Міністерство освіти і науки України
Національний університет “Києво-Могилянська академія”
Факультет соціальних наук і соціальних технологій
Кафедра соціології

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

освітній ступінь – бакалавр

на тему

“Стратегії пошуку роботи українськими переселенками в Ірландії”

Виконала:
студентка 4-го року навчання
Розумна Ольга Максимівна

Наукова керівниця:
к. соц. н. Рябчук Анастасія Миколаївна,
доцентка кафедри соціології НаУКМА
Рецензентка:
к. соц. н. Марценюк Тамара Олегівна,
доцентка кафедри соціології НаУКМА

Київ – 2025 рік

ЗМІСТ

ВСТУП……..……3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ СПОСОБІВ ІНТЕГРАЦІЇ ВИМУШЕНИХ ПЕРЕСЕЛЕНЦІВ НА РИНОК ПРАЦІ …….……..6
1.1. Стратегії пошуку роботи переселенцями як предмет дослідження в соціології……6
1.2. Теоретичні підходи до проблеми пошуку роботи переселенками з України в Ірландії…….…..13
1.3. Підходи Ірландії щодо адаптації вимушено переміщених українців після 24.02.2022…….18
РОЗДІЛ 2. ВИЗНАЧЕННЯ СТРАТЕГІЙ ПОШУКУ РОБОТИ ПЕРЕМІЩЕНИМИ ЖІНКАМИ ІЗ УКРАЇНИ В ІРЛАНДІЇ……..……22
2.1. Методологія проведення глибинних інтерв’ю з вимушеними переселенками з України …….22
2.2. Ідентифікація стратегій пошуку роботи переселенками з України в Ірландії……24
2.3. Роль різних форм капіталу у стратегіях пошуку роботи українськими переселенками в Ірландії …….…….36
ВИСНОВКИ……...40
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ……..43
ДОДАТОК А. ГАЙД ДЛЯ ПРОВЕДЕННЯ ІНТЕРВ’Ю……..46
ДОДАТОК Б. ПРИКЛАД ТРАНСКРИПТУ ПРОВЕДЕНОГО ГЛИБИННОГО ІНТЕРВ’Ю…….…….47

ВСТУП

Актуальність теми. У відповідь на повномасштабне вторгнення російської федерації в Україну держави Європейського Союзу вперше ввели в дію механізм Тимчасового Захисту, який передбачає спрощену процедуру в'їзду українських біженців до держав-членів союзу та надає їм право на працевлаштування без обмежень. Станом на 31 грудня 2024 року під тимчасовим захистом в ЄС перебували майже 4,3 мільйона осіб, які покинули Україну внаслідок повномасштабної російської агресії (Eurostat). Масове переміщення українських громадян до країн Європи поставило проблему дієздатності систем соціального захисту країн ЄС та проблему готовності переселенців до нових викликів і соціальних обставин, в яких їм доводиться облаштовувати своє життя.

25 лютого 2022 Республіка Ірландія скасувала візовий режим для громадян України, що значно спростило в'їзд до країни для них. Станом на лютий 2025 року в Ірландії статус Тимчасового Захисту та персональні номери державного обслуговування (PPSN) одержали близько 112 189 осіб (CSO), які проживали в Україні станом на початок повномасштабної війни. Серед дорослих прибулих значно переважають жінки — вони становлять 46% від загальної кількості, тоді як чоловіки віком від 20 років складають лише 25%, а решта 29% прибулих — це особи віком до 20 років (CSO). Таким чином, жінок серед дорослих українців в Ірландії майже вдвічі більше, ніж чоловіків. Особливості обставин і статусу, за яких така кількість українців опинилася в Ірландії, відрізняють їх від біженців з інших країн у цій державі, тому їхній досвід потребує окремого вивчення. Дане дослідження фокусується на досвіді пошуку роботи жінок з України, оскільки вимушені переселенки можуть стикатися з множинною дискримінацією на ринку праці — як жінки, як іноземки, і як біженки. Окрім того, жінки-переселенки часто мають подвійне навантаження: необхідність знайти роботу в новому середовищі та одночасно опікуватися дітьми чи іншими членами родини через закріплену роль піклувальниці. Ця роль особливо посилюється в умовах вимушеного

переселення, коли багато жінок прибувають без партнерів, тому що чоловіки часто залишаються в Україні. Оскільки інтеграція на ринок праці є невід'ємною умовою адаптації вимушено переміщених осіб у новій країні, це завдання постало перед багатьма українками працездатного віку, які переїхали до Ірландії.

Дослідження стратегій пошуку роботи українськими переселенками в Ірландії може допомогти виділити механізми адаптації до ринку праці в одній із країн Європейського Союзу громадянками України за кордоном унаслідок вимушеного переміщення. Варто зауважити, що умови статусу Тимчасового Захисту поставили цих людей у неоднозначне становище: з одного боку – вони надають право працювати у приймаючій країні з моменту отримання статусу, з іншого – тимчасовий характер захисту ставить його носіїв у стан невизначеності.

Інтеграція вимушено переміщених осіб на ринок праці у новій країні становить виклик як для самих біженців, так і для приймаючої держави. Аналіз стратегій пошуку роботи вимушено переміщеними українками, а також вивчення бар'єрів і перешкод, з якими їм довелося зіткнутися, стане у нагоді для розробки ефективних рекомендацій для інтеграції мігрантів у нове суспільство. Водночас, дослідження надає глибше розуміння, які стратегії громадянки України використовують для пошуку роботи у приймаючій державі Євросоюзу.

Кожен з аспектів процесу пошуку роботи мігрантками відкриває за собою низку чинників, що суттєво впливають на успішність реалізації тієї чи іншої стратегії пошуку роботи в конкретних умовах. Йдеться про такі комплексні явища, як наявність соціального капіталу в приймаючій країні, рівень володіння мовою, визнання професійної кваліфікації, сімейні обставини, психологічна готовність до працевлаштування, доступ до інформації про ринок праці та можливості перекваліфікації. Важливим є інституційний контекст, тобто наявність державних програм підтримки, особливості міграційної політики, специфіка регулювання ринку праці. Всі ці фактори взаємопов'язані та створюють складну систему можливостей і обмежень, в рамках якої переселенки формують свої стратегії пошуку роботи та професійної інтеграції. Основним

дослідницьким питанням роботи є: які стратегії пошуку роботи використовують українські переселенки в Ірландії?

Об’єктом дослідження є громадянки України, які прибули до Республіки Ірландія після 24 лютого 2022 року під статусом Тимчасового Захисту. **Предметом** дослідження стали стратегії пошуку роботи громадянками України, які прибули до Республіки Ірландія після 24 лютого 2022 року під статусом Тимчасового Захисту.

Метою дослідження є виокремити та охарактеризувати стратегії пошуку роботи українськими переселенками в Ірландії. Для досягнення поставленої мети були виконані такі завдання:

1. Охарактеризувати стратегії пошуку роботи як предмет дослідження в соціології.
2. Узагальнити підходи уряду Ірландії до інтеграції вимушено переміщених громадян України після 24.02.2022.
3. Виділити стратегії пошуку роботи, застосовані переселенками з України в Ірландії.
4. Встановити форми капіталу, застосовані українськими переселенками для пошуку працевлаштування.

Теоретичним підґрунтям дослідження є роботи М. Грановеттера про роль соціальних мереж у пошуку роботи, теорія соціального капіталу П. Бурдьє, теорія соціальних ролей Роберта Мертона, концепція "подвійного ринку праці" М. Піоре.

Для дослідження стратегій пошуку роботи українськими переселенками в Ірландії було обрано якісну методологію з використанням методу глибинного напівструктурованого інтерв'ю. Всього було проведено шість глибинних інтерв’ю у період протягом березня та квітня 2024 року.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ СПОСОБІВ ІНТЕГРАЦІЇ ВИМУШЕНИХ ПЕРЕСЕЛЕНЦІВ НА РИНОК ПРАЦІ

1.1. Стратегії пошуку роботи переселенцями як предмет дослідження в соціології

В соціальних науках – стратегії пошуку роботи становлять важливий предмет дослідження, який набуває ще більшої ваги в контексті міграційних процесів. Адаптація вимушених переселенців на нових ринках праці – сутнісна частина цієї проблематики. В умовах вимушеного переміщення українців і українок до країн Євросоюзу, зокрема до Ірландії, починаючи з 24 лютого 2022 року, аналіз таких стратегій набуває особливої актуальності як для української науки, так і для досліджень в Європейському Союзі. Ми розглядаємо проблематику працевлаштування українських переселенок, які опинилися в новому соціокультурному середовищі під статусом Тимчасового Захисту, не лише як економічну необхідність, але й як ключовий елемент соціальної інтеграції та психологічної адаптації. Гендерний аспект проблематики робить наголос на проблемах працевлаштування жінок як особливої соціальної категорії.

У соціології стратегії пошуку роботи розглядаються як ключовий аспект взаємодії особистості з соціальними структурами, інституціями та ринком праці. Ця тема охоплює вивчення моделей поведінки шукачів роботи, впливу соціальних мереж, ролі соціального капіталу, класу, етнічності, гендеру, культурного та економічного контексту. Особливу увагу соціологія приділяє тому, як соціальні умови формують вибір і можливості індивіда у процесі працевлаштування. Стратегії пошуку роботи стають предметом дослідження на перетині таких підходів, як теорія соціальних ролей, теорія соціального капіталу, мережевий підхід та інституційний аналіз. У цьому контексті дослідження

поведінки мігранток, зокрема вимушених переселенок, дає змогу побачити, як соціальні структури або бар'єри впливають на індивідуальні стратегії адаптації до нових умов на ринку праці.

З точки зору соціології, стратегії пошуку роботи — це не лише індивідуальні практики. У першу чергу це – прояв соціально обумовлених моделей поведінки в умовах ринку праці. Грановеттер, Бурдьє, Піоре та інші соціологи вивчають ці стратегії в контексті взаємодії особистості з такими соціальними структурами, як держава, ринок, освіта, сім'я. Важливим контекстом досліджень, зокрема, і нашого, є врахування соціологією нерівностей, зумовлених статтю, міграційним статусом, етнічним походженням, тощо. Ці нерівності існують не ізольовано, а взаємодіють між собою, впливаючи на доступ до робочих місць і можливості для кар'єрного розвитку. Саме тому у контексті даного дослідження особливого значення набуває інтерсекційний підхід, який розглядає, як множинні соціальні ідентичності перетинаються та накладаються, створюючи унікальні форми дискримінації або привілеїв на ринку праці.

В умовах масових міграцій питання працевлаштування стали важливим індикатором як інтеграції мігрантів у приймаючі суспільства, так і ефективності соціальної політики. Предмет соціологічного аналізу в цьому контексті охоплює такі аспекти як мотиви та логіку дій шукачів роботи; соціальні ресурси, якими користуються індивіди (мережі контактів, підтримка спільнот); вплив структурних умов, таких як дискримінація, бюрократичні обмеження, правовий статус; роль культурного та соціального капіталу у формуванні можливостей для працевлаштування; стратегії адаптації до нових умов та роль ідентичності в цьому процесі.

Ці дослідження часто спираються на якісні методи (глибинні інтерв'ю, етнографія) поряд із кількісними опитуваннями, що дозволяє поєднати аналіз індивідуальних історій з узагальненими тенденціями.

Крім того, аналіз стратегій пошуку роботи часто має міждисциплінарний характер: соціологія інтегрує напрацювання економіки праці, антропології, психології, феміністичних студій, критичних досліджень раси та міграції. Це дозволяє досліджувати не лише доступ до роботи, а й символічне значення праці, соціальні очікування, а також питання влади й включення/виключення у новому соціальному просторі.

У цьому розділі розглядаються основні теоретичні підходи до вивчення стратегій пошуку роботи, необхідні для дослідження адаптації та працевлаштування вимушених переселенок.

Основоположною для зазначених досліджень є концепції рольових наборів Мертона. Цей підхід пропонує важливу теоретичну основу для розуміння стратегій пошуку роботи мігрантами, і може бути застосований до контексту працевлаштування українських переселенок. Мертон визначає рольовий набір як "комплекс соціальних взаємовідносин, у які залучаються люди просто тому, що вони займають певний соціальний статус" (Merton, 1968, с. 42). На відміну від традиційного розуміння соціальної ролі як єдиного патерну поведінки, пов'язаного з певним статусом, Мертон наголошує, що кожен соціальний статус передбачає не одну, а цілий спектр ролей, які пов'язують людину з різними соціальними акторами.

Застосовуючи цю концепцію до ситуації працевлаштування мігрантів, шукачів роботи розглядають через одночасне виконання ними кількох ролей. Так, вони виступають у ролі є потенційних працівниць/працівників, мігрантівк з певним правовим статусом, носіями певних професійних навичок. Окрім того, вони виконують ролі в сімейній структурі як матері, партнерки, дружини тощо. Як зазначає Мертон, "кожен статус у суспільстві неминуче включає не одну пов'язану роль, а цілий масив ролей" (Merton, 1968, с. 41-42). Для пошуку роботи це означає, що в процесі ця множинність ролей потенційно створює як можливості, так і обмеження.

