



Міжнародна
організація
праці

СПРИЯННЯ
ЗАЙНЯТОСТІ

Міжнародна мобільність українських педагогів і науковців

Ольга Купець

Міжнародна мобільність українських педагогів і науковців

Ольга Купець

ГРУПА ТЕХНІЧНОЇ ПІДТРИМКИ З ПИТАНЬ ГІДНОЇ ПРАЦІ ТА БЮРО МОП ДЛЯ КРАЇН
ЦЕНТРАЛЬНОЇ ТА СХІДНОЇ ЄВРОПИ

Авторське право © Міжнародна організація праці 2013
Вперше опубліковано у 2013 р.

На видання Міжнародного бюро праці поширюється видавниче право згідно з Протоколом 2 Загальної конвенції про авторські права. Однак короткі витяги з них можуть передруковуватися без спеціального дозволу за умови зазначення джерела. Звернення щодо передруку або перекладу потрібно надсилати до Відділу публікацій МБП (видавничі права та дозволи) за адресою: International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, або електронною поштою: pubdroit@ilo.org. Міжнародне бюро праці вітає такі звернення.

Робити копії даної публікації можуть бібліотеки, інститути та інші користувачі відповідно до умов виданої їм для цих цілей ліцензії. Для того щоб знайти у своїй країні організацію з питань отримання права на копіювання публікацій, відвідайте сайт www.ifpro.org.

ILO Cataloguing in Publication Data

Ольга Купець

Міжнародна мобільність українських педагогів і науковців/Міжнародна організація праці, Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. – Будапешт МОП, 2013.

ISBN: 978-92-2-828091-3 (print); 978-92-2-828092-0 (web pdf)

Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи

educational system / teacher / scientist / expatriate worker / migrant worker / labour migration / freedom of movement / international migration / Ukraine

06.01

Також є в наявності англійською мовою: International mobility of Ukrainian teaching and research professionals / ISBN: 978-92-2-128091-0 (print); 978-92-2-128092-7 (web pdf) — Budapest: ILO, 2013.

Цю публікацію видано за допомогою Європейського Союзу. За зміст цієї публікації відповідають виключно партнери-виконавці, і його жодним чином не можна вважати таким, що відображає погляди Європейського Союзу.

Найменування, які використовуються в публікаціях МБП, відповідають практиці ООН, а подані в них матеріали не означають відображення будь-якої точки зору Міжнародного бюро праці на легальний статус країни, регіону чи території або їх влади, а також демаркації їхніх кордонів.

За погляди, які відображені в опублікованих авторських статтях, дослідженнях та в інших матеріалах, відповідають виключно їхні автори, а публікація не означає погодження з цими поглядами з боку Міжнародного бюро праці.

Посилання на найменування фірм чи комерційних продуктів або процесів не означає їх схвалення з боку Міжнародного бюро праці, відсутність згадування певної фірми, комерційного продукту чи процесу не свідчить про їх несхвалення.

Публікації МБП можна отримати через основні мережі книготоргівлі або місцеві бюро МПБ в багатьох країнах або безпосередньо з Відділу публікацій МБП за адресою: International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Каталоги або списки нових наявних публікацій можна безкоштовно отримати за вказаною вище адресою, або електронною поштою: pubvente@ilo.org.

Відвідайте наш вебсайт: www.ilo.org/publns

Надруковано в Україні



Проект фінансується Європейським Союзом



Проект ЄС-МОП
«Ефективне управління трудовою міграцією та її кваліфікаційними аспектами»

Публікацію розроблено та надруковано в рамках Проекту ЄС-МОП
«Ефективне управління трудовою міграцією та її кваліфікаційними аспектами».

За додатковою інформацією звертайтеся, будь ласка, до команди проекту за адресою:

migration@ilo-dp.kiev.ua

Заходьте також на сторінку проекту:

http://ilo.org.ua/ProjectsIloArticles/EU-ILO_Migrant.aspx

<http://www.ilo.org/budapest/lang--en/index.htm>

Стислий опис Проекту ЄС-МОП:
«Ефективне управління трудовою міграцією та її кваліфікаційними аспектами»

Проект виконується Міжнародною організацією праці у співробітництві з українськими та молдавськими тристоронніми партнерами, Міжнародною організацією з міграції і Світовим банком. Проект є складовою Тематичної програми співробітництва з третіми країнами у сферах міграції та притулку Європейського Союзу.

Загальна мета проекту — зміцнити спроможність Молдови та України щодо регулювання трудової міграції та сприяти сталому поверненню, з особливим наголосом на розвитку людських ресурсів та запобіганню втраті кваліфікованих кадрів.

Цю публікацію видано за допомогою Європейського Союзу.

Зміст

Передмова	7
Список скорочень і позначень.....	9
Робоче резюме	11
Розділ 1: Вступ	15
Розділ 2: Українська система освіти та науково-дослідний сектор: довідкова інформація	19
2.1 Система освіти	19
2.1.1 Основні цифри і факти.....	19
2.1.2 Зайнятість в освітньому секторі.....	21
2.1.3 Державні видатки на освіту та оплата праці освітян.....	22
2.1.4 Останні реформи у системі освіти та їхній потенційний вплив на зайнятість учителів і викладачів	25
2.1.5 Підготовка та підвищення кваліфікації учителів.....	27
2.2 Науково-дослідний сектор.....	29
2.2.1 Основні цифри і факти.....	29
2.2.2 Міжнародна мобільність науковців	32
Розділ 3: Методологія та визначення	35
3.1. Методологічна база та головні компоненти дослідження	35
3.2 Немігранти і потенційні мігранти.....	37
3.2.1 Опитування вчителів, викладачів/науковців і студентів	37
3.2.2 Глибинні інтерв'ю з безробітними вчителями.....	39
3.3 Поточні мігранти	39
3.3.1 Он-лайн опитування вчителів	39
3.3.2 Он-лайн опитування викладачів вишів і науковців	40
3.3.3 Он-лайн дискусії у фокус-групі з учителями-експатріантами	41
3.4 Зворотні мігранти	41

3.4.1 Опитування вчителів	41
3.4.2 Дискусії у фокус-групі з викладачами та науковцями	42
3.5 Основні зацікавлені сторони	42
Розділ 4: Міграційні наміри педагогів і науковців	43
4.1 Учителі загальноосвітніх шкіл та ПТНЗ	43
4.2 Безробітні вчителі	50
4.3 Студенти-старшокурсники педагогічних закладів	52
4.4 Викладачі вишів і науковці	56
4.5 Підсумок основних результатів дослідження	63
Розділ 5: Міграційний досвід педагогів і науковців, які перебувають за кордоном	65
5.1 Учителі загальноосвітніх шкіл та ПТНЗ	65
5.2 Викладачі вишів і науковці	70
5.3 Підсумок основних результатів дослідження	74
Розділ 6: Міграційний досвід педагогів і науковців, які повернулися на батьківщину	77
6.1 Учителі загальноосвітніх шкіл та ПТНЗ	77
6.2 Викладачі вишів і науковці	82
6.3 Підсумок основних результатів дослідження	84
Розділ 7: Вплив міжнародної мобільності педагогів і науковців на українську економіку та систему освіти	85
7.1 Індивідуальні вигоди і втрати від міграції	85
7.2 Вигоди і втрати від міграції та зворотної міграції для системи освіти	88
7.3 Міграція, ринок праці та економічний розвиток України	90
Розділ 8: Висновки	95
Розділ 9: Рекомендації для політики	99
Список використаних джерел	103
Додаток А	107
Додаток В	113
Додаток С	115
Додаток D	133

Передмова

Цей звіт є одним із результатів масштабного проекту «Ефективне управління трудовою міграцією та її кваліфікаційними аспектами», який реалізувався в Україні та Молдові у період із 1 березня 2011 р. до 31 грудня 2013 р. Міжнародної організацією праці (МОП) у співробітництві з українськими та молдовськими тристоронніми партнерами, Міжнародною організацією міграції і Світовим банком. Проект є складовою Тематичної програми співробітництва з третіми країнами у сферах міграції та притулку Європейського Союзу. Він фінансується Європейським Союзом спільно із Міжнародною організацією праці (МОП) та Міжнародною організацією з міграції (МОМ).

Загальна мета проекту — зміцнити спроможність Молдови та України щодо регулювання трудової міграції та сприяння сталому поверненню, з особливим наголосом на вдосконаленні людських ресурсів та запобіганні втрати кваліфікованих кадрів. Він також має на меті зробити внесок у розвиток та ефективне запровадження міграційної політики й програм, заснованих на дотриманні прав людини, які відповідають трудовим стандартам МОП, а також принципам і рекомендаціям Багатосторонньої угоди МОП щодо трудової міграції та Конвенцій МОП №97 і №143. Задля досягнення загальної мети проект ставить своїм завданням досягти чотири незалежні цілі, що доповнюють одна одну, за такими компонентами:

- Компонент 1: Розбудова спроможності щодо аналізу дефіциту та надлишкової пропозиції кваліфікованих кадрів у результаті міграції.
- Компонент 2: Розбудова спроможності країн виїзду мігрантів щодо збалансування міграційного потоку та повернення з національними потребами та потребами у кваліфікованих кадрах держав-членів ЄС.
- Компонент 3: Розбудова спроможності щодо обговорення та управління програмами трудової міграції, заснованими на дотриманні прав людини, включаючи двосторонні угоди про соціальний захист.
- Компонент 4: Розбудова спроможності щодо управління трудовою міграцією шляхом прийняття відповідного законодавства та залучення соціальних партнерів.

