey // International Organization for Migration. – 2023, Round 23.

42. Ukraine Refugee Situation [Электронный ресурс] // UNHCR. – 2023. – Режим доступа до ресурсу: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>.
43. Ukrainian Refugees Forced Displacement Response Goes Fully Digital / L. Burke, A. Strouboulis, C. Nzuki, E. Yayboke. // Center for Strategic and International Studies. – 2022.
44. Ukrainians living in Konstanz 2022. // University Konstanz. – 2023. – С. 32.
45. Watson J. B. Psychological Care Of Infant And Child / John B. Watson., 1928. – 195 с.
46. World Youth Report 2005 [Электронный ресурс] // UNDESA. – 2005. – Режим доступа до ресурсу: <https://www.un.org/development/desa/dspd/world-youth-report-2005.html>.
47. ZANI B. Trapped in Migration: Migratory Careers and Entrepreneurial Creativity of Chinese Migrant Women in Taiwan / BEATRICE ZANI. // China Perspectives. – 2018. – №1. – С. 75-86.
48. Znaniecki F. The Polish Peasant In Europe And America / F. Znaniecki, W. I. Thomas., 1974

ДОДАТОК 1

Питання в інтерв'ю	Задачі дослідження
<p>Чи Ви зараз працевлаштовані? Як швидко Ви отримали роботу? Де?</p>	<p><i>З'ясувати, які існують стратегії виходу українців на німецький ринок праці.</i></p>
<p>Як швидко Ви отримали роботу? Де? Як відбувався процес пошуку роботи? Чи допомагав Вам хтось? (друзі, волонтери, Jobcenter)</p>	<p><i>Дізнатись як швидко відбувався процес отримання роботи і завдяки яким інструментам. Охарактеризувати чинники, які полегшували чи ускладнювали, прискорювали чи сповільнювали пошуки та отримання роботи</i></p>
<p>З якими найбільшими труднощами Ви стикаєтесь під час пошуку роботи у Німеччині? Які поради Ви дали б іншим українським біженкам, які шукають роботу в Німеччині?</p>	<p><i>З'ясувати, з якими труднощами, стикались українські біженці. Охарактеризувати, які чинники полегшували чи ускладнювали процес адаптації</i></p>
<p>Чи стикалися Ви з дискримінацією чи іншими перешкодами при працевлаштуванні через свій статус біженки? Які у Вас стосунки з роботодавцем? З колегами?</p>	<p><i>З'ясувати, чи стикаються українки з дискримінацією через статус біженця.</i></p>
<p>Чи працюєте Ви за спеціальністю? За кваліфікацією?</p>	<p><i>Дізнатись, чи працюють вони по спеціальності і за своїм рівнем кваліфікації.</i></p>
<p>Яка у Вас мотивація пошуку роботи? Які професійні перспективи Ви бачите для себе в Німеччині?</p>	<p><i>З'ясувати мотивацію пошуку роботи, а також кар'єрні перспективи і плани на майбутнє.</i></p>
<p>Яку різницю Ви помітили між українським і німецьким ринком праці і процесом працевлаштування? Особливості роботи в Україні і Німеччині?</p>	<p><i>З'ясувати особливості умов працевлаштування і роботи в Німеччині, в порівнянні з Україною.</i></p>

ДОДАТОК 2

Гайд глибинного інтерв'ю

1. Вступ

Вітаю! Я студентка факультету соціології Київського Національного Університету імені Тараса Шевченка. Зараз я проводжу дослідження професійної адаптації українських біженок в Німеччині.

2. Мета і конфіденційність

Це інтерв'ю спрямоване на дослідження особливостей інтеграції українських біженок в німецький ринок праці. Мені важливо дослідити, з якими труднощами ви стикались при пошуку роботи, як швидко ви знайшли роботу тощо.

Всі дані, які ми збираємо від респондентів, будуть конфіденційними і використовуватимуться тільки для дослідження. Жодна інформація не буде передана третім особам без дозволу респондентки. Ми дотримуємося принципу добровільності участі у дослідженні, це означає, що респондентка може відмовитися від участі в будь-який момент, і ми поважаємо її рішення.