Концепція "рольового конфлікту", який виникає, коли "очікування, пов'язані з різними статусами... значно різняться" (Merton, 1968, с. 44), дозволяє детальніше проаналізувати пошук роботи, та як будуються стратегії працевлаштування в контексті відповідних досліджень.

У своїй праці "Роль-набір: проблеми в соціологічній теорії" (1957) Мертон аналізує механізми, які допомагають управляти потенційними конфліктами в наборі ролей, серед яких: "відносна важливість різних статусів", "відмінності у владі членів набору ролей", "ізоляція рольових дій від спостереження членами набору ролей" та "взаємна підтримка серед членів набору ролей" (Merton, 1957, с.114-119). Серед іншого, дослідник підкреслює, що "структурні обмеження" можуть суттєво звужувати спектр варіантів, доступних для задоволення функціональних потреб. Цей підхід до аналізу проблем застосовується у відповідних дослідженнях, зокрема, до тих, що вивчають перешкоди для отримання роботи відповідно до кваліфікації (Merton, 1957, с. 107).

Теоретична концепція "рольового конфлікту" Мертона лягає в основу інших релевантних для цієї проблематики соціологічних праць. Зокрема, на її основі, Лібіх і Тронстад (Liebig and Tronstad, 2018) виявили "потрійну перешкоду" інтеграції біженок: гендер, статус мігранта та вимушена міграція. Ці перешкоди створюють саме ті "структурні обмеження", про які говорить Мертон.

У своєму дослідженні досвіду вимушено переміщених жінок в Європі Лібіх і Тронстад виявили, що біженки стикаються з "потрійною перешкодою" інтеграції: гендер, статус мігранта та вимушена міграція. Згідно цього дослідження, основними проблемами інтеграції виявляються: відсутність володіння мовою приймаючої країни (жінки з мовними навичками мають на 40% вищий рівень зайнятості (Liebig and Tronstad, 2018, с.9)); висока народжуваність дітей; проблеми зі здоров'ям (20% жінок-біженок повідомляють про симптоми тривоги та депресії (Liebig and Tronstad, 2018, с.30)); низький рівень освіти; мала кількість соціальних контактів (лише 12% жінок-біженок регулярно зустрічають

місцевих жителів у своєму колі спілкування); і нижчий рівень підтримки інтеграції порівняно з чоловіками-біженцями (Liebig and Tronstad, 2018, с. 29).

У соціології стратегії пошуку роботи мігрантами вивчаються також через призму положень теорії “подвійного ринку праці”, розробленої Майклом Піоре. Згідно з цією теорією, ринок праці структурно поділений на два сектори: первинний та вторинний. Первинний сектор характеризується відносно стабільними робочими місцями з хорошими умовами праці, можливостями кар'єрного зростання та вищою заробітною платою, тоді як вторинний сектор представлений низькооплачуваними, нестабільними роботами з гіршими умовами та обмеженими перспективами (Piore, 1979, с. 35-37). Ця структурна дуальність визначає не лише характеристики робочих місць, але й формує стратегії пошуку роботи різними групами населення, зокрема, мігрантами.

Ключова особливість подвійного ринку праці полягає в тому, що мігранти типово концентруються у вторинному секторі, заповнюючи робочі місця, які місцеве населення вважає непривабливими. Як зазначає Піоре, "мігранти виконують роботи, від яких відмовляється місцеве населення " (Piore, 1979, с. 17). Цей процес відбувається не випадково, а є структурним елементом сучасних індустріальних суспільств, які потребують гнучкої робочої сили для виконання нестабільних, сезонних чи непрестижних робіт.

Для розуміння стратегій пошуку роботи мігрантами сутнісно важливою є “ідея тимчасовості”, яку Піоре вважає центральною характеристикою міграційних процесів. Він стверджує, що "більшість таких міграцій спочатку є тимчасовими. Типовий мігрант планує провести лише короткий час у промисловому регіоні, а потім розраховує повернутися додому" (Piore, 1979, с. 50). Ця тимчасова орієнтація визначає специфічне ставлення мігрантів до роботи: вони розглядають її інструментально, як засіб заробітку, а не як частину своєї соціальної ідентичності, що дозволяє їм приймати умови праці та статус робіт, які місцеве населення відкидає. Цей фактор є особливо впливовим у випадку переселенців із України зі статусом Тимчасового Захисту, адже характер цього

статусу передбачає саме цю тимчасовість перебування у приймаючій країні Євросоюзу.

Значний внесок у вивчення стратегій пошуку роботи зробив американський соціолог Марк Грановеттер. У своїй класичній праці "Сила слабких зв'язків" він розкриває парадоксальний феномен, згідно з яким саме слабкі соціальні зв'язки (знайомі, колишні колеги, випадкові контакти) часто виявляються ефективнішими для пошуку роботи, ніж сильні (родина, близькі друзі). За даними його дослідження, 27,8% респондентів знаходили роботу через контакти, яких бачили рідко (раз на рік або рідше), 55,6% - через тих, з ким спілкувалися інколи, і лише 16,7% - через близьке оточення (Granovetter, 1973, с. 1371).

Грановеттер вводить поняття "моста" (bridge) - зв'язку, який є "єдиним шляхом, через який інформація чи вплив можуть переходити від будь-якого контакту особи А до будь-якого контакту особи В" (Granovetter, 1973, с. 1364). Він доводить, що "жоден сильний зв'язок не є мостом", натомість "усі мости є слабкими зв'язками" (Granovetter, 1973, с. 1364).

Подальший розвиток досліджень стратегій пошуку роботи значно розширив початкове розуміння ролі соціальних мереж у працевлаштуванні. Ваккіано запропонував більш комплексну типологію ролей, які відіграють соціальні контакти у процесі пошуку роботи. Він виділив три основні категорії таких ролей (Vacchiano, 2022, с. 372-373). Першою категорією є контакти-інформатори, які передають інформацію про вакансії через різні механізми, такі як "подвійний канал", "шукач" і "месенджери" (Vacchiano, 2022, с. 368-369). Другу категорію становлять контакти-роботодавці – особи, що безпосередньо пропонують роботу, що особливо актуально в контексті сімейного бізнесу або попередніх трудових відносин (Vacchiano, 2022, с. 370-371). Третя категорія – це контакти - впливові особи - сприяють працевлаштуванню через рекомендації або прискорення формальних процедур найму (Vacchiano, 2022, с. 371-372).

Теоретичне підґрунтя для аналізу ролі соціального капіталу в працевлаштуванні мігрантів знаходимо у фундаментальній праці П'єра Бурдьє "Форми капіталу". На його думку, соціальний капітал є "сукупністю реальних чи потенційних ресурсів, пов'язаних із володінням стійкою мережею більш-менш інституціоналізованих відносин взаємного знайомства та визнання" (Bourdieu, 1986, с. 21). У контексті міграції цей теоретичний конструкт набуває особливого значення, оскільки в новому середовищі соціальні зв'язки часто відіграють вирішальну роль у доступі до інформації про ринок праці та можливості працевлаштування.

Розуміння соціального капіталу як ресурсу, що здобувається через членство в групі та соціальні зв'язки (Bourdieu, 1986, с. 21-22), дозволяє проаналізувати, яким чином українські переселенки в Ірландії використовують наявні соціальні мережі для інтеграції на ринок праці. Бурдьє зазначає, що "обсяг соціального капіталу, яким володіє конкретний агент, залежить від розміру мережі зв'язків, які він може ефективно мобілізувати, та від обсягу капіталу (економічного, культурного чи символічного), яким володіє кожен із тих, з ким він пов'язаний" (Bourdieu, 1986, с. 21).

Основоположною для дослідження стратегій працевлаштування мігранток / мігрантів є концепція конвертації різних форм капіталу. Бурдьє стверджує, що "різні типи капіталу можуть походити від економічного капіталу, але лише ціною більш-менш значних зусиль трансформації, необхідних для створення типу влади, ефективної у відповідному полі" (Bourdieu, 1986, с. 24). Ця концепція дає можливість проаналізувати способи конвертації мігрантами свого культурного капіталу (освіти, кваліфікації, знань) в економічний (працевлаштування, заробіток) через накопичення соціального капіталу в новому середовищі. Механізм такої конвертації полягає в тому, що культурний капітал переселенок (їхня освіта, професійні навички) часто не може бути безпосередньо трансформований в економічний через різні бар'єри: відмінності в освітніх системах, невизнання кваліфікацій, мовні обмеження. Тут на допомогу

приходить соціальний капітал, який, за словами Бурдьє, "складається із соціальних зобов'язань ("зв'язків"), які за певних умов можуть бути конвертовані в економічний капітал" (Bourdieu, 1986, с. 16).

1.2. Теоретичні підходи до проблеми пошуку роботи переселенками з України в Ірландії

Вимушена міграція з України у зв’язку з повномасштабним вторгненням російської федерації 24 лютого 2022 року має особливу демографічну структуру переміщеного населення. З’явилася нова сфера для соціологічних досліджень, у яких гендерний вимір є визначальним. Запровадження воєнного стану та законодавчі обмеження на виїзд чоловіків призвели до чіткої гендерної асиметрії серед дорослих українців, які отримали тимчасовий захист у країнах ЄС. За даними статистики на кінець березня 2025 року, жінки становлять 44,7% усіх отримувачів статусу тимчасового захисту, при цьому 54,6% з них – це жінки віком від 35 до 64 років. Частка чоловіків серед дорослого населення складає лише 23,6%, тоді як решту 31,7% від загальної кількості становлять діти (Eurostat, 2025).

Адаптуючись до нових умов життя, жінки-переселенки зіштовхуються з множинними формами нерівності. Глибше дослідити окреслену проблематику дозволяє інтерсекційний підхід. Як зазначає Таха (Taha, 2019), "інтерсекційність прагне уможливити аналіз множинного досвіду, розрізняти множинні та плинні ідентичності/категорії, які залежать від часу і контексту, та демонструвати, як такі категорії перетинаються, створюючи нерівності, недоліки, а також привілеї для різних індивідів" (Taha, 2019, с. 4). Зокрема, користуючись методологією інтерсекційності, ми враховуємо створення позицій пригнічення для одних людей і позиції привілеїв для інших в межах однієї ідентичності. Відштовхуючись від цього, можна розглядати об’єкт дослідження через відчуття пригнічення в одній позиції та привілей в іншій.

У контексті аналізу становища українських переселенок в Ірландії інтерсекційний підхід дозволяє розкрити, як різні категорії ідентичності впливають на доступ до ресурсів та можливостей. Як демонструє дослідження Таха, застосування інтерсекційного аналізу в дослідженнях біженців має кілька важливих переваг: воно "виявляє системну дискримінацію в політиках та системах щодо біженців і міграції", "вказує на прогалини в довготривалих рішеннях", "висвітлює як пригнічення, так і привілеї/емансипацію через статус біженця", а також "переосмислює, розкладає та ставить під сумнів жорсткі ярлики/категорії" (Taha, 2019, с. 5-6).

Застосовуючи інтерсекційний аналіз до становища українських переселенок в Ірландії, ми беремо до уваги концепт "потрійної перешкоди", запропонований Лібіх і Тронстад (Liebig & Tronstad, 2018), розглянутий у попередньому підрозділі. Ця теоретична рамка дозволяє розглядати множинну дискримінацію, з якою стикаються українські жінки в Ірландії одночасно як жінки, як мігрантки і як біженки. Для українських переселенок з дітьми ця модель у багатьох випадках ускладнюється відсутністю партнера через обмеження на виїзд чоловіків з України.

Таким чином, українські жінки-переселенки часто стикаються з подвійним навантаженням, коли змушені одночасно шукати роботу в новому середовищі та виконувати роль основної піклувальниці в сім'ї. Як пояснює Гохшильд у своєму дослідженні "The Second Shift" (1989), жінки традиційно несуть непропорційний тягар домашньої праці та догляду за дітьми навіть у сім'ях, де обоє партнерів працюють (Hochschild, 1989, с. 22). Для українських переселенок в Ірландії ця "друга зміна" стає особливо виснажливою через відсутність звичної мережі підтримки (батьків, родичів), незнання місцевої інфраструктури догляду за дітьми та необхідність самостійно вирішувати всі побутові питання. Таким чином, тягар репродуктивної праці суттєво обмежує їхню гнучкість та можливості на ринку праці.

Дослідниця Олександра Гаєвая для опису досвіду українських жінок під час повномасштабної війни застосовує метафору трьох поколінь: бабусі, матері та доньки. Найстарше та наймолодше покоління має суттєві проблеми з адаптацією та прийняттям нової реальності за кордоном: вони найбільше хочуть повернутися додому, адже старша жінка сумує за своїм усталеним життям, а донька-підліток особливо вразлива до травматичних подій в силу свого віку та виражає психологічний супротив до нових обставин. Жінка-мати, середнє покоління, змушена постійно працювати та підтримувати свою доньку та мати, як би складно їй не було (Гаєвая, 2023). На мою думку, цей метафоричний погляд на досвід українських жінок вдало окреслює загальні тенденції процесу їхньої інтеграції в країнах Євросоюзу та відповідає реаліям адаптації українок в Ірландії.