Звіт є частиною першого компонента проекту. У ньому представлено основні результати дослідження впливу міграції з України на конкретну професію, на яку особливо впливає міграційний відтік, а саме: фахівці у сфері освіти та науки. Головною метою дослідження є аналіз впливу міграції вчителів, викладачів і науковців на економіку, систему освіти та конкурентоспроможність робочої сили у коротко-, середньо- та довгостроковому періодах. Важливою частиною звіту є емпіричне

дослідження кількісних даних та якісної інформації, зібраних у польових дослідженнях у січні–квітні 2012 р.

Автором звіту є Ольга Купець, доцент кафедри економічної теорії Національного університету «Києво-Могилянська академія». Разом із Київським міжнародним інститутом соціології (КМІС), відповідальним за соціологічну частину проекту (менеджер проекту — Олена Горошко), було розроблено детальну методологію дослідження, підготовлено анкети і керівництво для глибинних інтерв'ю та фокус-груп, які потім було затверджено командою Групи технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи у Будапешті.

Команда хотіла б подякувати Міністерству освіти і науки України за надану допомогу у зборі даних в освітніх установах (загальноосвітніх школах, професійно-технічних училищах, коледжах та університетах) в обраних регіонах та підтримку участі представників Міністерства у глибинних інтерв'ю. Команда також дякує всім учасникам обстежень, глибинних інтерв'ю та фокус-груп в Україні і за кордоном за їх співпрацю та відверті відповіді. Автор звіту також неймовірно вдячна Ніні Тарасенковій (проректору з наукової роботи Черкаського національного університету ім. Б. Хмельницького) та Ірині Овчаренко (директору Черкаської середньої загальноосвітньої школи № 32) за їхню підтримку у попередньому тестуванні анкет та проведенні перших досліджень у своїх навчальних закладах наприкінці січня — початку лютого 2012 р. Автор звіту дякує Наталі Харченко, Олені Горошко, інтерв'юерам, які працювали в регіонах, та іншим співробітникам Київського міжнародного інституту соціології за їхню самовідданість і чималий внесок у завершення польових робіт. Окрема вдячність за цінну допомогу в зборі даних про викладачів-емігрантів Юрію Халавці та мережі “Українські науковці у світі” (Ukrainian Scientists Worldwide), Мар'яні Триль та українській школі “Престиж” у Римі (Італія), Мирославі Горбенко та українській школі “Санта-Софія” у Римі (Італія), Галині Гевко та Культурній асоціації “Диво-писанка” в Італії, Марії Гаврилюк та українській школі “Ерудит” у Празі (Чехія), Оксані Горін та українській школі “Дивосвіт” у Мадриді (Іспанія), Марії Яременко та Тетяні Панасенко у Варшаві (Польща). Автор також дякує Катерині Єкимовій, Світлані Репиній та Юлії Матошук за технічну допомогу у проведенні дослідження на різних етапах. Особлива вдячність Наталі Поповій та Анні Фаркаш з Групи технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи у Будапешті, експерту з питань міграції та зайнятості Франческо Панзика та керівнику проекту в Україні Тетяні Міненко за підтримку впродовж проведення всього дослідження та неоціненний внесок у підготовку фінальної версії звіту, а також Глорії Морено-Фонтес Чаммартін, старшому спеціалісту з міграційної політики, та Оліверу Ліангу, спеціалісту сектора освіти зі штаб-квартири МОП за цінні коментарі та пропозиції.

У листопаді 2012 р. у Києві було проведено семінар для презентації попереднього варіанту звіту головним зацікавленим сторонам і партнерам проекту та обговорення основних результатів дослідження. Звіт було переглянуто після семінару з урахуванням отриманих коментарів і пропозицій від учасників семінару та команди проекту з Групи технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи у Будапешті.

Антоніо Граціозі
Директор
Групи технічної підтримки з питань гідної праці та
Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи, Будапешт

Список скорочень і позначень

ВНЗ, виш	вищий навчальний заклад
Грн	українська гривня
Дол. США	долар США
ДСЗ	Державна служба зайнятості
ДССУ	Державна служба статистики України
КВЕД	Класифікація видів економічної діяльності
КП	Класифікатор професій (відповідає міжнародній стандартній класифікації професій)
КМІС	Київський міжнародний інститут соціології
МОП	Міжнародна організація праці
МОН	Міністерство освіти і науки
МСКО	Міжнародна стандартна класифікація освіти
НАН	Національна академія наук
НЗ	навчальний заклад
ПКС	паритет купівельної спроможності
ПМП	постійне місце проживання
ПТНЗ	професійно-технічний навчальний заклад
США	Сполучені Штати Америки
н.д.	немає даних
PhD	доктор філософії
MS Word	Microsoft Word

Робоче резюме

Освіта є ключовим фактором розвитку, що сприяє економічному зростанню, підвищенню продуктивності праці, розвитку інноваційної діяльності та соціальній згуртованості. У будь-якій країні, зокрема і в Україні, вчителі та науковці, безумовно, роблять значний внесок у розвиток освіти і науки задля загальнонаціонального розвитку і добробуту. Однак досягнення цілей розвитку може ускладнюватися через міграцію кваліфікованих вчителів і науковців між країнами. Міжнародна мобільність фахівців у сфері освіти і науки, залежно від її інтенсивності та характеристик, може мати прямий і непрямий вплив на професійний склад кадрів та освітню систему країни-донора, а також на соціально-економічну ситуацію в ній у коротко - та довгостроковій перспективі.

У цьому дослідженні представлено всебічний аналіз міжнародної міграції українських педагогів і науковців, серед іншого проаналізовано головні причини цього процесу, характеристики та наслідки для системи освіти та української економіки в цілому. У ньому також оцінено відсоток місцевих вчителів, викладачів і науковців, які б хотіли виїхати за кордон для подальшого навчання, тимчасового працевлаштування або на постійне місце проживання. На основі результатів дослідження запропоновано практичні рекомендації. Дослідження базується на інформації, отриманій під час опитувань потенційних, поточних і колишніх мігрантів, дискусій у фокус-групах і глибинних інтерв'ю, що проводились у січні-квітні 2012 р., а також на основі доступної адміністративної статистики.

Основні результати дослідження:

- Однією із серйозних проблем сьогодення, з якою стикається українська система освіти, є скорочення чисельності населення та його старіння, що відображається у фактичному скороченні попиту на фахівців у сфері освіти. Незважаючи на зменшення кількості дітей і студентів у навчальних закладах усіх рівнів від близько 10 млн у 2002 р. до 8,5 млн у 2010 р., загальне число зайнятих у сфері освіти, без урахування освіти дорослих, постійно зростало до 2009 р. Кількість учителів дещо скоротилася, але не так сильно, як число школярів. Значний потік нових спеціалістів, підготовлених у педагогічних закладах, з одного боку, і продовження роботи багатьох учителів після досягнення пенсійного віку, з іншого боку, загострюють ситуацію ще більше.

- Незважаючи на те, що Україна витрачає відносно велику частку своїх бюджетних коштів на освіту — близько 6,6% ВВП у 2011 р., — результати є гіршими, ніж очікувалося, через докорінні проблеми неефективності державних видатків (включно із витратами на забезпечення роботи малокомплектних навчальних закладів) та нерівного доступу до освітніх послуг. Через істотний надлишок працівників у сфері освіти та науки їхня заробітна плата є дуже низькою, а продуктивність праці знижується.
- Щоб вирішити проблеми низької якості освіти і неефективності механізму державного фінансування системи освіти, український уряд у 2010 р. ініціював реформування системи освіти, зокрема шляхом оптимізації мережі навчальних закладів. Але є багато противників цих реформ, у тому числі серед батьків, вчителів, профспілок і місцевих громад, і тому процес реформування йде дуже повільно.
- Поки малокомплектні школи не закривають і зайвих вчителів не звільняють, освітяни можуть працювати на своїх місцях фактично доти, доки вони здатні терпіти погіршення умов праці, зокрема зниження заробітної плати, недостатню матеріально-технічну базу, незручний графік роботи, погіршення відносин із адміністрацією та колегами через конкуренцію за навчальні години, а отже, й більш високу заробітну плату тощо. Міжнародна міграція фахівців у сфері освіти може полегшити ситуацію на ринку праці, але це є короткостроковим рішенням названих проблем.
- В Україні немає перевіреної інформації про чисельність педагогів і науковців, які виїхали за кордон, скільки з них повернулися в Україну, і який вплив міграція цих висококваліфікованих працівників мала на систему освіти. Наше дослідження, яке базується на невеликих вибірках, не дає інформації про справжні масштаби міжнародних потоків кваліфікованих вчителів і науковців. Однак, є свідчення, що інтенсивність міграції порівняно з кінцем 1990-х і початком 2000-х рр. зменшилась. Вона може зрости у випадку значних звільнень у сфері освіти, але економічний спад, що триває в ЄС і багатьох інших країнах, швидше за все, стримуватиме міграційний відтік із України.
- Згідно з опитуваннями потенційних мігрантів, 22% вчителів загальноосвітніх та професійно-технічних закладів і 43% викладачів вишів і науковців висловили зацікавленість у переїзді за кордон для навчання, тимчасового працевлаштування або на постійне місце проживання. Водночас, тільки близько 7% вчителів та 14,7% викладачів вишів і науковців оцінюють свої шанси на переїзд за кордон у найближчі 12 місяців як імовірні або дуже ймовірні. Ще менше респондентів мають необхідні можливості для реалізації своїх намірів щодо міграції. Інтерес до міграції серед студентів-випускників педагогічних закладів є істотно вищим, ніж серед їхніх старших колег із досвідом викладання: 45% молодих респондентів повідомили про серйозні роздуми щодо міграції за кордон протягом найближчих 12 місяців.
- Головними мотивами міграційних намірів та їх реалізації серед вчителів і студентів педагогічних закладів були економічні. Для викладачів вишів і науковців переважним є професійний розвиток, хоча економічні причини

також мали місце. Усі групи мігрантів (потенційні, поточні, зворотні) серед мотивів виїзду з країни часто також згадували невдоволення майбутніми перспективами та загальними умовами життя в Україні.