Важливо зазначити, що в дослідженні не існує "правильних" або "неправильних" відповідей. Ми цінуємо різноманітність думок та досвідів наших респонденток, і використовуємо їхні відповіді для формування більш об'єктивного уявлення про тему дослідження.

3. Диктофон

Для того, щоб нічого не пропустити при аналізі, буде використано диктофон.

4. Питання фільтр: чи ви зараз працевлаштовані?

5. Паспортичка: вік, стать, діти, вік дітей, з ким виїхали.

6. Можливі питання для працевлаштованих:

Працевлаштування

- Мотивація пошуку роботи?
- Як швидко Ви отримали роботу? Де?
- Як відбувався процес пошуку роботи?
- Чи допомагав Вам хтось у процесі пошуку роботи? (друзі, волонтери, Jobcenter)

Труднощі

- З якими найбільшими труднощами Ви стикаєтесь під час пошуку роботи у Вашій новій країні?
- Чи стикалися Ви з дискримінацією чи іншими перешкодами при працевлаштуванні через свій статус біженки? Розкажіть детальніше.

- Які поради Ви дали б іншим українським біженкам, які шукають роботу в Німеччині?

Порівняння ринків праці

- Які у Вас стосунки з роботодавцем? З колегами?
- Чи працюєте Ви за спеціальністю? За кваліфікацією?
- Яку різницю Ви помітили між українським і німецьким ринком праці та процесом працевлаштування? Особливості роботи в Україні і Німеччині.

Кар'єрні перспективи

- Які професійні перспективи Ви бачите для себе в Німеччині?

7. Можливі питання для не працевлаштованих:

- Чи є у Вас намір працевлаштуватися в Німеччині?
- Чи здійснювали Ви спроби пошуку роботи в Німеччині?
- Якщо так, то з якими труднощами Ви зіштовхнулись?

8. Подяка і прохання порекомендувати знайомих потенційних респондентів.

ДОДАТОК 3

Приклад стенограми глибокого інтерв'ю

Респондентка №4

Чи працевлаштовані ви зараз? (чи були працевлаштовані вже раніше Німеччині)?

Так, я працюю. В Німеччині я з 28.02.22, коли приїхала, я ще працювала онлайн в Міжнародній місії до липня 2022 року, це дипломатична місія ОБСЄ в Україні, але з закриттям місії почала шукати роботу, паралельно волонтерила, а потім мене взяли на повну ставку в Карітас Констанц.

Опишіть ваш статус: вік, відсутність чи наявність дітей та їх вік, з ким ви та коли виїхали з України?

Мені 44 роки, сину 7 років, виїхала сюди, бо в мене тут живе рідна сестра і ми сюди приїжджали раніше, отже тоді це був виїзд щоб «пересидіти».

Розкажіть, будь ласка, ким і де Ви працюєте?

Отже, я працюю в Карітас Констанц координатором проектів по інтеграції людей з міграційним бекграундом, не тільки з України, тобто це біженці з попередніх війн чи ще через які обставини. Я займаюсь їхньою інтеграцією в Німецьке суспільство, організую їхній досуг, різні заходи, координую їх, і займаюсь цим в одному з гуртожитків, де теж живуть якраз біженці різних національностей.

Добре, підкажіть ще, яка у вас була початкова мотивація пошуку роботи?

Ну я сама з Донецьку, тому я розумію, що «цей дощ надовго». Для мене війна почалась в 2014 році і ще тоді я переїхала до Києва зі своїм колишнім роботодавцем і так там і залишилась. Тому як показує життя, ситуація ніяк не покращується, тільки усугубляється, і я не хочу щоб моя дитина зростала в війні, коли в мене є можливість дати щось інше. Та і я сама не хочу, бо після 2014 року теж чекала, що ось ще трохи і повернусь додому, але цього не сталося. Тому зараз з закриттям місії звісно я розуміла, що мені треба працювати і я не та людина, яка сидітиме на пособіях як щиро кажучи більшість з мого оточення, я звикла працювати і не від кого не залежати.