Метафора трьох поколінь, запропонована Гаєвою, ілюструє різні аспекти рольових конфліктів залежно від віку: старше покоління стикається з конфліктом між усталеними ролями в Україні та необхідністю формувати нові соціальні зв'язки в Ірландії; середнє покоління (матері) переживає найбільш гострий рольовий конфлікт, балансуючи між професійною самореалізацією та сімейними обов'язками; молодше покоління змушене адаптуватися до нових соціальних ролей у шкільному середовищі.

Як стверджує директорка Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України Елла Лібанова, 70% українок, які виїхали після повномасштабного вторгнення 24 лютого 2022 року, мають вищу освіту (Лібанова, 2024). Водночас, дипломи з деяких спеціальностей, здобутих в Україні, вимагають підтвердження в Євросоюзі та не означають автоматичного працевлаштування. У контексті українських переселенок у ЄС це часто створює ситуацію, коли жінки з вищою освітою та професійним досвідом змушені погоджуватися на некваліфіковану роботу або проходити додаткові курси та перекваліфікацію.

Сучасна соціальна наука дає широкий аналітичний і концептуальний інструментарій для дослідження явища новітньої української міграції, оскільки

більшість із тих, проблем, з якими стикаються українські вимушені переселенці, у тому числі, жінки, не є унікальними. Тому до них можуть бути застосовані підходи, розроблені на основі інших міграційних процесів.

Теорії Мертона, Піоре та Грановеттера, доповнені сучасними дослідженнями, дозволяють комплексно розглянути різноманітні аспекти процесу працевлаштування українських жінок в Ірландії, враховуючи специфіку вимушеної міграції та гендерні особливості інтеграції жінок у новий ринок праці. Аналізуючи стратегії пошуку роботи українськими переселенками, можна спостерігати, як вони застосовують механізми управління потенційними конфліктами в наборі ролей Мертона: визначають пріоритетність вимог різних ролей, враховують владні позиції іммміграційних служб та потенційних роботодавців, а також покладаються на підтримку місцевої української діаспори.

Мертонівські механізми управління рольовими конфліктами безпосередньо відображаються в стратегіях адаптації українських переселенок. Наприклад, "відносна важливість різних статусів" проявляється, коли висококваліфіковані українки (як вже зазначалося, згідно з Лібановою, 70% з яких мають вищу освіту) змушені переосмислювати пріоритетність своїх професійних амбіцій у контексті нових реалій. Для переселенок з України в Ірландії рольові конфлікти можуть виникати між їхньою професійною ідентичністю (наприклад, як кваліфікованих фахівчинь) та доступними для них соціальними позиціями на новому ринку праці.

"Відмінності у владі членів набору ролей" відображаються у взаємодії з іммміграційними службами та потенційними роботодавцями, які мають значний вплив на можливості працевлаштування переселенок.

Таким чином, теоретична рамка Мертона дозволяє глибше зрозуміти і структурувати емпіричні дані, отримані сучасними дослідниками щодо інтеграції українських переселенок, а їхні знахідки, своєю чергою, підтверджують актуальність мертонівської концепції рольових конфліктів навіть у сучасному контексті вимушеної міграції.

У контексті ситуації українських переселенок в Ірландії концепція Грановетттера щодо використання соціальних зв’язків у процесі пошуку роботи набуває особливої значущості, оскільки при вимушеній міграції жінки втрачають більшість сильних зв'язків, які залишаються в Україні, і змушені швидко формувати нові соціальні контакти в приймаючому соціумі. Для українських переселенок в Ірландії формування таких “мостових зв'язків” з представниками місцевого суспільства може відігравати вирішальну роль у подоланні обмежень на ринку праці та доступі до інформації про вакансії, відсутньої всередині української громади.

При цьому “слабкі” соціальні зв'язки (з волонтерами, представниками місцевих громад, іншими мігрантами) потенційно можуть надавати їм доступ до ширшого кола інформації про можливості працевлаштування в новому соціокультурному контексті, ніж зв'язки всередині української діаспори, які часто обмежені одними й тими ж інформаційними потоками.

Комплексна типологія ролей Ваккіано допомагає ідентифікувати способи, за допомогою яких українські переселенки в Ірландії мобілізують свої соціальні контакти для пошуку роботи, враховуючи особливості нового соціокультурного середовища.

Концепція конвертації капіталів Бурдьє надає теоретичну рамку для аналізу стратегій пошуку роботи українськими переселенками в Ірландії, що дозволяє розглядати цей процес як комплексну взаємодію різних форм капіталу в новому соціальному контексті. Адже для українських переселенок розбудова соціальних мереж в Ірландії є не просто способом соціалізації, а практичним інструментом для пошуку роботи.

Соціальні зв'язки в середовищі української спільноти, контакти з місцевим населенням та роботодавцями, участь у громадських організаціях – все це формує соціальний капітал, який дозволяє переселенкам отримати доступ до прихованого ринку праці, рекомендації від знайомих, інформацію про

неоголошені вакансії. Така "реконверсія одного типу капіталу в інший" (Bourdieu, 1986, с. 25) стає ключовою стратегією адаптації на новому ринку праці.

Бурдьє також підкреслює, що "перетворення економічного капіталу в соціальний передбачає специфічну працю, тобто, очевидно безкорисну витрату часу, уваги, турботи, занепокоєння" (Bourdieu, 1986, с. 25). Для українських переселенок це означає необхідність інвестувати час і зусилля у встановлення нових соціальних зв'язків в Ірландії, що в довгостроковій перспективі може трансформуватися в економічні вигоди через успішне працевлаштування. Цей процес, хоч і вимагає ресурсів, є "надійною інвестицією, прибуток від якої з'явиться у довгостроковій перспективі" (Bourdieu, 1986, с. 25).

Ці теоретичні підходи лягли в основу аналізу глибинних інтерв'ю для виявлення стратегій, які використовуються українськими переселенками-шукачками притулку в Ірландії, для адаптації до місцевого ринку праці.

1.3. Підходи Ірландії до адаптації вимушено переміщених українців після 24.02.2022

Для дослідження стратегій пошуку роботи українками в Ірландії ми враховуємо такі обставини, як повномасштабне вторгнення, що змусило їх залишити країну, аби врятувати життя – власне і дітей, відсутність підтримки чоловіків, які залишилися в Україні, та умови, на яких вони опинилися в країнах ЄС, зокрема, в Ірландії. У відповідь на повномасштабну російську воєнну агресію в Україні Європейська Рада 4 березня 2022 року вперше в історії ввела в дію Директиву про Тимчасовий Захист. Згідно з визначенням Європейської Ради, "тимчасовий захист є винятковим заходом для надання негайного та тимчасового захисту у випадку масового припливу або неминучого масового припливу переміщених осіб з країн, що не входять до ЄС, які не можуть повернутися до своєї країни походження" (European Commission).

Директива про Тимчасовий Захист передбачає такі права для її бенефіціарів: дозвіл на проживання на весь термін захисту (який може тривати від одного року до трьох років); відповідні відомості про тимчасовий захист; гарантії доступу до процедури надання притулку; доступ до роботи відповідно до правил, застосовних до професії, національної політики ринку праці та загальних умов зайнятості; доступ до відповідного житла чи будь-якого житла; доступ до соціального забезпечення або засобів до існування, якщо це необхідно; доступ до медичної допомоги; доступ до освіти осіб до 18 років в системі державної освіти; можливості возз'єднання сімей за певних обставин; доступ до банківських послуг, наприклад відкриття основного банківського рахунку; переїзд до іншої країни ЄС до видачі посвідки на проживання; вільне пересування в країнах ЄС (окрім держави-члена проживання) протягом 90 днів протягом 180 днів після видачі дозволу на проживання в приймаючій країні ЄС.

Станом на лютий 2025 року, до Ірландії прибуло близько 112 тисяч українців з пошуком статусу тимчасового захисту (CSO). Згідно з даними Головного управління статистики, 29% відсотків українських біженців у країні молодше 20 років.

Необхідність інтеграції на ринок праці змушує багатьох українців і українок здобути додаткову освіту, яка досить доступна в Ірландії. Так, станом на 1 лютого 2024 року понад 17, 300 осіб були зараховані до програми подальшої освіти та навчання, з яких 14 186 були зараховані на курси додаткової освіти англійської мови. Також громадяни України активно шукають роботу та відвідують відповідні заходи: станом на 4 лютого 40 997 осіб відвідали один із заходів із підтримки працевлаштування, організований державними службами зайнятості Intreo.

Аналізуючи процеси інтеграції українок в Ірландії, ми враховуємо тенденцію того, що більшість переселенців опинилися у сільських та західних регіонах країни, з характерно низькою щільністю населення та менш розвиненим ринком праці. Таким чином, графства Керрі (щільність населення 33/км^2 на 2022

рік), Лейтрім (22/км^2 на 2022) і Донегал (34/км^2 на 2022) мають найбільшу кількість українських біженців відносно чисельності населення, а Дублін, Кілдер і Міт, де щільність населення є вищою і ринок праці більш розвиненим – найменшу.

Ірландський уряд оперативно розробив механізм прийняття переселенців з України та передбачив підтримку на всіх етапах адаптації українців у державі. Зокрема, новоприбулі українці можуть отримати допомогу від таких органів влади: Служба охорони здоров'я в Ірландії (Health Service Executive), Департамент Юстиції (Department of Justice), Ірландська рада у справах біженців, Європейська комісія, Intreo (Служба зайнятості) та інших. Дбаючи про права дітей і комфорт родин під час адаптації, Ірландія надає посібники для батьків з догляду за дітьми та додаток Swift Integration від Open Community, що містить життєво важливу інформацію про особливості життя в Ірландії.

З боку держави в Ірландії українцям і українкам надаються освітні можливості, які покликані допомогти їм краще адаптуватися в країні. Чимало місцевих рад з освіти та навчання мають безкоштовні курси англійської мови. У рамках місцевих навчальних рад (ETB) створені регіональні освітні та мовні групи (REALT), які допомагають знайти місця в школі для дітей. Національна служба підтримки студентів і дослідників (NSR) пропонує інформацію щодо продовження навчання на третьому рівні в Ірландії, а програми EPIC та JobAid допомагають знайти українкам і українцям роботу та розвинути навички, які допоможуть підготуватися до роботи в Ірландії.

Окрім підтримки на державному рівні, українцям в Ірландії також допомагають міжнародні та місцеві громадські організації, зокрема Irish Refugee Council, Association of Ukrainians in Republic of Ireland, Ukrainian Action, Irish Red Cross та інші.

В контексті цього дослідження важливо, що для підтримки успішної адаптації та забезпечення прав та соціального статусу жінок як окремої категорії прохачів тимчасового захисту у цій країні не було створено державних програм.

Хоча на рівні місцевих громад така підтримка існує: наприклад, у багатьох містах жіночі тематичні гуртки та групи взаємопідтримки активно залучають українок до своєї діяльності. Це є одним із важливих компонентів соціальної інтеграції, який існує на неофіційному рівні.

Підсумовуючи, варто зазначити, що статус Тимчасового Захисту, наданий українцям в Ірландії, має неоднозначний характер: забезпечуючи право на працевлаштування, він водночас створює стан невизначеності через свою тимчасовість. До того ж, попри значну частку жінок серед переселенців, державні програми не містять компонентів, спеціально розроблених для підтримки цієї соціальної категорії.

Отже, теоретичний аналіз проблеми пошуку роботи українськими переселенками в Ірландії спирається на поєднання кількох ключових соціологічних підходів: теорії рольових конфліктів, концепції "сили слабких зв'язків", теорії подвійного ринку праці та моделі конвертації різних форм капіталу. Українські жінки в Ірландії стикаються з множинними перешкодами, серед яких гендерний вимір відіграє ключову роль, з чого випливає необхідність застосування в дослідженні інтерсекційного підходу. Конвертація культурного, соціального та символічного капіталу в економічний ускладнюється для українських переселенок невизнанням або недооцінкою їхньої освіти та професійних навичок, здобутих в Україні, та необхідністю розбудовувати соціальні зв'язки в новому соціокультурному середовищі майже з нуля. Це може змушувати жінок вдаватися до специфічних стратегій, таких як волонтерство, неформальна зайнятість або перекваліфікація для накопичення нових форм капіталу, прийнятних у приймаючому суспільстві.

РОЗДІЛ 2. ВИЗНАЧЕННЯ СТРАТЕГІЙ ПОШУКУ РОБОТИ ПЕРЕМІЩЕНИМИ ЖІНКАМИ ІЗ УКРАЇНИ В ІРЛАНДІЇ

2.1. Методологія проведення глибинних інтерв'ю з вимушеними переселенками з України

Для проведення дослідження було обрано методологію напівструктурованих глибинних інтерв'ю та їх контент-аналіз. Метод напівструктурованих глибинних інтерв'ю дозволяє ставити відкриті питання та підлаштовувати питання в процесі розмови залежно від контексту. Також ця методологія вдало підходить для вивчення малодосліджених тем, адже дає респонденту можливість ставити уточнюючі запитання та вільно висловитися щодо теми, не будучи обмеженим закритими запитаннями, а досліднику – дозволяє виділити окремі тенденції та напрацювати базу знань для майбутніх розвідок.