- Викладачі вишів/науковці та вчителі загальноосвітніх і професійно-технічних закладів мають зовсім різні типи міграції. Перші мігрують задля навчання та професійного розвитку, маючи наміри оселитися за кордоном і працювати за фахом. Вчителі ж належать до типових трудових мігрантів з економічних причин («заробітчани»), багато з яких перебувають у країні призначення нелегально і працюють на будь-яких доступних роботах, які зазвичай не вимагають високого рівня освіти і кваліфікацій.
- Невизнання кваліфікацій, отриманих в Україні, мовні бар'єри, відсутність громадянства або легального статусу, низький попит на вчителів-іммігрантів у країнах призначення, високі витрати на житло порівняно із низькою заробітною платою вчителів за кордоном, а також суттєві відмінності в підходах до викладання та виховання (особливо стосовно дисципліни школярів) між українською системою освіти та системами освіти інших країн є основними причинами, чому кваліфіковані вчителі з України не працюють за своєю спеціальністю за кордоном. З іншого боку, зниження професійного статусу і втрата кваліфікації протягом перебування за кордоном є головними причинами неотримання очікуваної «доданої вартості» щодо можливостей працевлаштування мігрантів, котрі повернулися в Україну, та користі для системи освіти у вигляді нових знань і навичок.
- Хоча науковці, які працювали за фахом за кордоном, отримали цінний досвід і навички під час міграційного періоду(ів), ці навички нелегко застосувати в Україні через застаріле обладнання й організаційну інертність.
- Поліпшення економічної, соціальної і політичної ситуації, суттєве збільшення реальної заробітної плати і поліпшення можливостей для професійного розвитку та кар'єрного зростання вважаються найбільш необхідними змінами в Україні для заохочення поточних мігрантів до повернення. Серйозною перешкодою для молодих фахівців, які розглядають можливість повернення на батьківщину, є невизнання в Україні наукових ступенів і кваліфікацій, отриманих ними за кордоном.
- Більшість вчителів, які вже повернулися в Україну, зробили це за сімейними обставинами або у зв'язку із закінченням дозволу на проживання/роботу або трудового договору. Туга за батьківщиною і незадоволеність життям або роботою за кордоном також були важливими причинами для повернення. Викладачі та науковці вказували також на мовні бар'єри, що перешкоджають комфортному тривалому перебуванню за кордоном, відчуття власної неповноцінності порівняно з корінним населенням у країні, що їх приймає, та підвищення конкуренції на закордонних ринках праці.
- Немає істотних доказів того, що міжнародна міграція вчителів і викладачів вишів викликала руйнівний дефіцит кваліфікованих кадрів чи якісні втрати в українській системі освіти. Навпаки, міграція відіграє важливу роль у зниженні рівня безробіття у сфері освіти та підвищенні рівня життя мігрантів

і їхніх родин. Позитивні ефекти зворотної міграції, що виявляються в поширенні нових підходів і підвищенні продуктивності, були досі незначними. Це ж стосується можливого виграшу від міграції через залучення діаспори; поки не встановлено ефективного співробітництва та спілкування з українцями, які проживають за кордоном.

- Заходи, спрямовані на припинення потоку висококваліфікованих педагогів і науковців з України до розвинутих країн і створення умов для їх повернення з-за кордону, вимагають вирішення широкого кола питань у національній системі освіти і науки, а також далеко за її межами.

РОЗДІЛ 1

Вступ

Проблема міграції висококваліфікованих спеціалістів з України посіла чільне місце в останні десятиліття. Навколо питання економічних і соціальних наслідків цього процесу для української економіки та людського капіталу точаться активні дискусії¹. Україна, як і багато інших країн з перехідною економікою, має одночасно вирішувати проблеми скорочення чисельності населення та його старіння, зниження інтересу серед молоді до вибору професійної кар'єри в галузі інженерії, фундаментальних наук, освіти й охорони здоров'я, а також росту конкуренції за висококваліфікованих фахівців у цих сферах на міжнародному ринку праці.

Особливо цікавим питанням, яке ще не отримало достатньої уваги українських політиків і вчених, є виїзд за кордон педагогів і науковців, що як “відтік мізків” може діяти двояко: по-перше, безпосередньо зменшуючи наявний людський капітал країни походження, та по-друге, побічно перешкоджаючи накопиченню людського капіталу майбутніх поколінь. Крім того, вчителі, викладачі та науковці, які виїжджають з України на постійне місце проживання за кордон, як правило, є продуктивними членами суспільства, які могли би бути дуже корисними для завершення перехідного процесу в Україні. Інше занепокоєння, пов'язане з міжнародною міграцією фахівців у сфері освіти та науки, стосується того факту, що уряд країни використовує дефіцитні ресурси на навчання та професійну підготовку таких фахівців, але через еміграцію ці інвестиції у людський капітал можуть бути втраченими. І хоча мігранти спроможні сприяти покращенню фінансової ситуації у родині і країні в цілому через грошові перекази і заощадження, питання про те, чи переважають вигоди від міграції висококваліфікованих кадрів у вигляді приросту доходів та іншій формі над економічними і соціальними втратами, пов'язаними з міграцією, досі залишається відкритим².

1 Одні з останніх публічних дебатів на тему еміграції висококваліфікованих кадрів аї її впливу на українську економіку було організовано Фондом «Ефективне управління» в партнерстві з Britain-based Intelligence Squared 22 вересня 2011 р. (див. <http://www.feg.org.ua/ua/article/34.html>).

2 Емпіричні дослідження з цих питань в Україні не проводилися у зв'язку з відсутністю достовірних статистичних даних про міграцію висококваліфікованих робітників. Результати дослідження впливу еміграції висококваліфікованої робочої сили в інших країнах є також дещо різномірними, і суперечка щодо вигод та втрат від такої міграції живиться аргументами переважно на рівні припущень (World Bank, 2006; de Haas, 2010).

З іншого боку, можна стверджувати, що міграція вчителів може бути корисною для України як країни-донора з високим рівнем безробіття та неповної зайнятості серед вчителів, оскільки вона сприяє короткостроковому полегшенню тиску на ринку праці і забезпечує звільнених учителів і їхні родини досить стабільним доходом. Крім того, масовий виїзд вчителів за кордон може дати сигнал національній системі освіти про наявність дисбалансів на місцевих ринках праці та необхідність регулювання кількості підготовлених фахівців із кваліфікацією вчителя (Appleton та ін., 2006 р.). Завдяки міжнародній мобільності педагогів і дослідників національна система освіти може отримати користь від обміну ідеями, знаннями і досвідом (так звана “циркуляція мізків”). Але це відбудеться лише тоді, коли мігранти у країні призначення працюють за фахом і мають достатньо часу, щоб спершу засвоїти нові навички та кваліфікації, а згодом застосовувати їх після повернення у своїй країні. Нарешті, у літературі з міграції кваліфікованої робочої сили часто зазначається, що можливість мігрувати, грошові перекази з-за кордону та інвестиції діаспори здатні підвищити стимули домогосподарств для інвестування в освіту (Stark та ін., 1997; Lowell and Findlay, 2002; World Bank, 2006). Таким чином, міграція може стимулювати підвищення попиту на освітні послуги, а згодом зростання зайнятості висококваліфікованих вчителів і викладачів. З іншого боку, міграція може мати зворотний щодо мотивації ефект, якщо освіта працівників-мігрантів за кордоном втрачає значення у зв’язку з невизнанням їхніх кваліфікацій та попереднього досвіду роботи. Цей колективний досвід серед дорослих мігрантів може знеохочувати молодих мігрантів від подальшого навчання та підвищення рівня освіти, як це вже сталося у Таджикистані (ILO, 2010) і, ймовірно, відбудеться в Україні (Vakhitova та ін., 2013).

Незважаючи на наявність багатьох корисних досліджень, присвячених аналізу ситуації в українській системі освіти, на ринку праці та міжнародної міграції українців³, залишається потреба у глибшому розумінні специфічних питань, пов’язаних з міжнародною міграцією українських вчителів, викладачів і науковців та впливом цього процесу на економіку, систему освіти і конкурентоспроможність робочої сили⁴. Пропонований звіт прагне заповнити наявні прогалини первинної інформації та загальних знань у цій області шляхом проведення комплексного цільового дослідження серед вчителів, викладачів, науковців і відповідних стейкхолдерів в Україні з питань міграції та узагальнення його основних результатів. Основна його мета полягає в розробці рекомендацій для запровадження відповідних політики та стратегій, спрямованих на стримування міграції з України та заохочення зворотної міграції до України.