Як швидко після переїзду ви отримали роботу?

З червня я почала працювати і за три тижні мені запропонували роботу. Як кажуть мої колеги, я приклад досить швидкої інтеграції, тобто за 4 тижні я вже знайшла роботу, але так, я володію німецькою.

А чи допомагав Вам хтось із працевлаштуванням (друзі, волонтери, Джобцентр)?

Хто допомагав...та ніхто не допомагав, зазвичай я була тою, хто допомагав.

Чи були у Вас якісь перепони чи труднощі під час працевлаштування?

Взагалі було важко знайти роботу перший час. Не могла знайти, бо я шукала з англійською мовою, та надсилала безграничну кількість резюме, бо звісно, я піар менеджер за спеціальністю і певна річ мені потрібно володіння мовою. З англійською це не той ринок в Констанці, звісно в великому місті я би вже знайшла роботу, бо там є і великі підприємства та великі фірми, а тут все заточено під сферу послуг і туризм, і все.

Чи стикалися Ви з дискримінацією через статус біженки? Які у Вас взаємини з роботодавцем та колегами?

Дискримінації за статус біженця – ні, але знову ж таки, я володію німецькою, тому ще може через це. А стосунки з колегами чудові, ну бо звісно я з відділу комунікацій і я розумію, що це грає велику роль і без неї взагалі неможливо. Тому навпаки, керівництво виявилось гнучким і через те, що я отримала місце на С1 на мовному курсі, а потім мене взяли і на постійну роботу, мені дозволили продовжувати вивчати мову, бо в мене гнучкий графік і вони розуміють важливість, тому, в цілому, всі йшли на зустріч.

Які відмінності Ви помітили між українським та німецьким ринками праці та процесом працевлаштування?

Не знаю, напевно через те, що я працювала в міжнародних організаціях, і за великим рахунком я вже знайома з тим, що зараз тут потребують, я вже можу цілі лекції на цю тему розповідати, а ось з Україною мені важко порівнювати, багато років я працювала в клубі Шахтар в прес-службі, потім в ОБСЕ на місії, а до цього в Атлас кубку в міжнародній компанії, тому мені досить складно сказати. Але звісно, якщо людина подається на продавця то це одне, а щось з вищою кваліфікацією, то це інше. Мені здається, що навіть простіше, якимось лояльніше, принаймні туди, куди я потрапила в карітас, там було не складно, лише одна невеличка розмова і мене вже готові були

забрати з руками і ногами. Тут, думаю, складніше з роботою в невеличкому місті, але повторююсь, бо працювала в міжнародних компаніях, то я знайома з системою підбору персоналу і знаю що і як відповідати роботодавцю, тому тут не складно, складно хіба що з мовою, бо без неї знайти щось складно.

Добре спасибі! І останній блок: які кар'єрні перспективи Ви бачите для себе в Німеччині (це також питання про ваші плани: залишатися чи їхати)?

Я планую тут залишатись, так як в принципі і до цього я планувала переїжджати в Німеччину, шукала роботу, тому була за крок до переїзду і війна тільки це прискорила. Так як я піар менеджер, то хочу повернутись в піар і комунікації, і напевно піти в приватний сектор, ну, не працювати на ось ці державні організації, а піти в приват бо там рівень зарплат вищий і карітас тільки як перехідний етап. Ну, якби, мета така.

Які б поради Ви дали іншим українським біженцям, які шукають зараз роботу в Німеччині?

Поради біженцям це перш за все вчити мову, вчити не заради отримання сертифікату, а вчити щоденно, тому що та можливість, яку дають зараз це добре, та я вчила мову 5 років кожен день, тому використовувати можливості, вчити мову, ставити собі якісь цілі, але звісно без мови тут можете мати тільки низькооплачувану і низько кваліфіковану роботу, але залежить від кожного що і кому потрібно.