Було вирішено провести глибинні напівструктуровані інтерв'ю з українськими громадянками, які прибули в Республіку Ірландію після 24 лютого 2022 року та отримали статус Тимчасового Захисту в цій країні. Всього було проведено шість інтерв'ю, що є достатнім для якісного дослідження зважаючи на різноманітність респонденток за віком і сімейними обставинами, досягнення точки насичення даних після п'ятого інтерв'ю та часові обмеження дослідження. Для забезпечення різноманітності даних дослідження було відібрано жінок різного віку та з різними життєвими та сімейними обставинами, які проживають у населених пунктах Ірландії з різним рівнем урбанізації, чисельністю населення та доступом до інфраструктури. Українки, які взяли участь в інтерв'ю, ніколи раніше не мали досвіду тривалого проживання за кордоном, що могло б сприяти легшій адаптації до нових умов в Ірландії.

Участь в інтерв'ю брали жінки, які за своїми обставинами потенційно могли інтегруватися в ринок праці: особи працездатного віку (18–65 років), що

не навчаються на денній формі та не перебувають у відпустці по догляду за дитиною або хворим членом родини.

Таблиця 2.1. **Соціально-демографічні показники жінок, які взяли участь у глибинних інтерв'ю для дослідження**

Номер респондентки	**Вік**	**Сімейний стан**	**Кількість неповнолітніх дітей**	**Місце проживання в Україні (станом на 24/02/2022)**	**Населений пункт проживання в Ірландії (на момент формування вибірки)**	**Кількість населення у пункті проживання в Ірландії**
1	57	Неодружена	0	Харків	Ballybunion	1,854 (2016)
2	40	Вдова	1	Чернігів	Gormanston	375 (2016)
3	25	Неодружена	0	Харків	Tullamore	14,607 (2016)
4	37	Неодружена	0	Київ	Dublin	1,263 219 (2022)
5	35	Розлучена	2	Фастів	Dublin	1,263 219 (2022)
6	53	Одружена	0	Київ	Dublin	1,263 219 (2022)

Отримані в ході інтерв'ю дані було проаналізовано за допомогою якісного підходу з використанням елементів тематичного кодування та контент-аналізу. На першому етапі всі аудіозаписи інтерв'ю були дослівно транскрибовані із

максимально точним відтворенням мовлення респонденток. Після первинного ознайомлення з текстами було здійснено технічне редагування, що не змінювало змісту висловлювань. Під час відкритого кодування застосовувався індуктивний підхід - коди формувалися безпосередньо з текстів інтерв'ю шляхом маркування фрагментів, пов'язаних із досвідом працевлаштування. На наступному етапі виділено ключові теми, тенденції та типи проблем, озвучених респондентками. Завершальний етап передбачав теоретичну інтерпретацію результатів у межах соціологічних концепцій інтеграції вимушено переміщених жінок у приймаючій країні, з особливим фокусом на бар'єри, пов'язані з входженням до ринку праці.

2.2. Ідентифікація стратегій пошуку роботи переселенками з України в Ірландії

Аналізуючи на основі концепції рольових наборів Роберта Мертона проведені з українськими переселенками в Ірландії інтерв'ю, було виявлено, що жінки намагаються впоратися з різними суперечливими очікуваннями, пов'язаними з їхніми соціальними ролями в новому середовищі. У переселенок виникають різноманітні рольові конфлікти, які потребують специфічних стратегій управління.

Найбільш виразним виявився конфлікт між професійною ідентичністю респонденток та їх реальними можливостями працевлаштування на ринку праці Ірландії. Більшість опитаних жінок зіткнулися з тим, що їхні кваліфікація та досвід, здобуті в Україні, не визнаються або недооцінюються в контексті Ірландії. Наприклад, респондентка 6, яка має вищу освіту за спеціальністю інженер-технолог з 30-річним досвідом роботи, не змогла знайти повну зайнятість за спеціальністю: *"Я хотіла працювати за своєю спеціальністю. Але повністю на фулл тайм. Поки такого варіанту у мене не було"*. Подібна ситуація спостерігається у респондентки 3 з вищою педагогічною освітою (магістр): *"По-*

перше, на ті всі спеціальності, які я могла податися, із яких у мене був великий досвід, мене не хотіли брати через те, що в мене не було європейської освіти".

Такий конфлікт часто призводить до необхідності перегляду професійної ідентичності та пошуку нових шляхів самореалізації. Показовою є відповідь респондентки 2 (40 років, колишня вчителька історії та заступниця директора школи): *"Я вирішила піти навчатися і здобувати нову спеціальність... яка не була раніше в моєму профілі"*. Перепрофілювання стає поширеною стратегією адаптації до нового ринку праці. Як зазначила ця ж респондентка, вибір нової спеціальності був цілеспрямованим: *"Я вибрала все ж таки ту спеціальність, де треба більше працювати руками, можливо, да, менше застосовувати мову"*. Цей вибір демонструє прагматичний підхід до вирішення одразу двох проблем: професійної реалізації та мовного бар'єру.

Другий важливий тип рольового конфлікту пов'язаний із поєднанням сімейних та професійних обов'язків, особливо релевантно для жінок, що мають дітей. Яскравим прикладом є досвід респондентки 5, матері двох дітей віком 5 та 11 років: *"Тут дуже важко. Тут треба залишати дітей самих. Тут треба залишати з близькою людиною, або наймати няню офіційно"*. Її стратегія полягає у чіткому визначенні пріоритетів та пошуку роботи, яка дозволяє поєднувати професійну діяльність і материнство: *"Роботу треба на те час, поки вони в школі. Інші частини дня. Якщо виходить знайти, то я би вийшла. А якщо ні, то я би була з дітьми"*. Таким чином, для неї роль матері є пріоритетною порівняно з роллю працівниці.

Цей рольовий конфлікт яскраво відображає концепцію "другої зміни" (Hochschild, 1989), де жінки змушені поєднувати професійну самореалізацію з репродуктивною працею. Для українських переселенок в Ірландії ця проблема посилюється відсутністю традиційних мереж підтримки (наприклад, родичів, які могли б допомогти з доглядом за дітьми) та обмеженим доступом до формальних інститутів догляду через мовний бар'єр і фінансові обмеження. Як зазначає респондентка 5: *"А тут немає сенсу няню наймати. Там, ну, такі розцінки*

виходять, що я зароблю, то я дам". Це ілюструє, як гендерні норми щодо розподілу доглядової праці в поєднанні зі структурними обмеженнями створюють специфічні бар'єри для інтеграції жінок на ринок праці.

Цікаво, що стратегії управління рольовими конфліктами різняться залежно від віку респонденток. Старше покоління (респондентки 1 і 6, віком 57 і 53 роки) демонструє більшу консервативність у підходах до зміни професійної ідентичності. Як зазначає респондентка 1: *"... вже в такому віці не знаю. У мене певний стаж роботи, я весь час працювала продавцем і для мене ну дуже важко"*. Вона виражає сумніви щодо можливості перекваліфікації у своєму віці. Таким чином, для жінок старшого віку гендерний аспект накладається на вікову дискримінацію, створюючи подвійний бар'єр для працевлаштування. Як рефлексує респондентка 1 щодо своїх шансів на співбесіді: *"Зрозуміло, звісно якщо навіть ось прийшли зі мною прийшли дві дівчинки молоді це звісно я розумію їх прекрасно що їм краще на роботу взяти тих які більш енергійні і так далі тому і молодий колектив"*. Ця відповідь відображає інтерналізовані гендерні та вікові стереотипи, які впливають на самооцінку та стратегії пошуку роботи.

Молодші респондентки, натомість, демонструють більшу гнучкість, а також - готовність до радикальних змін. Респондентка 3 (25 років) відзначає: *"А мені [байдуже] взагалі було. Я просто хотіла щось в цьому житті"*. Ця відповідь свідчить про готовність на якийсь час відмовитися від колишньої професійної ідентичності заради можливості входження на новий ринок праці.

Середня вікова група (респондентки 2, 4 і 5, віком від 35 до 41 року) обирає стратегію балансування між збереженням елементів попередньої професійної ідентичності та адаптацією до нових умов. Як зазначає респондентка 4 (37 років, йога-інструктор): *"А щоб стати йога тічером, офіційно треба міжнародний сертифікат і страховка... Тому я пішла туди на навчання і думала отримати ж цей сертифікат, і вже після цього викладати"*.

Мертонівський механізм "ізоляції рольових дій від спостереження членами набору ролей" проявляється у досвіді неофіційного працевлаштування, яким

діляться декілька респонденток. Наприклад, респондентка 6 зазначає: *"Якщо по-чесному, то я працювала, але я працювала неофіційно"*. Така стратегія дозволила їм бодай частково вирішити рольовий конфлікт між статусом безробітної (офіційно) та потребою в самореалізації та заробітку.

Таким чином, українські переселенки в Ірландії вдаються до різноманітних стратегій управління рольовими конфліктами, балансуючи поміж різних очікувань, які вони пов’язують зі своїми соціальними статусами. Зокрема, ці стратегії включають перегляд професійної ідентичності, перекваліфікацію, визначення пріоритетності ролей та пошук компромісних рішень, які дозволяють поєднувати різні ролі, що виконуються жінками в нових соціокультурних умовах.

Аналізуючи проведені інтерв'ю, я помітила, що для українських переселенок в Ірландії ключову роль у пошуку роботи відіграють соціальні зв'язки. Це і є підтвердженням теорії Марка Грановеттера про "силу слабких зв'язків", згідно якої саме випадкові знайомства та дальні соціальні контакти часто виявляються більш ефективними для пошуку роботи у порівнянні зі зв’язками родинними.

У зібраних наративах респонденток я виявила декілька типів соціальних зв'язків, які вони активно використовували для пошуку роботи. По-перше, це мережі всередині української спільноти в Ірландії. Так, респондентка 5 знайшла роботу саме через українську соціальну мережу: *"Можна сказати, що сама [знайшла роботу]. У нас в групі виставили, що треба [працівник]"*. Вона також пояснила механізм передачі вакансії через внутрішню мережу діаспори: *"Там працювала наша українська дівчинка, виходить. Вона поїхала в Україну і своє місце, як би, пропонувала нашим, хто хоче"*. Це ілюструє, як формуються та функціонують внутрішні мережі підтримки в середовищі діаспори, і як вони стають важливим ресурсом для новоприбулих переселенок.

По-друге, я виявила дієвість встановлення зв'язків з місцевим населенням, що в термінології Грановеттера можна назвати "мостами" між різними соціальними групами. Респондентка 3 детально описує, як знайомство з

місцевою ірландкою допомогло їй у подальшому працевлаштуванні: *"Я познайомилася з дівчиною, яка вчиться на режисерку в Дубліні, вона ірландка. І вона запропонувала мені поспівпрацювати і побути в неї асистентом, вона знімала документальне кіно про українців і про біженців"*. Цей досвід став не просто тимчасовою роботою, але й створив основу для майбутнього офіційного працевлаштування: *"Я це показала в себе в резюме як контрактна волонтерська, так сказати, штука, в яку я отримала, типу, досвід. В проектній роботі. І дуже роботодавцям це щось сподобалось"*. Особливу цінність мала саме рекомендація від місцевої жительки: *"Work references і відгуки від колишнього роботодавця, особливо, якщо він ірландець, то це взагалі ключ до успіху"*.

Третім важливим типом соціальних зв'язків, який я виявила в результаті аналізу інтерв'ю, є контакти, встановлені через волонтерську діяльність. Респондентка 6 розповідає: *"У мене дуже був гарний контакт з ірландцями місцевими. Я там і волонтерством займалася, українцям допомагала"*. Волонтерство дозволило їй отримати неофіційну роботу та встановити побудовані на довірі відносини з місцевим населенням: *"І це, знаєш, було, знаєш, так, по-дружньому"*. Це підтверджує тезу Грановеттера про те, що слабкі зв'язки часто функціонують як "мости" до нових соціальних середовищ та можливостей.

Аналіз інтерв’ю виявив інтеграційну роль місцевих організацій та програм, спрямованих на сприяння працевлаштуванню українок. Респондентка 1 згадує державну службу зайнятості: *"Це Турас. От воно так і називається Турас. ... Це якби від Інтрео виходить, але от ну я так розумію, що це як у нас центри зайнятості. Ми приїжджаємо, вони мені допомогли зробити резюме"*. Хоча респондентка ще не знайшла постійну роботу через цю службу, вона мала можливість пройти співбесіду: *"Відкривається у нас магазин Mr. Price в Лістовелі, чи ви б хотіли попрацювати... Пішли на співбесіду"*.