3 Див., наприклад, Coore та ін. (2011), ETF (2009, 2011), World Bank (2007), UNDP (2003, 2004) для аналізу системи освіти; ETF (2009) та ILO (2011) для аналізу ринку праці; Кіпень В.П. та Авксентьев М.В. (2011), ІДСД (2010а), та УЦСР (2009) для аналізу намірів і тенденцій трудової міграції в Україні. Купець О.В. (2011, 2012) та Малиновська О.А. (2011) аналізують різноманітні економічні та соціальні наслідки міграції і грошових переказів для України.

4 Вплив міжнародної мобільності вчителів на країни, що розвиваються, проаналізовано у роботах Morgan та ін. (2006; порівняльний аналіз для двох країн-донорів — Ямайки та Південної Африки — та двох країн-реципієнтів — Ботсвани та Великої Британії) та Voigt-Graf та ін. (2009; порівняльний аналіз країн-донорів і реципієнтів у Тихоокеанському регіоні). Наявні дослідження для країн з перехідною економікою здебільшого зосереджені на проблемах “відтоку мізків” як результату еміграції науковців (див., наприклад, Ivakhnyuk (2006) та Федюкін та ін. (2010) для Росії, Horvat (2004) для Балканських країн).

Основну частину цього дослідження, присвячену міграції, було проведено з нейтральної позиції, тобто ані з позиції негативного сприйняття міграції (песимістичний погляд), що фокусується на різних негативних наслідках міграції для країн-донорів, таких як “відтік мізків”, недостатній рівень розвитку і соціокультурні зміни, ані з позиції позитивного сприйняття міграції (оптимістичний погляд), що підкреслює економічні та культурні вигоди від міграції, циркулярної і зворотної, грошових переказів і залучення діаспори в якості життєво важливих інструментів розвитку (De Haas, 2010; Düvell, 2012).

Згідно із загальноприйнятим визначенням, міжнародна міграція — це переміщення людей через національні кордони (UNDP, 2010). Але цей термін в Україні часто використовується як синонім постійної міграції. Враховуючи, що у нашому дослідженні розглядаються міжкордонні переміщення українських педагогів і науковців як з метою постійного проживання, так і з метою навчання або тимчасового працевлаштування за кордоном, у звіті та його назві використовується термін “міжнародна мобільність”.

У наступному розділі представлено основні особливості української системи освіти й науково-дослідного сектора з особливим акцентом на зайнятість і заробітну плату вчителів, викладачів вишів і наукових працівників, згідно із даними адміністративної статистики. Треба зауважити із самого початку, що в англійському варіанті звіту викладачів вишів умовно названо університетськими професорами, але ця група містить не лише справжніх професорів, а й усіх викладачів, які працюють у вищих навчальних закладах, незалежно від їхнього наукового ступеня, звання та рівня акредитації вишу. Аналогічно, до науковців (дослідників) віднесено осіб з науковим ступенем або без нього, які виконують науково-дослідну роботу з використанням наукових методів і зазвичай працюють у науково-дослідних інститутах та/або ВНЗ. У розділі 3 подано основні визначення, вживані в дослідженні, і описано методологію, використану для збору кількісної та якісної інформації про потенційну, поточну і зворотну міграцію серед цільових груп. У розділах 4–6 представлено основні результати кількісних обстежень, дискусій у фокус-групах і глибинних інтерв’ю про потенційну, поточну і зворотну міграцію, відповідно, з аналізом потенційних втрат і вигод від міжнародної міграції фахівців у сфері освіти і науки з точки зору самих респондентів. У розділі 7 наведено основні положення дослідження та підсумовано вплив міжнародної міграції на економіку, ринок праці та систему освіти України. Розділ 8 завершує дослідження обговоренням можливих труднощів і проблем, пов’язаних із міграцією фахівців у сфері освіти і науки, і відповідних заходів, необхідних для вирішення цих проблем.

РОЗДІЛ 2

Українська система освіти та науково-дослідний сектор: довідкова інформація

2.1 Система освіти

2.1.1 Основні цифри і факти

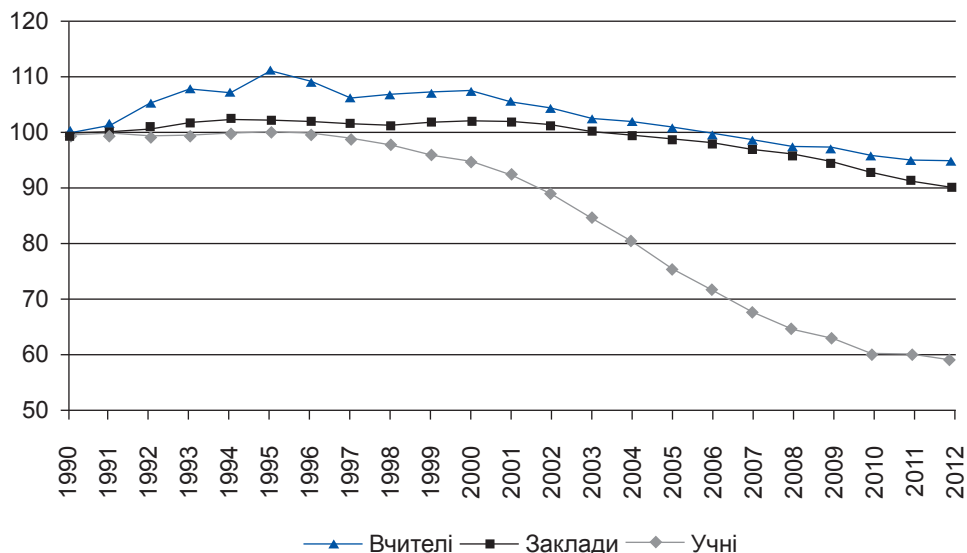
Система освіти в Україні складається з п'яти основних рівнів: (1) дошкільна, (2) загальна середня, яка розподіляється на початкову та середню, (3) професійно-технічна, (4) вища⁵ та (5) післядипломна. Головним міністерством, відповідальним за освіту в Україні, є Міністерство освіти і науки (МОН), проте деяким іншим міністерствам і відомствам також підпорядкована підготовка робітників та спеціалістів у певних галузях.

Статистичні дані про кількість навчальних закладів та учнів у них наведено у Таблиці А.1 у Додатку А. Як видно з цієї таблиці, з моменту набуття незалежності кількість учнів у загальноосвітніх навчальних закладах (надалі — школах) скоротилася більш ніж на 40%, що може бути пов'язано зі зменшенням народжуваності в період економічної кризи 1990-х рр. Водночас порівняно з 1990 р. кількість шкіл скоротилася менш ніж на 10%, а кількість вчителів — приблизно на 5% (Рис. 1). Внаслідок таких змін середній показник кількості учнів на одного вчителя у системі загальної освіти знизився з 13,3 у 1990 р. до 8,3 у 2012 р. Крім того, частка малокомплектних шкіл, переважна більшість з яких розташована у сільській місцевості, суттєво зросла. Згідно з розрахунками Світового Банку, у 2009/2010 навчальному році 30% шкіл, які надають лише початкову освіту (I ступінь), мали менше ніж 10 учнів, 21% шкіл,

5 Чотири рівні акредитації вищих навчальних закладів визначені у Законі України «Про вищу освіту» (№ 2984-III від 17 січня 2002). Відповідно до статті 24 цього закону, ВНЗ першого рівня акредитації здійснюють підготовку фахівців за спеціальностями освітньо-кваліфікаційного рівня «молодший спеціаліст»; ВНЗ другого рівня акредитації здійснюють підготовку фахівців за спеціальностями освітньо-кваліфікаційного рівня «молодший спеціаліст» та за напрямками підготовки освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр»; ВНЗ третього та четвертого рівнів акредитації здійснюють підготовку фахівців за напрямками освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр», спеціальностями освітньо-кваліфікаційних рівнів «спеціаліст» і «магістр».

що надають початкову та базову середню освіту (I–II ступені), мали менше ніж 40 учнів, а у 17% шкіл, що надають повну загальну середню освіту (I–III ступені), було менше ніж 100 учнів (Соуре та ін., 2011).

Рисунок 1. Зміни у кількості загальноосвітніх закладів, учнів і вчителів (1990=100), 1990–2012 рр.



Джерело: Держстат України (он-лайн статистика про загальноосвітні навчальні заклади), власні розрахунки індексів.

Примітка: Дані наведено на початок відповідного навчального року (тобто на 1 вересня 1990 р., на 1 вересня 1991 р. тощо).

Істотне скорочення кількості студентів у професійно-технічних та вищих навчальних закладах I–II рівнів акредитації в Україні після 1991 р. було компенсовано збільшенням кількості студентів вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації (див. Таблицю А.1 у Додатку А). Така переорієнтація студентів від нижчого до вищого рівня професійної освіти і від технічних до соціальних наук призвела до надлишку фахівців з вищою університетською освітою, особливо у галузі суспільних наук і бізнесу, і дефіциту кваліфікованих робітників та інженерів. Це, у свою чергу, спричинило проблеми невідповідності кваліфікацій, високого рівня безробіття серед молодих людей із вищою освітою⁶ та великої кількості висококваліфікованих робітників, які працюють не за фахом⁷ (ETF, 2009; World Bank, 2009). Але, згідно із прогнозами демографів, кількість студентів професійно-технічних і вищих навчальних закладів (ІДСД, 2010b) зменшуватиметься, оскільки чисельність молоді

⁶ Рівень безробіття серед молодих людей віком від 20 до 24 років з повною вищою освітою (рівень спеціаліста або магістра і вище) збільшився з 16,5% у 2009 р. до 20,5% у 2010 р. Найвищий рівень безробіття (21,2% у 2009 р. і 23,6% у 2010 р.) був серед випускників коледжів і університетів із базовою вищою освітою відповідно до національної класифікації (ступінь бакалавра). Для порівняння, у 2010 р. рівень безробіття серед випускників шкіл із повною і базовою загальною середньою освітою становив 14,8% і 12,5%, відповідно.