Аналізуючи інтерв'ю через призму типології Ваккіано, можна виділити три основні ролі, які відіграють соціальні контакти у працевлаштуванні українських переселенок в Ірландії. По-перше, це контакти як інформатори – це переважно

українські групи в соціальних мережах та месенджерах, які поширюють інформацію про вакансії. Як зазначила респондентка 5, саме через таку інформаційну мережу вона дізналася про роботу. Друга група – контакти як безпосередні роботодавці – місцеві жителі, які пропонують роботу безпосередньо, часто неофіційну. Як описала респондентка 6, вона працювала неофіційно на ірландського роботодавця, з яким встановила особисті стосунки. Третя група – контакти як впливові особи – люди, які надають рекомендації, що суттєво підвищують шанси на працевлаштування. Найбільш яскраво це проілюструвала респондентка 3, яка наголошувала на цінності рекомендацій від ірландських контактів.

Для дослідження важливо, що ефективність використання соціальних мереж залежить від періоду перебування в країні. У перші місяці переселенки ще не мають достатньо соціальних зв'язків, щоб ефективно їх використовувати. З часом, як зазначає респондентка 4, відбувається "соціалізація", що збільшує соціальний капітал і відповідно – можливості для працевлаштування: *"Через рік я трошки відчула легше. Ну, може тому, що соціалізація відбулася"*.

Як видно з цього дослідження, стратегії використання соціальних мереж українськими переселенками в Ірландії відбуваються в річищі теорії Грановеттера про "силу слабких зв'язків" та розширену типологію ролей соціальних контактів Ваккіано. Зокрема, одним із висновків є те, що соціальні мережі стають важливим ресурсом для подолання структурних обмежень на ринку праці та інтеграції у нове суспільство.

А також в ході цього дослідження досвіду українських переселенок в Ірландії виявлено, що їхня інтеграція на ринок праці відбувається згідно теорії подвійного ринку праці Майкла Піоре. Згідно неї, ринок праці структурно поділений на первинний та вторинний сектори, де первинний характеризується стабільними робочими місцями з гідною оплатою та перспективами кар'єрного зростання, а вторинний – низькооплачуваними, нестабільними роботами з обмеженими можливостями.

Аналізуючи інтерв'ю, я помітила, що переважна більшість українських переселенок, попри часто високий рівень освіти та кваліфікації в Україні, потрапляє саме до вторинного сектору ринку праці Ірландії. Основною пропозицією для українок стають низькокваліфіковані роботи, що не потребують високого рівня володіння мовою. Респондентка 1, яка має спеціалізовану освіту та тривалий досвід роботи в торгівлі, зазначає: *"Яку нам роботу пропонують? Це клінінг в основному. Дівчата у нас теж пішли на клінінг"*. Це ілюструє тезу Піоре про концентрацію мігрантів у вторинному секторі.

Респондентка 5, яка працює у сфері клінінгу, обрала цю роботу не через відповідність кваліфікації чи інтересам, а через доступність і відповідність її сімейним обставинам: *"Поки мене вона влаштовує. Тут головне, що, ну, графік по часу. Тобто, що я можу і з дітьми провести час. Тобто, і... І заробити хоч якісь гроші"*. Її відповідь демонструє, що робота сприймається суто інструментально – як засіб заробітку, а не як частина самоідентифікації.

Важливим аспектом, який було виявлено у ході дослідження, є вплив сприйняття тимчасовості перебування в Ірландії на стратегії працевлаштування. Як стверджує Піоре, тимчасова орієнтація впливає на готовність мігрантів приймати роботи, які місцеве населення вважає непривабливими. Це яскраво простежується у відповіді респондентки 4: *"Коли я тільки переїхала, ні, не важливо [працевлаштування]. Тому що я думала, що я там на пару місяців, що я зараз ще трошки тут посиджу. Я не хотіла там навіть адаптуватися чи щось там робити"*. Таке сприйняття свого перебування як тимчасового зменшує мотивацію інвестувати в довгострокові стратегії інтеграції на ринку праці.

Усі шестеро опитаних мною жінок стикалися з різними структурними бар'єрами, які обмежують їхній доступ до первинного сектору ринку праці Ірландії. Це, зокрема, мовний бар’єр, невизнання української освіти, відсутність референсів від попередніх працедавців у цій країні, сімейні обставини.

Найчастіше згадуваною під час інтерв’ю перешкодою є мовний бар'єр. Респондентка 6 озвучує цю проблему наступним чином: *"У мене граматика*

дуже добра. Я читаю, я пишу. А от так от спілкуватись, мені не вистачає". Респондентка 1 зазначає: *"Єдине, що дуже великий бар'єр, це – англійська яку ти не розумієш на слух взагалі, я його вчу вже майже два роки. Для мене це дуже важко, цей бар'єр"*. Це відображає типову проблему, з якою стикаються мігранти при інтеграції на ринок праці. Мовний бар'єр суттєво обмежує конвертацію інших форм капіталу. З точки зору теорії Бурдьє, відсутність лінгвістичного капіталу, позначається на менш успішній трансформації культурного та соціального капіталу в економічний.

Наголос на сприйнятті мови "на слух" вказує на розрив між пасивними (читання, розуміння письмового тексту) та активними (слухання, говоріння) мовними навичками. Ця диференціація часто недооцінюється в офіційних програмах мовної підтримки мігрантів, які зосереджуються на формальних аспектах мови, нехтуючи комунікативними в реальних соціальних контекстах.

Згадка про те, що респондентка вчить мову "вже майже два роки", виявляє часовий вимір проблеми мовної інтеграції – це тривалий процес, який потребує значних інвестицій часу та зусиль, особливо для людей старшого віку, про що свідчить фраза *"для мене це дуже важко"*. Це відповідає висновкам досліджень Лібіх і Тронстад (2018), які виявили, що для жінок-біженок мовний бар'єр є одним із ключових компонентів "потрійної перешкоди" інтеграції, поряд із гендером та статусом вимушеної мігрантки.

Особливої уваги заслуговує використання слова "бар'єр", яке має просторові конотації і відображає суб'єктивне сприйняття мовної проблеми як певної межі, що розділяє соціальні простори та обмежує мобільність між ними – як фізичну, так і соціальну.

В контексті такої перешкоди як невизнання української освіти та досвіду роботи, здобутого в Україні, – респондентка 3 відзначає: *"Мене не хотіли брати через те, що в мене не було європейської освіти…, ніякого диплома в мене нема, нічого в мене нема, і вони не розуміють, що це за Харківський університет мистецтв…"*. Ця ж перешкода лунає у відповіді респондентки 6 *“Я хотіла*

працювати за своєю спеціальністю. Але повністю на фулл тайм. Поки такого варіанту у мене не було”. Ця перешкода ілюструє рольовий конфлікт, описаний у теорії Мертона, який виникає між професійною ідентичністю та структурними обмеженнями ринку праці. Респондентка 6, яка має 30-річний досвід роботи інженером-технологом, стикається з дилемою, характерною для висококваліфікованих мігрантів: зберегти професійну ідентичність чи погодитись на будь-яку доступну роботу. Її прагнення працювати саме за фахом та на повну зайнятість відображає бажання зберегти статус і професійну самоідентифікацію, сформовану протягом десятиліть в Україні.

Примітно, що респондентка не розглядає варіант часткової зайнятості за спеціальністю як прийнятний компроміс, демонструючи те, що Мертон називає "відносною важливістю різних статусів". Для неї важливішим є збереження повноцінної професійної реалізації, а не просто символічного зв'язку з попередньою професією. Це також відповідає концепції Бурдьє щодо неможливості безпосередньої конвертації культурного капіталу (професійних знань та досвіду) в економічний без відповідних інституційних механізмів визнання кваліфікації в новому суспільстві.

Відсутність місцевих рекомендацій як перешкода звучить у розповіді тієї респондентки: *"Work references і відгуки від колишнього роботодавця, особливо, якщо він ірландець, то це взагалі ключ до успіху"*. У цій відповіді ми знаходимо ілюстрацію центрального положення теорії "сили слабких зв'язків" М. Грановеттера та механізмів конвертації соціального капіталу в економічний відповідно до концепції П. Бурдьє. Особлива цінність, яку респондентка надає рекомендаціям від ірландських роботодавців, демонструє розуміння того, що в контексті міграції "місцеві" соціальні зв'язки мають значно вищу символічну та практичну цінність, ніж зв'язки всередині власної етнічної спільноти Респондентка розрізняє належність до місцевої і мігрантської спільноти і цядиференціація цінності соціального капіталу свідчить про існування певної ієрархії соціальних зв'язків. Згідно розташуванню в цій ієрархії, рекомендації

представників приймаючого суспільства конвертуються в економічні можливості. У цій ситуації відображено також структурний контекст асиметрії влади між місцевим населенням та новоприбулими мігрантами, яка впливає на формування специфічної економіки соціального капіталу в умовах вимушеної міграції.

Показово, що респондентка використовує англомовний термін "work references", демонструючи процес мовної акультурації та засвоєння професійної термінології приймаючого суспільства, що саме по собі є формою накопичення культурного капіталу, який потенційно може бути конвертований у кращі можливості працевлаштування.

Відповідно до зазначених структурних обмежень, українські переселенки й вибудовують стратегії інтеграції на ринок праці. В результаті інтерв'ю мені вдалося виділити три основні стратегії.

Першою стратегією є погодження на робочі місця вторинного сектору – як тимчасове рішення. У відповіді респондентки 3 звучить байдужість до інших, окрім заробітку заради виживання, критеріїв працевлаштування: *"А мені [байдуже] взагалі було. Я просто хотіла щось в цьому житті"*. Це відображає інструментальне ставлення до роботи, типове для тимчасових мігрантів, за Піоре.

Другою виділеною в результаті інтерв'ю стратегією є здобуття нової кваліфікації з метою подолання невідповідності між наявними навичками та вимогами ринку. Респондентка 2 обрала стратегію перенавчання: *"Я вирішила піти навчатися і здобувати нову спеціальність... Я вибрала все ж таки ту спеціальність, де треба більше працювати руками, можливо, да, менше застосовувати мову"*.

Третьою стратегією є неофіційне працевлаштування – як спосіб обійти формальні на місцевому ринку праці вимоги. Респондентка 6 зазначає*: "Якщо по-чесному, то я працювала, але я працювала неофіційно... У мене дуже був гарний контакт з ірландцями місцевими"*.

Ці стратегії підтверджують позицію Піоре щодо адаптивних механізмів мігрантів у подвійному ринку праці. Вони приймають умови вторинного сектору або шукають обхідні шляхи, не маючи достатніх ресурсів для прямого входу до первинного сектору.

Отже, аналіз інтеграції українських переселенок на ринок праці Ірландії ілюструє основні положення теорії подвійного ринку праці Піоре. Переселенки переважно інтегруються у вторинний сектор через структурні обмеження, і їхні стратегії адаптації відображають інструментальне ставлення до роботи, характерне для тимчасових мігрантів. Водночас, з часом спостерігається тенденція до переосмислення тимчасовості перебування та пошуку шляхів більш глибокої інтеграції на ринок праці.

Аналізуючи зібрані мною інтерв'ю, я помітила важливу закономірність: стратегії пошуку роботи українськими переселенками в Ірландії змінюються залежно від тривалості їхнього перебування в країні. Симптоматично, що ставлення до інтеграції на ринок праці змінюється з часом перебування в Ірландії. За моїми спостереженнями, чим довше жінки перебувають у країні, тим більше вони переосмислюють своє сприйняття тимчасовості і починають інвестувати в довгострокові стратегії інтеграції. Як зазначає респондентка 4, через рік після приїзду *"відчуття, що працювати, особливо якщо це нова країна, в Ірландії, наприклад, то працювати навіть цікаво. Тому що подивитись, як це там працює"*.

Цю динаміку зміни ставлення до працевлаштування можна поділити на три основні періоди, кожен з яких характеризується специфічними підходами до працевлаштування.

Перший період триває перші 1-6 місяців та визначається первинною адаптацією до нового середовища, а також переважно пасивною позицією щодо пошуку роботи. Респондентки описують цей час як період психологічного пристосування та подолання первинного стресу. Наприклад, як зазначає респондентка 2: *"Ці пів року спершу був місяць, напевно, адаптації, взагалі, до*

нової країни, до умов, до культури, можливо, і взагалі, адаптація від стресу, який був отриманий, потім були курси". Відповіді респондентка 4 також підтверджують цю тенденцію: *"Коли я тільки переїхала, ні, не важливо [працевлаштування]. Тому що я думала, що я там на пару місяців... Я не хотіла там навіть адаптуватися чи щось там робити"*. У цей період основний фокус діяльності респонденток був спрямований на вирішення базових потреб та адаптацію до нового середовища, а не на професійну реалізацію.

Другий період змін триває 6-12 місяців та характеризується поступовим розвитком мовних навичок та формуванням соціальних зв'язків, що і створює передумови для активнішого включення у пошук роботи. Респондентка 4 зазначає: *"Десь рік, мабуть. Якби не мова, то, через рік, я думаю, що я би спробувала"*. Респондентка 5 також почала шукати роботу приблизно через рік після прибуття: *"У липні того року [2023]"*. Протягом цього періоду відбувається переосмислення свого перебування в Ірландії як потенційно довготривалого, і це спонукає до інвестування в навчання та у розвиток нових навичок.

Третій період триває понад рік та відзначається вибудовою більш глибинних стратегій інтеграції на ринок праці, включно з перекваліфікацією, здобуттям нової освіти та пошуком стабільного офіційного працевлаштування. Респондентка 3, яка прибула до Ірландії в березні 2022 року, лише через два роки змогла працевлаштуватися офіційно: *"Працюю асистентом лігал офісера головного секретаря компанії. Pearce Construction"*. Вона також планує подальший професійний розвиток: *"Я хочу офіційний оцей QQI сертифікат менеджменту. Я вже собі придивилася курси вечірні"*.

Важливим висновком з інтерв'ю є виокремлення тенденції поступової зміни сприйняття тимчасовості перебування в Ірландії. Респондентка 4 зазначає, що через рік в неї з'явилося відчуття: *"Що працювати, особливо якщо це нова країна, в Ірландії, наприклад, то працювати навіть цікаво"*. Ця зміна сприйняття супроводжується переходом від пасивної адаптації до активних стратегій інтеграції.

Динаміка стратегій також відображає процес накопичення різних форм капіталу: лінгвістичного (вивчення мови), соціального (розбудова мережі контактів) та культурного (розуміння місцевих правил та норм). Чим довше жінки перебувають у країні, тим більше капіталу вони накопичують, що розширює їхні можливості на ринку праці.

Таким чином, часова перспектива дозволяє краще зрозуміти процес адаптації українських переселенок до ринку праці Ірландії та прослідкувати еволюцію їхніх стратегій від початкової пасивної адаптації до активного формування довгострокових планів професійної реалізації.

2.3. Роль різних форм капіталу у стратегіях пошуку роботи українськими переселенками в Ірландії

Аналізуючи інтерв'ю з українськими переселенками в Ірландії, я виявила, що їхні стратегії пошуку роботи безпосередньо пов'язані з концепцією конвертації різних форм капіталу П'єра Бурдьє. Відповідно до його теорії, соціальний капітал є "сукупністю реальних чи потенційних ресурсів, пов'язаних із володінням стійкою мережею відносин взаємного знайомства та визнання" (Bourdieu, 1986, с. 21), який за певних умов може бути конвертований в економічний капітал.

Відповіді на інтерв’ю демонструють, що у новому середовищі саме соціальні зв'язки стають вирішальним фактором для українських переселенок у їхньому пошуку роботи. Оскільки обсяг соціального капіталу залежить від розміру мережі зв'язків, які можна ефективно мобілізувати, переселенки активно розбудовують ці мережі, знаходячи відповідні шляхи.

Одним із таких шляхів є взаємодія з українською діаспорою. Респондентка 5 знайшла роботу саме через контакти всередині своєї етнічної групи в Ірландії: *"У нас в групі виставили, що треба [працівник]. Там працювала наша українська дівчинка... Вона поїхала в Україну і своє місце, як би, пропонувала нашим, хто*

хоче". Цей приклад ілюструє, як членство в групі (українська спільнота) перетворюється на ресурс для пошуку роботи.

Іншим важливим шляхом розбудови мережі соціальних зв'язків є встановлення контактів з місцевими жителями. Респондентка 3 пояснює значення таких контактів: *"Я познайомилася з дівчиною, яка вчиться на режисерку в Дубліні, вона ірландка... І вона мені написала референс, і вона брала трубку і розказувала, чим ми займалися"*. Ця респондентка чітко усвідомлює цінність таких зв'язків, що звучить у згаданій раніше цитаті з її відповіді *"Work references і відгуки від колишнього роботодавця, особливо, якщо він ірландець, то це взагалі ключ до успіху"*.

Дієвою стратегією накопичення соціального капіталу виявляється волонтерство. Респондентка 6 зазначає: *"У мене дуже був гарний контакт з ірландцями місцевими. Я там і волонтерством займалася, українцям допомагала"*. Ця діяльність, яка на перший погляд є безкорисною витратою часу та проявом турботи, згодом привела до працевлаштування: "*І це, знаєш, було, знаєш, так, по-дружньому"* (респондентка 6).

За Бурдьє, "різні типи капіталу можуть походити від економічного капіталу, але лише ціною більш-менш значних зусиль трансформації" (Bourdieu, 1986, с. 24). У випадку українських переселенок культурний капітал (освіта, професійні навички) часто не може бути безпосередньо перетворений в економічний через різні бар'єри.

Основною перешкодою для конвертації культурного капіталу є мовний бар'єр. Раніше, ми виокремили його з відповідей респондентки: *"Єдине що дуже великий бар'єр це англійська яку ти не розумієш на слух взагалі, я його вчу вже майже два роки"* і респондентки 6: *"У мене граматика дуже добра. Я читаю, я пишу. А от так от спілкуватись, мені не вистачає"*.

Невизнання української освіти як ще одна перешкода також була розглянута на прикладі відповіді респондентки 3: *"Мене не хотіли брати через те, що в мене не було європейської освіти... і вони не розуміють, що це за*

Харківський університет мистецтв…". Респондентка 2, колишня вчителька історії та заступниця директора школи, також зіткнулася з неможливістю працювати за професією, але їй не дозволив мовний бар'єр: *"Я пробувала піти працювати вчителем... Але так як моя англійська була дуже слабка, мій син був поряд зі мною, він мені допомагав, перекладав. На що мені відповіли, що вибачте, але перекладач для вчителя, ми не можемо надати"*. Це говорить про взаємне підсилення перешкод.

У відповідь на ці бар'єри респондентки інвестують в накопичення нового культурного капіталу. Респондентка 2 пішла шляхом здобуття нової кваліфікації: *"Я вирішила піти навчатися і здобувати нову спеціальність... де треба більше працювати руками, можливо, та менше застосовувати мову"*. Респондентка 6 інтенсивно працює над вивченням мови: *"Я займаюся з ірландцями, в мене вчителька 22 роки онлайн. Три рази в тиждень по три години"*.

Бурдьє зазначає, що соціальний капітал "зроблений із соціальних зобов'язань ("зв'язків"), які за певних умов можуть бути конвертовані в економічний капітал" (Bourdieu, 1986, с. 16). Це яскраво проявляється в досвіді українських переселенок.

Респондентка 3 описує, як її волонтерська співпраця з ірландкою переросла в професійний актив: *"Я була в неї асистентом, який робив всю оцю чорну роботу... Я це показала в себе в резюме як контрактна волонтерська, так сказати, штука, в яку я отримала, типу, досвід. В проектній роботі. І дуже роботодавцям це щось сподобалось"*. Цей досвід став "надійною інвестицією, прибуток від якої з'явився у довгостроковій перспективі" (Bourdieu, 1986, с. 25), як зазначав Бурдьє.

Респондентки активно інвестують час і зусилля в розбудову соціальних зв'язків, розуміючи, що це може трансформуватися в економічні вигоди. Респондентка 4 пояснює важливість соціалізації: *"Через рік я трошки відчула легше. Ну, може тому, що соціалізація відбулася"*.

Аналіз інтерв'ю українських переселенок через призму теорії капіталів Бурдьє виявляє складний процес конвертації різних форм капіталу в контексті пошуку роботи в Ірландії. Культурний капітал, набутий в Україні, часто не може бути безпосередньо трансформований в економічний через структурні бар'єри. Тому переселенки активно інвестують у формування соціального капіталу, який стає посередником між культурним та економічним капіталом.

Ефективне використання соціальних мереж, як всередині української діаспори, так і з місцевим населенням, стає ключовою стратегією подолання структурних обмежень. Водночас, інвестиції в накопичення нового культурного капіталу (вивчення мови, здобуття нової кваліфікації) створюють основу для довгострокової інтеграції на ринок праці.

Ця динаміка відповідає концепції Бурдьє щодо конвертації різних форм капіталу як ключового механізму соціальної мобільності та адаптації в новому соціальному контексті. Соціальний капітал стає тим мостом, який дозволяє українським переселенкам трансформувати свої навички та знання в економічний капітал через працевлаштування в Ірландії.

Отже, основними перешкодами для конвертації культурного капіталу в економічний є мовний бар'єр, невизнання української освіти та відсутність місцевих професійних зв'язків. У відповідь на ці бар'єри переселенки вдаються до стратегій перекваліфікації, неофіційного працевлаштування або погодження на робочі місця вторинного сектору ринку праці.

Аналіз глибинних інтерв'ю з українськими переселенками в Ірландії дозволив виявити основні стратегії їх адаптації на ринку праці та чинники, що впливають на формування цих стратегій. Переселенки стикаються з рольовими конфліктами між професійною ідентичністю та доступними робочими місцями, а також між сімейними та професійними обов'язками. У працевлаштуванні важливу роль відіграють соціальні зв'язки різних типів: всередині української спільноти, з місцевим населенням та через волонтерство. При цьому стратегії формування цих зв'язків різняться залежно від віку та сімейних обставин жінок.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження стратегій пошуку роботи українськими переселенками в Ірландії виявило, що існує комплекс взаємопов'язаних чинників, які визначають процеси інтеграції вимушено переміщених жінок на ринок праці у приймаючій країні.

Аналіз емпіричного матеріалу на основі теоретичних підходів Р. Мертона, М. Грановеттера, М. Піоре, П. Бурдьє дозволив виділити основні стратегії пошуку роботи українськими переселенками в Ірландії та чинники, що впливають на формування цих стратегій. Також аналіз на основі використаних у цій роботі соціологічних теорій встановив, що українські переселенки в Ірландії застосовують відповідні стратегії управління рольовими конфліктами, формування соціального капіталу та адаптації до структури місцевого ринку праці.

Відповідно до першого завдання дослідження, я розглянула стратегії пошуку роботи як предмет соціологічного дослідження. Виявлено, що в соціологічній теорії стратегії працевлаштування аналізуються через призму рольових конфліктів за Мертоном, теорій важливості слабких соціальних зв'язків за Грановеттером, структурної сегментації ринку праці за Піоре та конвертації різних форм капіталу за Бурдьє.

Виконуючи друге завдання дослідження, мною були проаналізовані підходи уряду Ірландії до інтеграції вимушено переміщених громадян України, починаючи з 24 лютого 2022 року. Зокрема, ключовими умовами інтеграції українців, як встановлено в результаті аналізу, є забезпечення Ірландією комплексної підтримки українських переселенців шляхом надання їм статусу Тимчасового Захисту, доступу до освіти, безкоштовних мовних курсів, соціальних виплат та послуг працевлаштування через державні служби зайнятості.

Відповідно до третього завдання, було виділено ключові стратегії пошуку роботи, які, реагуючи на нові умови, вибудували переселенки з України в Ірландії. Зокрема, основними стратегіями є: 1) стратегії управління рольовими конфліктами через пріоритизацію різних соціальних ролей, перекваліфікацію, прийняття тимчасових рішень; 2) формування та використання соціальних мереж шляхом встановлення та розвитку зв'язків усередині української діаспори та з місцевим населенням; 3) стратегії інтеграції на подвійному ринку праці, переважно у вторинному секторі.

Виконуючи четверте завдання, було встановлено форми капіталу, залучені українськими переселенками для пошуку працевлаштування. Найбільш значущим виявився соціальний капітал, який виступає посередником у конвертації культурного капіталу (освіта, професійні навички) в економічний (працевлаштування). Також було встановлено, що мовний бар'єр, невизнання української освіти та брак місцевих рекомендацій є основними перешкодами для конвертації культурного капіталу.

Серед інших результатів цього дослідження і встановлення залежності від часового критерію. Стратегії пошуку роботи динамічно змінюються з часом перебування в Ірландії: від початкової пасивної адаптації (перші 1-6 місяців), через накопичення мовних навичок та соціальних зв'язків (6-12 місяців), до активних стратегій перекваліфікації та офіційного працевлаштування (понад рік).

Визначено, що ключовими перешкодами для інтеграції українських переселенок на ринок праці Ірландії є: мовний бар'єр, невизнання або недостатнє визнання освіти і досвіду роботи, здобутих в Україні, відсутність місцевих професійних зв'язків, а також необхідність поєднувати трудову діяльність з доглядом за дітьми. Особливо гострим є конфлікт між професійною ідентичністю та доступними робочими місцями, а також між сімейними обов'язками та професійною реалізацією.

Важливим виміром дослідження став гендерний аспект проблеми працевлаштування. Українські переселенки в Ірландії стикаються з множинними перешкодами, пов'язаними з їхньою одночасною належністю до категорій жінок, мігранток та біженок. Ця ситуація ускладнюється для багатьох українок через відсутність партнерів, що створює додаткове навантаження, особливо для матерів, які змушені поєднувати пошук роботи з доглядом за дітьми без традиційних мереж підтримки. Проведені інтерв'ю показали, що ринок праці містить вбудовані механізми, які відтворюють нерівність – від необхідності підлаштовувати професійні амбіції під доглядові обов'язки до гендерно-вікової дискримінації, яка особливо впливає на жінок старшого віку.