⁷ Згідно з дослідженням переходу від навчання до трудової діяльності (ETF, 2008), близько 49% випускників університетів в Україні працювали на робочих місцях, які вимагали нижчого рівня освіти, ніж вони мали (йдеться про першу серйозну роботу після закінчення навчання).

відповідного віку поступово скорочується. Ці демографічні зміни неодмінно позначатимуться на обсягах попиту на вчителів і викладачів на усіх рівнях освіти.

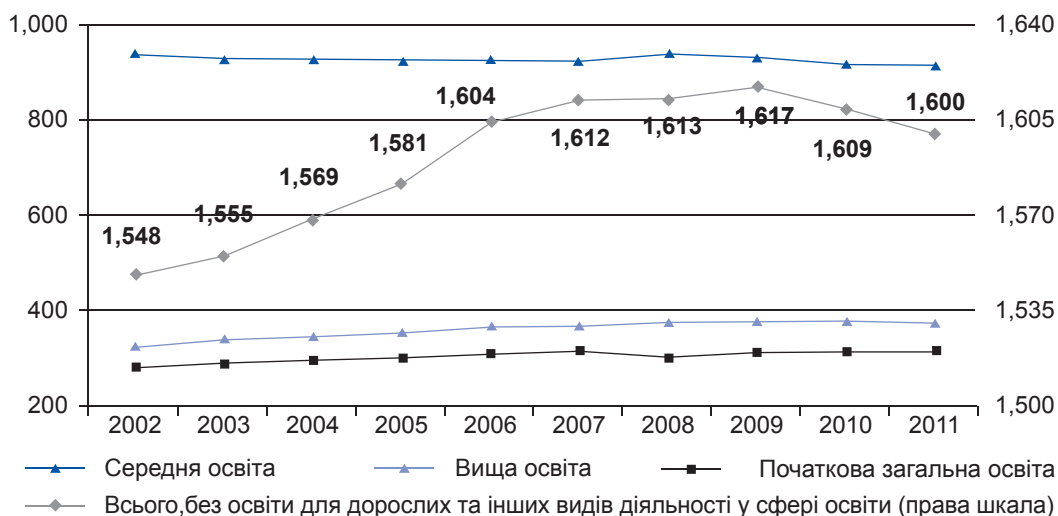
2.1.2 Зайнятість в освітньому секторі

В освітньому секторі (включно з освітою для дорослих та іншими видами діяльності у сфері освіти) у 2011 р. всього працювало 1628417 вихователів, вчителів, викладачів та допоміжного (не викладацького) персоналу, або 15,4% від середньооблікової кількості штатних працівників в економіці України⁸. З них 315939 осіб було зайнято в системі початкової загальної освіти відповідно до КВЕД, 911231 особа — у системі середньої освіти, 372628 осіб — у системі вищої освіти і 28619 осіб — у системі освіти для дорослих та інших видах діяльності у сфері освіти.

Важливо зазначити, що, незважаючи на зниження кількості дітей і студентів у навчальних закладах усіх рівнів від близько 10 млн у 2002 р. до 8,3 млн у 2011 р. (див. Таблицю А.2 у Додатку А) і стійке скорочення формальної зайнятості за наймом у більшості секторів української економіки (за винятком 2005, 2006 та 2010 рр.), загальна кількість штатних працівників в освітньому секторі, без урахування освіти для дорослих, до 2009 р. постійно зростала і лише згодом дещо знизилася (Рисунок 2). Кількість працівників у середній освіті впродовж 2002–2011 рр. скоротилася менш ніж на 3%, але це зниження було компенсовано приростом зайнятості у початковій і вищій освіті (на 12,1% і 14%, відповідно). Такі зміни знайшли своє відображення в чистому зростанні впродовж 2002–2011 рр. зайнятості у сфері освіти на 51894 працівників без урахування освіти дорослих та інших видів діяльності у сфері освіти.

Показники співвідношення кількості учнів/студентів до кількості персоналу, розраховані нами як загальна кількість учнів/студентів, поділена на загальну кількість працівників на відповідному рівні освіти (див. Таблицю А.2 у Додатку А), є досить низькими в Україні та характеризуються тенденцією до зниження. Низьке значення показника співвідношення кількості учнів до кількості персоналу може відображати проблему наявності великої кількості малокомплектних навчальних закладів та/або малокомплектних класів у навчальних закладах. У літературі подаються докази впливу наповнюваності класу та школи на успішність учнів у країнах з перехідною економікою та Україні (див. огляд у Соуре та ін., 2011): більші школи, в середньому, демонструють вищу успішність учнів, ніж малі, але кількість учнів у школі є менш важливим фактором впливу на якість середньої загальної освіти, ніж інші характеристики шкіл та індивідуальні особливості самих учнів і їхніх родин.

⁸ Середньооблікова кількість штатних працівників охоплює осіб, які перебувають у трудових відносинах із підприємством, організацією або установою, де працює 10 і більше осіб. У цій кількості не враховуються тимчасово відсутні працівники, за якими зберігається місце роботи (перебувають у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами або в додатковій відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею віку, визначеного законодавством), сумісники, а також ті, хто працює за цивільно-правовими договорами. Дезагрегована статистика про кількість працівників і заробітну плату за рівнями освіти ведеться Департаментом статистики праці Державної служби статистики України. На жаль, окремої інформації щодо викладацького складу та допоміжного персоналу немає, тому статистика, надана в цьому підрозділі, стосується загальної кількості штатних працівників.

Рисунок 2. Середньооблікова кількість штатних працівників в освітньому секторі за рівнем освіти (тис. осіб), 2002–2011 рр.

Джерело: Держстат України (паперові копії таблиць про середньооблікову кількість працівників за КВЕД).

Примітки: Дані про загальну кількість працівників, а не в еквіваленті повної зайнятості.* Початкова загальна освіта (код КВЕД 80.1) містить у собі дошкільну та початкову освіту, середня освіта (код КВЕД 80.2) — загальну середню, позашкільну та професійно-технічну освіту, вища освіта (код КВЕД 80.3) — вищу та післядипломну освіту.

Низьке значення показника співвідношення кількості учнів до кількості персоналу може також вказувати на істотний надлишок робочої сили та, як наслідок, вимушену неповну зайнятість в освітньому секторі. У зв'язку із жорстким законодавством про захист зайнятості, накопичення надлишкової робочої сили є дуже характерним для української системи освіти. Багато вчителів і викладачів перебувають у процесі постійного скорочення погодинного педагогічного навантаження, від чого суттєво залежить розмір нарахованої заробітної плати. Водночас, вони можуть працювати з великими класами (понад 30 учнів) та виконувати багато інших трудомістких обов'язків, виконання яких адекватно не компенсується⁹.

2.1.3 Державні видатки на освіту та оплата праці освітян

Україна витрачає відносно велику частину своїх бюджетних коштів на фінансування освіти — близько 20,6% загальних видатків зведеного бюджету та 7,2% ВВП у 2012 р. (див. витрати за рівнями освіти у Таблиці А.1 у Додатку А), але результати є гіршими, ніж хотілося б, через докорінні проблеми неефективності механізму державного фінансування системи освіти й недостатньої доступності освіти (World Bank, 2007). Більша частина державних видатків витрачається на оплату праці та комунальних

⁹ Прикладами таких видів діяльності є проведення перепису дітей дошкільного віку, які проживають у районі розташування школи, участь у різних мітингах і заходах (не пов'язаних із навчанням), організованих місцевою владою, стенографування нарад співробітників та інші види суспільно корисної праці.

послуг¹⁰, і відносно мало — на поліпшення якості освіти шляхом придбання нових підручників, сучасних засобів навчання та лабораторного обладнання, ремонт шкільних приміщень та інфраструктури, модернізацію комп'ютерів і навчального програмного забезпечення, забезпечення доступу до Інтернету, придбання шкільних автобусів тощо.