Проведене дослідження може слугувати основою для напрацювання рекомендацій для урядів приймаючих країн та організацій, що працюють з переселенцями. Зокрема щодо розвитку програм визнання іноземної освіти та кваліфікацій, посилення програм мовної підтримки, створення цільових програм для жінок з дітьми з гнучким графіком, а також для програм підтримки формування соціальних мереж для обміну досвідом та інформацією про роботу.

На мою думку, перспективними напрямками подальших досліджень є вивчення довготривалих стратегій інтеграції переселенців на ринок праці, порівняльний аналіз стратегій чоловіків та жінок, а також дослідження впливу різних моделей підтримки переселенців на їхню успішність у пошуку роботи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

Гаєвая, О. (2023). Жінки України у Польщі та інших державах-членах після 24 лютого 2022 року. Наукові Перспективи, 6(36). https://doi.org/10.52058/2708-7530-2023-6(36)-269-282

Лібанова, Е. (2024, 10 квітня). Інтерв'ю директорки Інституту демографії та соцдосліджень НАНУ. Укрінформ. https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3745868-ella-libanova-direktorka-institutu-demografii-ta-socdoslidzen-nanu.html

Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. Richardson (Ed.), Handbook of theory and research for the sociology of education (pp. 241-258). Greenwood.

Central Statistics Office. (2023, May 30). Census of Population 2022 - Summary Results. https://www.cso.ie/en/releasesandpublications/ep/p-cpsr/censusofpopulation2022-summaryresults/

Central Statistics Office. (2025, February 19). Arrivals from Ukraine in Ireland Series 15. https://www.cso.ie/en/releasesandpublications/fp/p-aui/arrivalsfromukraineinirelandseries15/

Charts and maps show which areas house the most Ukrainian refugees. (2024, February 20). BreakingNews.ie. https://www.breakingnews.ie/ireland/charts-and-maps-show-which-areas-house-the-most-ukrainian-refugees-1591184.html

Citizensinformation.ie. (n.d.). Supports for Ukrainians in Ireland. https://www.citizensinformation.ie/en/moving-country/ukrainian-refugees-in-ireland/supports-for-ukrainians-in-ireland/

European Commission. (2022). Temporary protection. https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/common-european-asylum-system/temporary-protection_en

Eurostat. (2025, April 3). Temporary protection for persons fleeing Ukraine - monthly statistics. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Temporary_protection_for_persons_fleeing_Ukraine_-_monthly_statistics

Granovetter, M. (1973). The Strength of Weak Ties. American Journal of Sociology, 78(6), 1360-1380.

Granovetter, M. (1995). Getting a Job: A Study of Contacts and Careers. University Of Chicago Press.

Hochschild, A. R., & Machung, A. (1989). The second shift: Working parents and the revolution at home. Viking.

Liebig, T., & Tronstad, K. (2018). Triple Disadvantage?: A first overview of the integration of refugee women. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 216. OECD Publishing, Paris. http://dx.doi.org/10.1787/3f3a9612-en

Merton, R. K. (1957). The Role-Set: Problems in Sociological Theory. The British Journal of Sociology, 8(2), 106-120. http://www.jstor.org/stable/587363

Merton, R. K. (1968). Social Theory And Social Structure. The Free Press.

Piore, M. J. (1979). Birds of passage: migrant labor and industrial societies. Cambridge University Press.

Taha, D. (2019). Intersectionality and Other Critical Approaches in Refugee Research: An Annotated Bibliography. https://carleton.ca/lerrn/wp-

content/uploads/Intersectionality-and-Other-Critical-Approaches-in-Refugee-Research.pdf

Vacchiano, M. (2022). Nine Mechanisms of Job-Searching and Job-Finding Through Contacts Among Young Adults. Sociological Research Online, 27(2), 361-378. https://doi.org/10.1177/13607804211009525

ДОДАТОК А

Гайд для проведення інтерв'ю

Вступна частина.

Доброго дня! Мене звати Ольга, я студентка 3-го курсу соціології в університеті "Києво-Могилянська Академія". Дякую, що погодилися взяти участь у інтерв'ю для моєї курсової роботи та обговорити ваш досвід життя та інтеграції в Ірландії. Головною метою моєї роботи є виділення та вивчення проблем інтеграції українських переселенок на ринок праці в Ірландії. Мені цікаво дізнатися саме про ваш унікальний досвід та думки з приводу вашого життя в цій країні.

Це інтерв'ю є повністю конфіденційним, ваше ім'я буде змінено для збереження анонімності. Очікувана тривалість інтерв'ю – близько 40 хвилин. Ви можете ставити уточнюючі питання, якщо вони у вас виникатимуть, або пропускати некомфортні для вас питання, не пояснюючи причини.

Блок 1. Обставини переїзду в Ірландію .

Мета: дізнатися, за яких обставин респондентка потрапила в Ірландію.

Коли і з ким ви прибули в Ірландію?

Чи працювали ви на момент прибуття в Ірландію?

Чи мали ви тимчасовий захист в інших кранах до того, як прибули в Ірландію?

В якому населеному пункті проживаєте?

Від яких організацій або органів влади ви відчували підтримку в новій країні проживання?

Блок 2. Досвід пошуку роботи та працевлвштування в Ірландії.

Мета: обговорити з респонденткою її досвід і думки щодо пошуку роботи та ринку праці в Ірландії.

Чи працюєте ви зараз?

Наскільки важливо для вас працевлаштовуватися в Ірландії? Чому?

Скільки часу ви перебували в країні, перш ніж вирішили влаштуватися на роботу? Якщо більше ніж місяць то чому, на вашу думку?

Скільки у вас було співбесід на роботу? Якщо були невдалі, то чому, на вашу думку, ви та роботодавець не підійшли один одному?

Блок 3. Плани на майбутнє.

Мета: з'ясувати, як респондентка оцінює своє майбутнє в контексті ринку праці в Ірландії.

Чи готові змінити кваліфікацію та здобувати нову освіту?

Чи плануєте залишатися на теперішній роботі/продовжувати пошук?

Якщо не враховувати те, як розвиватимуться події в Україні, чи плануєте ви залишатися в Ірландії на найближчий рік, чи розглядаєте переїзд до іншої країни чи повернення додому?

Блок 4. Соціально-демографічний блок.

Мета: з'ясувати соціальний та демографічний статус респондентки.

У якому населеному пункті ви проживали станом на 24.02.2022?

Який найвищий рівень освіти в Україні? Яке було останнє місце роботи в Україні?

Скільки вам років?

Який у вас сімейний стан? З ким ви проживаєте наразі?

Чи є у вас неповнолітні діти? Якщо так, то скільки та якого віку?

ДОДАТОК Б

Приклад транскрипту проведеного глибинного інтерв'ю

Інтерв'ю 3. *Проведене 14.04.2024, тривалість 30 хв.*

І: Доброго дня. Мене звати Ольга, я студентка 3-го курсу соціології в Університеті Києво-Могилянська Академія. Дякую, що погодилися взяти участь у інтерв'ю для моєї курсової роботи та обговорити ваш досвід життя в Ірландії. Головною метою моєї роботи є виділення та вивчення проблем інтеграції українських переселенок на ринок праці в Ірландії. Це інтерв'ю є повністю конфіденційним, а ваше ім'я буде змінено для збереження анонімності. Очікувано тривалість інтерв'ю 20-30 хвилин. Ви можете ставити уточнюючі питання, якщо вони у вас виникатимуть, або припускати некомфортні для вас запитання. Ви згодні надати мені інтерв'ю?

Р3: Згодна.

І: Дякую. Добре, перше запитання. Коли і з ким ви прибули в Ірландію?

Р3: Так, значить, в Ірландію я прибула 20... В кінці березня 22-го року. Я тікала з Харкова зі своєю дівчиною і нашою спільною знайомою, тому що там почали жорстко бомбити, і неможливо було ніяк взагалі там знаходитися в ті перші тижні, коли рашка вже їздила по вулицях Харкова, буквально, і їх розбомблювали прямо посеред житлових кварталів. Ось така була [ситуація], слава богу, що далі це не пішло, їх всіх витіснили з області, ну, як, не зі всієї області, а за межі Харкова. І в Ірландії... Що? Нічого не було цікавого в Ірландії, поки я не поїхала з Туламора. Ха-ха-ха. Так, і цей весь час я сиділа на фрілансі. […] Я приїхала... 28-го березня... ...22-го року.

І: Добре. І ти була в якійсь іншій країні перед цим?

Р3: Я була в Польщі тільки того, що в мене там живе батько, і ми могли якось там пересидіти той час, поки їхала кукуха, і не було зрозуміло, що робити зі своїм життям. В мене батько живе в Польщі вже більше, мабуть, семи чи восьми років, він працює дальнобійником. І там він отримує, житло від свого, так сказати, начальника, який дає безкоштовно житло своїм водіям. І він там живе зі своєю дівчиною. І він нас, так сказати, приютив у себе, поки ми думали, що нам робити далі з цим життям. І ми там перебули 2 тижні. І після цього часу я побачила

новину, що Ірландія відкрила програму для українців. Відкрила кордони. І там можна було вільно туди приїхати. А я коли зрозуміла, що я польську взагалі не розумію… ну як, мені було зрозуміло, що вони мені говорять. Але я питала у мого батька, скільки тобі треба було, щоб вивчити польську. Ну, він казав, ну, через 2 роки я вже говорив нормально. Прямо мене всі розуміли, я всіх розумів. Я зрозуміла, що в мене цього часу немає. Що з моїм В1 а може, якщо пів року пройде, то В2, я щось придумаю в Ірландії. І тому ми одразу вирішили катити саме туди. Тому що в мене не було такого часу з нуля вчити польську, коли ти вже в Польщі. І тобі вже треба щось робити. І треба було приймати швидкі рішення. І тому ми обрали Ірландію. Там ще Велика Британія відкрила свої програми. Але по їх правилах треба було знаходити собі хоста якогось. І для мене це здалося якимось дуже... напряжним. Тому ми не поїхали в Велику Британію.

І: Ясно. З ким ти проживаєш зараз в Ірландії? В якому населеному пункті? І в якому населеному пункті ти проживала спочатку?

Р3: Так, значить. Ясне діло, що ми жили в Туламорі. Нас одразу відвезли в ту саму ніч, коли ми прилетіли в Ірландію. Нас відвезли в Туламор. Тоді ще було дуже, так сказати, некритичне питання з житлом. Бо тоді ще були і готелі, і всякі хостели. Тоді людей розселяли. Ми буквально дві години посиділи в цьому розподільчому центрі. Нас одразу посадили в автобус, відвезли в Туламор. В принципі, було нормально. А потім через півроку в готель прийшов працівник якоїсь соціальної служби, який знав, що роблять оцю ARP-програму, коли держава платить хостам, у яких є вільна кімната в своєму будинку, для того, щоб туди переселяти українців. Ця програма була придумана, щоб знизити пресинг на сектор оренди. Щоб люди не шукали оцей ARP в орендованих місцях, а саме в тих місцях, які ніколи не були зареєстровані під оренду. І от він попросив надати свої контакти. І якраз в той момент була така тема, що моя дівчина подала документи в університет в Дубліні, тому що ми не розуміли, що робити. Вона працювала до цього інтерном-лором в Харкові. І звичайно, щоб підтвердити свій диплом, це треба перевчатися ще 8 років тут, в Ірландії. І ясне діло, що цим ніхто

займатися не буде. І того вона подалася на якусь там медійну спеціальність, щось там маркетінг чи щось таке. І він сказав, що тоді, якщо ви поїдете вчитися в Дублін, ми вам знайдемо щось у Дубліні. І через місяці три нам передзвонили і сказали, ви завтра переїжджаєте, вже збирайте сумки і ви завтра їдете, ми вам знайшли хостів. Все. Але вона нікуди не поступила. Влітку приїжджав він, і 12 жовтня ми переїхали уже до хостів, 22-го року.

І: Добре, ясно. А від яких організацій та органів влади в Ірландії ви отримували підтримку?

Р3: Ця організація, яка шукає житло для незахищених шарів населення, Пітер Маквері Траст нам писали і нам знайшли хостів. Ще зараз ми шукаємо якихось хостів, бо у нас закінчився контракт. І нам треба щось шукати, але оренду нам не підписують в ніяку. Не хочуть. Тож, що дві людини в одній кімнаті, вони підвищують ціни за двох. Наприклад, там, кімната коштує тисячу, а якщо в цій кімнаті будуть жити двоє людей, то всі хости просять 1600. Тобто, ледь не в два рази підвищують ціну цієї кімнати, хоча площа то не збільшується, площа зменшується. Типу, нам то по половині буде кімнати, а не по цілій кімнаті. Коротше, вони всі [знахабніли]. І ми щось шукаємо, але не можемо дуже важко вдвох щось знайти. Ніхто не хоче брати пару, тому що це, як вони кажуть, зношування, так сказати, майна. Типу, дві людини попсують майно в два рази швидше, ніж одна людина. Ось так. І тому вони відчувають, що вони можуть обирати безмежну кількість людей. Тому що, коли я прийшла, наприклад, на оренду, то там було десь 20 людей у живій черзі, які стояли лінійкою, як у школі. І ця черга тягнулася на вулицю з коридору на вулицю і аж там, де машини їздять. Отак люди стояли в черзі, щоб подивитися кімнату.

І: А який район Дубліна був?

Р3: Всі райони. Я була в усіх районах Дубліна. Всюди черги, тому що, коли ти хочеш зняти на двох, то це десь 80% хостів, лендлордів, вони відмовляються. Їм простіше взяти одну людину, тому що вони можуть перебирати. І вони знають, що люди цього потребують негайно, і вони цим маніпулюють.

І: Зрозуміло. А оця от організація, яка з самого початку вам допомагала з житлом. Нагадай, як вона називається?

Р3: Пітер Маквері Траст. Зараз вони не займаються поселенням українців, вони закрили вже цю програму. І більше не співпрацюють з ARP програмою.

І: Угу. Більше ні до яких програм ви не зверталися?

Р3: Червоний Хрест. Так, Червоний Хрест, ми їм розповіли цю ситуацію. Вони сказали, що вони нам допоможуть знайти житло. Але вони спитали, де ми шукаємо житло, а ми кажемо, що ми шукаємо житло, ну, хоча би в годині від Дубліна, щоб можна було добратися на роботу. Тому що, якщо всі ми кинемо роботу, і поїдемо десь в [глушину] заради безкоштовної кімнати, то нікому від цього не стане краще, мені так здається. Ну, це нікому не вигідно, тому що ми тоді сядемо на виплати, якщо там не буде роботи.

І перестанемо платити податки. Кому це взагалі вигідно? Це нікому не вигідно. І Червоний Хрест сказав, що, що у нас такі… Так сказати, обставини, що, якщо ми обидві працюємо, то хай ми і будемо знімати. І вони нам нічим не поможуть. Ось так вони сказали. Тобто, киданули абсолютно. А я кажу, я готова знімати, покажіть мені де. Покажіть, де я можу зняти. Я можу навіть якось, треба буде показати, скільки переглядів я подивилася за зимовий період, зимові три місяці я була, я не знаю, мабуть, я кожні два дні ходила на перегляд. А то і кожен день. Бували такі тижні, що я кожен вечір ходила на перегляд кімнати. І там були такі місця, в яких запропонували контракт, деяких. Але потім виявилися такі обставини, через які цей контракт відмінявся. Наприклад, що у нас захист до березня 25-го. Офіційно. Вони хочуть, щоб люди знімали роками. […]

І: Зрозуміло, дякую. З цим розібралися. Тепер переходимо до теми працевлаштування. На момент прибуття в Ірландію, ти була офіційно працевлаштована?

Р3: Так. Я була офіційно працевлаштована в компанії в Харкові.

І: На фрілансі?

Р3: Ні. Це я в Ірландії працювала на фрілансі. Я працювала в компанії в Харкові, у фінансово-технічному секторі. Дизайн-менеджером, дизайнером. І нас готували до повномасштабної ескалації. Що круто. Старший менеджмент нам повідомив про те, що вони готуються до того, що прийдеться виїжджати з Харкова. Звичайно, ця інформація була, типу, ой, та що вони тут? Ну, вони там переживають дуже, може, їм страшно за бізнес […]. Ну, я так думаю, що хтось якусь інформацію отримав, що все-таки все буде, що все-таки воно все відбудеться. І ця тривога, вона не безпричинна і так далі. Коротше, нav обіцяли від організації, що нас, якщо щось прийдеться, вони вже готують, як перевозити людей із Харкова, везти на Західну Україну. Якщо щось станеться. Але в той день, коли все сталося, нічого не відбулося, у всіх була паніка. Тобто, ця компанія, в якій на той момент було більше 300 співробітників, вони не змогли виконати цей план. У них не вийшло, тому що блокували на блокпостах машини, автобуси і не дозволяли виїжджати. Коротше, все пішло [погано]. І нам прийшлося тікати своїми, так сказати, силами. Ми не могли навіть пересуватися по місту, тому що не ходило ні метро, ні автобуси, ні тролейбуси, нічого не ходило. І таксі коштувало якихось дурних грошей. Ми доїхали за скажен гроші до залізничного вокзалу. І тоді ще їздили поїзди зрідка. Ну, тобто, майже 90% рейсів було відмінено. І ми знайшли тільки один рейс, який їхав у Вінницю. Ми в нього просто стрибнули і втекли з Харкова. Ось так. Тому ця організація, в якій я була працевлаштована, вони не змогли в ті дедлайни, які вони обіцяли, що ми вас зразу всіх вивеземо. Вони цього не виконали.

І: Але на момент прибуття в Ірландію ти була там ще працевлаштована офіційно і виконувала якісь обов'язки?

Р3: У мене був ФОП. Тому, так сказати, роботодавці в Україні, вони хочуть уникати зайвих податків і тому підписували з усіма працівниками ФОП, щоб платити 5% і ПДВ, і все. Тому з ФОПом просто розриваються контракти і все.

І: А коли закінчилося це працевлаштування в цій компанії?

Р3: Ну, як я приїхала туди і сказала, що я не зможу в них працювати фізично. Тому що опції віддаленої роботи там не було. У фінансовому секторі не прийнятно працювати віддалено через, так сказати, можливості утечки інформації.

І: Ясно. Тобто ти вже приїхала в Ірландію і відразу розірвала з ними контракти?

Р3: Так, так.

І: Окей. Чи працюєш ти в Ірландії зараз?

Р3: Так. Працюю асистентом лігал офісера головного секретаря компанії. Pearce Construction.

І: Окей. Чи важливо для тебе працевлаштуватися в Ірландії було? І чому?

Р3: Максимально. Дуже хотілося працевлаштуватися, тому що мені вже набридло сидіти за комп'ютером вдома, і мені потрібно було якось себе легалізувати у правовому полі. Тому що, щоб зняти житло, треба мати пейсліпи, оце все [бюрократія]. А коли ти працюєш на фрілансі, їм [нецікаві] твої виписки з Монобанка, із інших якихось невідомих їм банків. Вони такі, що це за гроші, де ти їх взяла. Їм треба нормальні ірландські компанії, які платять тобі на AIB і показати всі пейсліпи. Тоді вони розуміють, що ти нормальна людина, яка працює, отримує нормальні гроші і може, так сказати, як вони всі говорять, чи можеш ти взагалі протягнути це житло. Тобто, оренда має становити 30% від зарплати. Якщо це вищий відсоток, то нікого не розглядають.

І: Ясно. Тоді, якщо так подивитися, ти відразу звільнилася з української компанії, коли ти приїхала в Ірландію. Яка була твоя перша робота в Ірландії саме на фрілансі? Я так розумію, ти раніше була на фрілансі в українській компанії?

Р3: Я сиділа в Туламорі на фрілансі, бо мені не було чого робити. А я це могла. Ну, тобто, просто, щоб не сидіти просто так. Я шукала, як переїхати з Туламора.

І: Це не був ірландський роботодавець, так?

Р3: Ні, не був, не був.

І: А який був перший ірландський роботодавець? Оцей от, що зараз?

Р3: Офіційний, так. Були неофіційні, але їх можна не рахувати.

I: А коли ти влаштувалася от саме на цю роботу?

P3: Два місяці тому.

I: Чому, на твою думку, стільки часу пройшло з моменту твого прибуття в Ірландію до моменту твого офіційного працевлаштування в Ірландії? Які були перешкоди, щоб зробити це швидше? Можливо, не було бажання, чи були якісь інші перешкоди?

P3: Ну, перший рік точно не було бажання. Було бажання ходити на курси. Я ходила на декілька курсів і офлайн, і онлайн, щоб якось мову більше підтягнути. Тому що, коли ти в Дуолінго кажеш, що в тебе B1, і коли ти спілкуєшся з ірландцем, який тобі дає завдання, це несуміжні речі. Я ходила на курс англійської мови в UCD. Вони тоді давали безкоштовні курси. Я ходила на курс англійської мови в UCD. І це був рівень, типу, B2. І це був найвищий рівень, який вони могли, так сказати. Я не знаю, чого. Я не знаю, чого в них не було, типу, C1. Ні, ну, ясно, що в мене не було C1. Просто цікаво, чого вони не тягнули людей далі. Мабуть, тому, що фінансування не було в них такого, прям. Типу, B2, все, ти вже можеш влаштуватися. Я ходила на курси, сиділа на фрілансі. І в мене не було критичної потреби в офіційному працевлаштуванні. А коли в мене в Дубліні уже в жовтні 23-го року у нас мав закінчитися контракт з хостами, отоді ми вже почали розбиратися з цим питанням, що всі лендлорди хочуть пейсліпи. От цю всю офіційну штуку, що вони хочуть, щоб це не був якийсь там прибуток непостійний. Їх не цікавить, які фріланси, оці всі хобі, парт тайми. Їм це все не треба. Їм треба було фул тайм, офіційна зарплата. Ось з того моменту, коли у нас закінчився контракт, я почала шукати роботу, щоб покрити оці всі потреби в оренді. Так.

I: Добре. Тобто підштовхнула саме необхідність знімати житло і вимоги лендлордів. Чи були якісь невдалі співбесіди в Ірландії? І які, на твою думку, були причини, чому ви з роботодавцем не підійшли один одному?

P3: […] Ну, по-перше, на ті всі спеціальності, які я могла податися, із яких у мене був великий досвід, мене не хотіли брати через те, що в мене не було європейської

освіти. Освіти не було в мене, ніякого диплома в мене нема, нічого в мене нема, і вони не розуміють, що це за Харківський університет мистецтв, їм до *****. Вони не розуміють, що це, де це, і чого я їм пхаю свій диплом магістра, ну, їм абсолютно пофіг на нього. Ось так. Потім я кинула це все діло. І я познайомилася з дівчиною, яка вчиться на режисерку в Дубліні, вона ірландка. І вона запропонувала мені поспівпрацювати і побути в неї асистентом, вона знімала документальне кіно про українців і про біженців, їй була тема цікава. Загалом, я була в неї асистентом, який робив всю оцю чорну роботу, там, типу, дзвонити операторам, призначати мітинги, призначати дні зйомок. Оце все. І я почала все шукати, хто зробить обкладинки. Робила промо-матеріали для того, щоб цей фільм можна було відправити на якийсь фестиваль чи показати в себе в університеті. Ось так. Це була неофіційна робота, але постійна. І над цим фільмом працювала десь більше ніж пів року. Я це показала в себе в резюме як контрактна волонтерська, так сказати, штука, в яку я отримала, типу, досвід. В проектній роботі. І дуже роботодавцям це щось сподобалось. Вони такі, о, інтересно, класно, такий є цікавий проект, і ви там цим всім займалися. Я так подумала, прикольно. Вони в мене почали чіплятися за цей проект, тому що там людина, яка була, головною у всьому, це була ірландка. І вона мені написала референс, і вона брала трубку і розказувала, чим ми займалися. Тобто, підтверджувала те, що ми з нею, співпрацювали в такому-то проекті. І це якось давало їм впевненість в тому, що я можу і англійською говорити, і взагалі займатися цими всіми справами без перешкод. Тому так. Work references і відгуки від колишнього роботодавця, особливо, якщо він ірландець, то це взагалі ключ до успіху.

І: Зрозуміла. Тобто, ти змінила повністю рід занять в Ірландії, так?

Р3: А мені [байдуже] взагалі було. Я просто хотіла щось в цьому житті.

І: А якщо доведеться здобувати нову освіту в Ірландії, ти готова для того, щоб тут, можливо, влаштовуватись на якісь кращі роботи? […] Чи ти задоволена тим, от, ну, де ти працюєш і ти готова далі працювати в цій сфері? […]

Р3: Звісно, я хочу освіту. Я хочу офіційний оцей QQI сертифікат менеджменту. Я вже собі придивилася курси вечірні, на які я зможу ходити, щоб отримати оцей бізнес менеджмент сертифікат. Той, який вони всі приймають.

І: Тобто, у тебе немає в планах і бажаннях залишатися там, де ти зараз. Це для тебе такий тимчасовий варіант, так?

Р3: Звісно, тимчасовий.

І: Чи плануєш ти залишатися в Ірландії найближчий рік, незалежно від того, як події будуть розвиватися в Україні? Чи ти розглядаєш, можливо, повернення в Україну, або якусь іншу країну в Європі чи поза ЄС?

Р3: Ні, я хочу тут залишатися весь рік.

І: Скільки тобі років?

Р3: 25.

І: В якій частині України ти проживала до початку повномасштабної війни?

Р3: Схід. […] Харківська. 50 км від Росії.

І: Який в тебе сімейний стан, чи є в тебе неповнолітні діти?

Р3: Ні, нема дітей.

І: Окей. Яка в тебе освіта була найвища в Україні? І якої спеціальності?

Р3: Магістр. Я викладач.

І: Дякую!