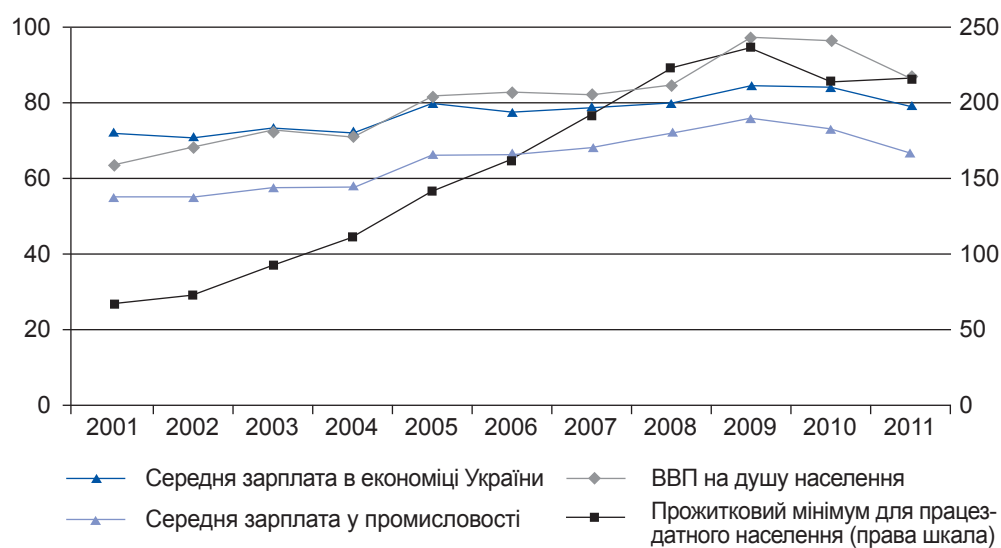
Водночас, через надлишкову кількість вчителів та неповну зайнятість середня заробітна плата вчителів та інших працівників сфери освіти залишається досить низькою як в абсолютному, так і у відносному вимірі. Згідно із розрахунками, представленими у доповіді про загальну середню освіту в Україні (Ващенко та ін., 2013), річний базовий оклад українських вчителів, який є приблизно однаковим на всіх трьох рівнях середньої загальної освіти (у початковій освіті, на першому та другому етапі середньої освіти), змінюється в межах від 6551 доларів за ПКС для вчителя без досвіду роботи до 8189 доларів за ПКС для вчителя з максимальним стажем. Це значно нижче, ніж навіть початкові рівні зарплати шкільних вчителів у всіх країнах ОЕСР. Наприклад, у 2010 р. середня початкова базова зарплата вчителів в ОЕСР становила 28,523 міжнародних доларів у початковій освіті, 29800 міжнародних доларів — на першому етапі середньої освіти та 30899 міжнародних доларів — на другому етапі середньої освіти (див. Таблицю D3.1 у доповіді OECD, 2012).

Працівники освітнього сектора в Україні заробляють набагато менше не тільки порівняно зі своїми колегами з розвинутих країн, а й порівняно із співвітчизниками, які працюють у промисловості та багатьох інших галузях української економіки (Рис. 3). Проте спостерігається позитивна тенденція: завдяки суттєвому зростанню починаючи з 2001 р. заробітних плат працівників бюджетних секторів, зарплати в освітньому секторі також зросли.

Як і очікувалося, вчителі та інші працівники початкових і середніх шкіл заробляють у середньому менше, ніж їх колеги у вищих навчальних закладах, але ця різниця зменшується з часом (Таблиця 1). Така тенденція вказує на поступове ущільнення заробітної плати в освітньому секторі, що може бути віднесено до наслідків введення Єдиної тарифної сітки (ЄТС) для працівників окремих галузей бюджетної сфери в Україні, яку поступово запроваджували з 2005 р. в умовах регулярного зростання мінімальної заробітної плати, з одного боку, та збільшення тиску на зведений бюджет — з іншого, особливо у кризовому 2009 р. та пізніше. На першому етапі запровадження ЄТС зарплати працівників бюджетної сфери було прив'язано до мінімальної заробітної плати. Але, виконуючи умови Меморандуму українського уряду з МВФ (листопад 2008 р.), уряд намагався обмежити витрати шляхом розірвання зв'язку між заробітними платами працівників бюджетної сфери та мінімальною заробітною платою, натомість ставлячи посадові оклади усіх працівників у відповідність до окладу працівників першого тарифного розряду, який встановлюється окремими постановами уряду.

10 За даними Міністерства фінансів України, у 2010 р. оплата праці складала 36,3% видатків на освіту зі зведеного бюджету. Близько 13% складали витрати на соціальне страхування, 7,2% — на оплату комунальних послуг. Загальні капітальні видатки становили всього 4,4%.

Рисунок 3. Середньомісячна заробітна плата в освітньому секторі порівняно із середньою зарплатою в економіці та промисловості, ВВП на душу населення та прожитковим мінімумом (%), 2001–2011 рр.



Джерело: Держстат України (он-лайн статистика про середньомісячну нараховану заробітну плату за видами економічної діяльності та ВВП на душу населення), власні розрахунки середньорічного прожиткового мінімуму та співвідношень.

Таблиця 1. Середньомісячна нарахована заробітна плата в освітньому секторі за рівнями освіти (грн), 2002–2011 рр.

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Освіта в цілому	267	340	429	641	806	1,060	1,448	1,611	1,889	2,081
Початкова загальна	191	242	306	462	585	767	1,031	1,154	1,377	1,548
Середня	247	313	399	604	763	1,010	1,393	1,558	1,836	2,016
Вища	385	491	606	875	1,087	1,407	1,891	2,084	2,417	2,660
Освіта для дорослих та інші види діяльності	358	445	562	783	1,021	1,401	1,893	2,095	2,212	2,500
Розрив у зарплаті між початковою та вищою освітою	2.02	2.03	1.98	1.89	1.86	1.83	1.83	1.81	1.76	1.72

Джерело: Держстат України (паперові копії таблиць про середньомісячну зарплату працівників за КВЕД). Дезагрегована статистика для освітнього сектора наявна лише з 2002 р.

Система оплати праці в освітньому секторі в Україні на основі Єдиної тарифної сітки визначається майже винятково рівнем освіти, кваліфікаційною категорією (або науковим ступенем і вченим званням у системі вищої освіти), стажем роботи та педагогічним навантаженням, а не індивідуальною продуктивністю вчителів і навчальними досягненнями учнів. Більше того, у ній не передбачено ефективних санкцій за дисциплінарні порушення, включаючи звільнення у крайніх випадках. Така система

зі слабкими стимулами сприяє зниженню мотивації вчителів і призводить до багатьох проблем, зокрема й до частоті відсутності вчителів на роботі (здебільшого через систему лікарняних листів), поширеній корупції, низької якості шкільної освіти і зміщення акцентів від аудиторного навчання до приватних уроків (репетиторства) або самонавчання. Низька заробітна плата освітян також викликає труднощі, пов'язані із наймом та утриманням висококваліфікованих вчителів і професорів, особливо молоді, чоловіків і вчителів, які працюють у сільській місцевості або у відсталих районах. Це, у свою чергу, справляє негативний вплив на якість освіти, підриває суспільну довіру до освітніх програм і кваліфікацій та обмежує доступ дітей із малозабезпечених сімей до якісної освіти (World Bank, 2007; UNICEF, 2007; UNDP, 2003). Як ми побачимо нижче, низька заробітна плата й слабкі стимули є основними чинниками міжнародної міграції вчителів.

2.1.4 Останні реформи у системі освіти та їхній потенційний вплив на зайнятість учителів і викладачів

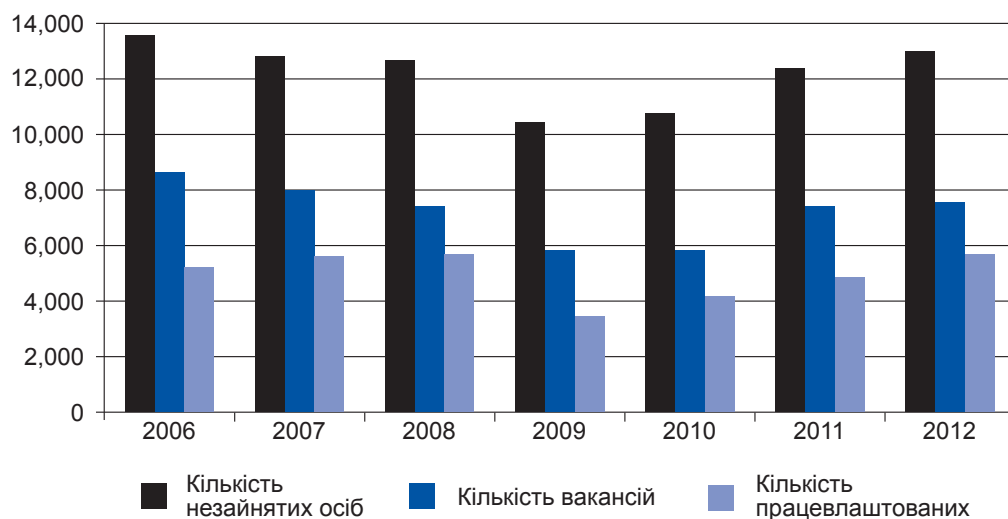
Зважаючи на низьку якість освіти й неефективність механізму державного фінансування системи освіти, а також враховуючи демографічні реалії, з 2010 р. уряд України проводить програму оптимізації (раціоналізації) мережі навчальних закладів¹¹. Окрім закриття малокомплектних шкіл, оптимізація шкільної мережі може набувати форми реорганізації шкіл та інших навчальних закладів, створення опорних (базових) шкіл та ресурсних центрів з організацією підвезення до них учнів із навколишніх сіл або проживання у пришкільних інтернатах, запровадження індивідуальної чи екстернатної форм навчання тощо (Дейкун та Пастовенський, 2011). Противники оптимізації шкільної мережі стверджують, що цей процес загрожує якості освіти й посилює нерівність, адже освітні послуги стають доступними з огляду на географічне розташування та матеріальне забезпечення родин, а не на здібності й наполегливість дітей. Проте емпіричні результати (Соуре та ін., 2011) показують, що оптимізація шкільної мережі шляхом закриття малокомплектних шкіл і переведення учнів цих шкіл у сусідні навряд чи зашкодить успішності школярів і, навпаки, може навіть покращити успішність за умови ефективної організації перевезення дітей із віддалених сіл до шкіл. Виходячи з цього, Світовий банк (2012) та інші міжнародні донори наполягають на більш ефективному розподілі ресурсів, що виділяються для фінансування системи освіти, за рахунок значного скорочення шкільної мережі відповідно до скорочення кількості учнів і перерозподілу зекономлених коштів на користь заходів, спрямованих на поліпшення якості освіти.

Профспілки працівників освіти і науки стурбовані також тим, що така оптимізація може вплинути на зайнятість в освітньому секторі, призводячи до масових звільнень наявних вчителів і викладачів вишів, а також до зростання безробіття серед

¹¹ Оптимізація шкільної мережі та освітньої системи в цілому є одним із ключових кроків реформування освітньої системи відповідно до Програми економічних реформ на 2010–2014 рр. Президента України «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава». Конкретні заходи в підтримку процесу оптимізації передбачені в Національному плані дій на 2011 і 2012 роки щодо впровадження Програми економічних реформ (затверджено Указами Президента № 504/2011 від 27 квітня 2011 р. і № 187/2012 від 12 березня 2012 р., відповідно).

нових учасників ринку праці (випускників педагогічних навчальних закладів)¹². Адміністративні статистичні дані Державної служби зайнятості (ДСЗ) про кількість зареєстрованих безробітних, вакансій та працевлаштованих серед учителів середніх навчальних закладів у 2006–2012 рр. підтримують твердження про зростання з 2009 р. безробіття серед учителів, але вони свідчать і про зростання кількості вакансій і працевлаштованих у цій професійній групі після провалу у кризовому 2009 р. (Рисунок 4). В інших професійних групах сфери освіти спостерігається аналогічна ситуація (див. Таблицю А.3 у Додатку А).

Рисунок 4. Зареєстроване безробіття та працевлаштування викладачів середніх навчальних закладів, 2006–2012 рр.



Джерело: Державний центр зайнятості (он-лайн статистика про чисельність незайнятих громадян і кількість вакансій, зареєстрованих у центрах зайнятості, за професійним складом).

Примітки: Представлена інформація стосується професійної групи 232 за Класифікатором професій.

Але глибинні інтерв'ю з безробітними вчителями та факти з життя показують, що досить часто вчителі, які шукають роботу у сфері освіти, не реєструються в ДСЗ, надаючи перевагу безпосередньому контакту з роботодавцями (директорами шкіл та місцевими управліннями освіти). Отже, наведені статистичні дані про кількість зареєстрованих безробітних і наявних вакансій потрібно інтерпретувати з великою обережністю.

Відповідно до альтернативних джерел статистичних даних про зміни зайнятості, які базуються на опитуванні підприємств та організацій, вибуття працівників через скорочення кадрів у сфері освіти, а також в інших галузях української економіки є набагато менш значним, ніж добровільне звільнення працівників у зв'язку із плінністю кадрів. Із 221 100 працівників освіти, які вибули у 2012 р., лише близько 7100 осіб (3,2%) були звільнені через скорочення штату (Держстат, 2013f). Це говорить про те, що через жорстке законодавство про захист зайнятості, в якому передбачена ускладнена процедура звільнення працівників з економічних причин, і дуже повільний прогрес у реформуванні системи освіти вчителі можуть працювати на своїх робочих місцях, поки вони витримують погіршення умов праці, зокрема зниження

¹² Див. <http://osvita.ua/school/news/13520>

заробітної плати, погану матеріально-технічну базу, незручний графік роботи тощо. Після досягнення верхньої межі терпіння деякі вчителі звільняються з роботи, навіть якщо немає альтернативних робочих місць. Ця гіпотеза була підтримана безробітними вчителями, які взяли участь у нашому дослідженні. Отже, Україна стикається із проблемою зростання безробіття серед вчителів, а їх міграція за кордон може бути одним із можливих рішень цієї проблеми.

2.1.5 Підготовка та підвищення кваліфікації учителів

Підготовка майбутніх учителів у педагогічних закладах

Підготовка вчителів складається з підготовки фахівців у педагогічних закладах та післядипломної педагогічної освіти із подальшим професійним розвитком вчителів. Систему підготовки вчителів в Україні схематично представлено на Рисунку А.1 у Додатку А. Підготовка педагогічних працівників здійснюється у профільних вищих навчальних закладах — 25 педагогічних університетах, 5 інститутах, 22 коледжах і 14 училищах (Таблиця 2). Крім того, багато інших університетів і коледжів, створених на основі педагогічних закладів¹³, можуть забезпечувати підготовку вчителів за певними спеціальностями. Значне скорочення загальної кількості студентів і студентів-першокурсників у всіх педагогічних навчальних закладах в період між 2007 і 2012 рр. відбулося, швидше за все, у зв'язку зі скороченням державного замовлення на підготовку педагогічних працівників у відповідь на негативні демографічні тенденції. Однак щорічна пропозиція нових кваліфікованих викладачів усіх рівнів (кількість випускників) залишається практично незмінною — понад 60 тис. осіб. Загальна кількість випускників педагогічних університетів та інститутів у 2012 р. (54621 осіб) у більш ніж 3,5 разів перевищувала загальну кількість вакансій для викладачів-професіоналів, зареєстрованих у ДСЗ впродовж року (див. Таблицю А3 у Додатку А), і це без урахування випускників із кваліфікацією вчителя з інших університетів.

Таблиця 2. Показники діяльності педагогічних навчальних закладів, 2007/2008 проти 2012/2013 навчального року

Тип закладу	Кількість закладів, одиниць		Загальна кількість студентів, осіб		Прийнято на початковий цикл навчання, осіб		Випущено з ВНЗ, осіб	
	2007/08	2012/13	2007/08	2012/13	2007/08	2012/13	2007/08	2012/13
Університети	28	25	250,504	172,196	53,442	34,370	50,905	53,584
Інститути	8	5	14,184	4,441	2,900	982	2,886	1,037
Коледжі	25	22	20,641	19,104	6,144	5,381	5,341	4,708
Училища	11	14	5,192	7,951	1,591	2,302	1,283	1,819
Всього	72	66	290,521	203,692	64,077	43,035	60,415	61,148

Джерело: Держстат України (2008, 2013b).

¹³ Наприклад, Черкаський національний університет імені Б. Хмельницького та Прикарпатський національний університет імені В. Стефаника, які було включено до вибірки для опитування студентів старших курсів, які мали отримати кваліфікацію вчителя.

Таким чином, щорічний приплив нових фахівців із педагогічною освітою істотно перевищує кількість робочих місць, які можуть стати вакантними протягом року через вихід працівників на пенсію та інші причини. З іншого боку, багато талановитих і відданих молодих осіб із кваліфікацією вчителя або уникають викладацької діяльності взагалі, або ж залишають цю професію після 3 років роботи — мінімального періоду відпрацювання для тих, хто навчався за рахунок бюджетних коштів за державним замовленням. Вони не хочуть продовжувати викладання на більш тривалий період, тому що вважають, що професія вчителя є низькооплачуваною і не достатньо престижною. Виходячи з цього, у січні 2007 р. український уряд запровадив стимули для випускників вищих навчальних закладів педагогічного профілю у формі одноразової адресної грошової допомоги у п'ятикратному розмірі мінімальної заробітної плати на додаток до звичайної заробітної плати. Але така система стимулювання, здається, є не дуже корисною, особливо щодо залучення молодих людей до сільської місцевості й відсталих районів, через відносно невелику суму та незначне охоплення. За інформацією Міністерства освіти і науки України¹⁴, 73 випускники педагогічних коледжів та училищ і 3797 випускників університетів та інститутів отримали такі виплати у листопаді 2011 р. на загальну суму понад 19 млн грн.

У зв'язку з очевидним надлишком підготовлених в Україні вчителів і небажанням багатьох молодих людей працювати за отриманою професією через низьку заробітну плату та неналежні умови праці, важко стверджувати, що міграція молодих вчителів за кордон має більш серйозні наслідки для системи освіти України в кількісному вимірі, ніж відтік фахівців з освітнього сектора до інших галузей української економіки.

Післядипломна педагогічна освіта й атестація педагогічних працівників

Післядипломна педагогічна освіта здійснюється Центральним інститутом післядипломної педагогічної освіти, що підпорядковується Академії педагогічних наук України, 27 закладами післядипломної педагогічної освіти Міністерства освіти і науки Автономної Республіки Крим, управлінськими органами освіти і науки обласних, Київської і Севастопольської міських держадміністрацій, спеціальними підрозділами вищих навчальних закладів, та через аспірантуру і докторантуру.

Відповідно до Закону України “Про освіту” (№ 1060-ХІІ від 23 травня 1991 р.) та Наказу МОН “Про затвердження Типового положення про атестацію педагогічних працівників” (№ 930 від 6 жовтня 2010 р.), вчителі повинні проходити курси підвищення кваліфікації, які фінансуються державою, не рідше одного разу на п'ять років. Після закінчення таких курсів з підвищення кваліфікації слухачі отримують відповідний сертифікат. Але заклади післядипломної освіти не можуть визнати професійне зростання вчителів через присвоєння їм вищої кваліфікаційної категорії, яка прямо впливає на їхній місячний посадовий оклад¹⁵. Цим займаються спеціальні

¹⁴ Див. <http://www.mon.gov.ua/index.php/ua/diyalnist/sotsialno-ekonomichni-pitannya/6541-vplata-u-2011-rotsi-odnorazovoji-adresnoji-groshovoji-dopomogi-vipusknikam-vishchikh-navchalnikh-zakladiv-pedagogichnogo-profilu>

¹⁵ В Україні є чотири кваліфікаційні категорії вчителів, які мають повну вищу освіту (найвищий рівень останній): спеціаліст, спеціаліст другої категорії, спеціаліст першої категорії та спеціаліст вищої категорії.

атестаційні комісії, діяльність яких регулюється зазначеним наказом МОН про атестацію педагогічних працівників.

Кількість працівників в освітньому секторі, які щорічно підвищують свою кваліфікацію на курсах, перевищує 150 тис. осіб і становить близько 10% від загального числа зареєстрованих працівників у цьому секторі. Зокрема, вона збільшилася з 149,9 тис. у 2006 р. до 181,8 тис. осіб у 2012 р. (Держстат, 2013f).

2.2 Науково-дослідний сектор

2.2.1 Основні цифри і факти

У 2012 р. науково-дослідний сектор складався з 1208 організацій, які виконували наукові та науково-технічні роботи (далі — наукових організацій), більшість з яких працює у підприємницькому чи державному секторах (Таблиця 3).

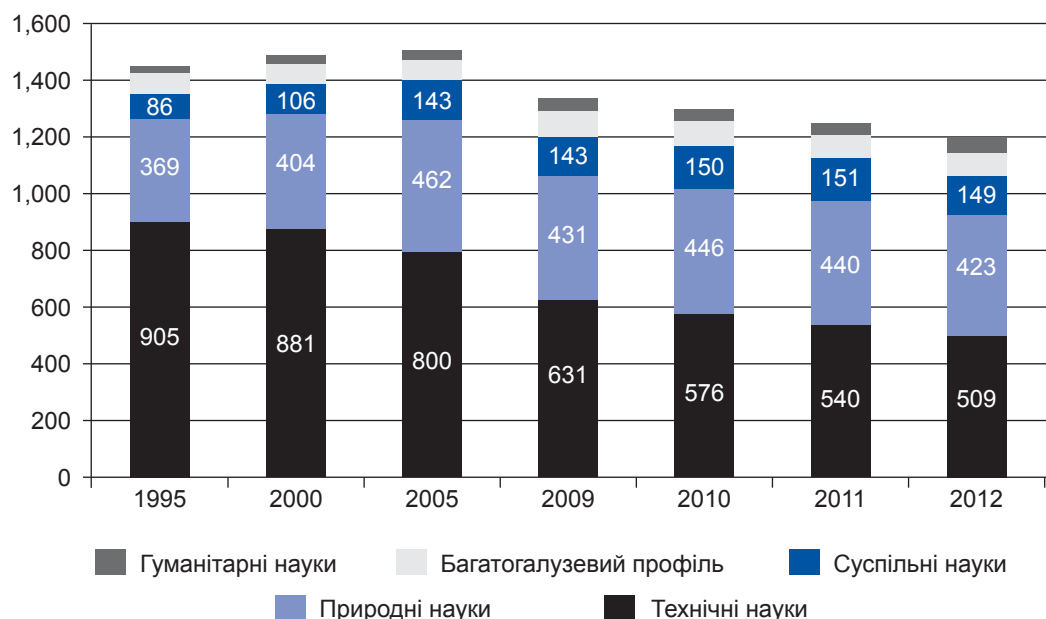
Більшість таких установ перебуває у підпорядкуванні Національної академії наук (199), Національної академії аграрних наук (93) та Академії медичних наук (35) (Держстат, 2013g).

Таблиця 3. Організації, які виконують наукові та науково-технічні роботи, за секторами діяльності, 2005–2012 рр.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Всього	1,510	1,452	1,404	1,378	1,340	1,303	1,255	1,208
Державний сектор	501	511	496	496	499	514	508	496
Підприємницький сектор	837	767	729	698	658	610	570	535
Сектор вищої освіти	172	173	178	182	181	178	176	176
Приватний неприбутковий сектор	—	1	1	2	2	1	1	1

Джерело: Держстат України (Держстат, 2013g).

Лідерами за кількістю наукових організацій є м. Київ (317 організацій у 2012 р.), Харківська (189) та Львівська (75) області. Рисунок 5 свідчить, що в Україні спостерігається зменшення кількості наукових організацій в поєднанні зі стабільним зміщенням від технічних до природничих і соціальних наук.

Рисунок 5. Організації, які виконують наукові та науково-технічні роботи, за галузями наук, 1995–2012 рр.

Джерело: Держстат України (Держстат, 2013г).

На відміну від освітнього науково-дослідний сектор характеризується суттєвим скороченням зайнятості, особливо під час економічної кризи 1990-х рр. (Таблиця 4). Загальна стагнація у науково-дослідному секторі супроводжується досить низькою заробітною платою та постійними проблемами із її виплатою¹⁶.

Таблиця 4. Чисельність працівників наукових організацій (тис. осіб) та середньомісячна заробітна плата у науково-дослідному секторі (грн), 1990–2012 рр.

	1990	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Працівники основної діяльності*	494.2	293.1	188.0	170.6	160.8	155.5	149.7	146.8	141.1	134.7	129.9
Фахівці, зайняті науковою та науково-технічною роботою	313.1	179.8	120.8	105.5	100.2	96.8	94.1	92.4	89.6	85.0	82.0
з них											
Доктори наук	3.2	4.1	4.1	4.2	4.3	4.4	4.5	4.4	4.5	4.4	4.5
Кандидати наук	29.3	22.9	17.9	17.0	17.0	17.0	17.1	17.1	17.0	16.1	15.9

¹⁶ За даними експрес-випусків Держстату України, заборгованість із заробітної плати у науково-дослідному секторі станом на 1 січня 2013 р. сягала більше ніж 49 млн грн, що становило 5,5% від загальної суми заборгованості в Україні та 7,5% від загального фонду оплати праці у секторі за грудень 2012 р. Левова частка цієї заборгованості (79,1%) припадала на економічно активні підприємства (організації, установи) і майже половина із загальної суми заборгованості — на зарплату, яку мали виплатити у 2011 р. або раніше.

	1990	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Працівники, зайняті науковою та науково-технічною роботою за сумісництвом**	36.0	41.7	53.9	68.5	74.9	76.9	75.8	71.8	69.4	68.2	61.1
з них											
Доктори наук	2.9	4.2	5.5	6.9	7.4	7.5	7.5	7.5	7.5	7.3	6.7
Кандидати наук	21.1	18.6	23.3	25.7	29.2	30.1	30.1	30.3	29.7	30.1	26.1
Середньомісячна зарплата***											
номінальна	н.д.	82	303	1,048	1,323	1,741	2,336	2,556	2,874	3,270	3,790
у % до середньої зарплати в економіці	н.д.	112.3	131.7	130.0	127.1	128.9	129.3	134.1	128.4	124.2	125.2

Джерело: Держстат України (1990-2010 рр.: Статистичний щорічник України за 2010 р., Табл. 15.1; 2011–2012 рр.: Держстат, 2013g; он-лайн статистика про середню заробітну плату за видами економічної діяльності).

Примітки: * З 2006 р. організації, які виконують лише науково-технічні послуги, звіт не складають. ** З 2006 р. включено усіх науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів. *** Інформація про зарплату подано для сектора "Дослідження і розробки" (код КВЕД 73).

Найбільше скорочення чисельності працівників у абсолютному та відносному вимірі відбулося у технічних науках — від 129136 дослідників і техніків у 1995 р. до 38295 осіб у 2011 р., що цілком відповідає спадним тенденціям щодо кількості наукових організацій у цій сфері. Одночасно відбулося значне зростання зайнятості у гуманітарних (від 1517 до 2060 осіб) та суспільних науках (від 4193 до 5318 осіб), особливо в політичних (від 42 до 292 осіб) та юридичних науках (від 226 до 977 осіб). Офіційна статистика також показує, що у багатьох галузях природничих наук, а саме: у фізико-математичних, біологічних, географічних та геологічних науках, у період із 1995 до 2011 рр. спостерігався чистий приріст зайнятих (від 4,4% у фізико-математичних до 52% у географічних науках). Водночас, ветеринарні, хімічні, фармацевтичні, сільськогосподарські та медичні науки втратили багатьох дослідників і техніків, що може бути пов'язано з недостатнім фінансуванням цих галузей і відповідним погіршенням умов праці. Як і очікувалося, більшість дослідників і техніків зосереджені в регіонах, які є більш економічно розвиненими і мають найбільшу кількість наукових організацій, а саме: у Києві (42,1% від загальної кількості в Україні у 2011 р.) та Харківській області (17,2%).

Разом із тим, чисельність висококваліфікованих фахівців із науковими ступенями, які працюють в економіці України, суттєво збільшилася за останні роки. Наприклад, чисельність докторів наук збільшилася з 9759 у 1995 р. до 15592 у 2011 р., а чисельність кандидатів наук — з 57610 до 88057 осіб (Держстат, 2013g). Але водночас відбуваються негативні якісні зміни, а саме: (i) скорочення відсотка фахівців із науковими ступенями, що беруть участь у справжніх дослідженнях і розробках; (ii) необґрунтоване зростання кількості спеціалізованих вчених рад, що сприяло не стільки підвищенню якості захищених дисертацій із присудженням відповідних наукових ступенів, скільки поширенню корупції у цій сфері; (iii) істотне скорочення

числа науковців, що беруть участь у прикладних дослідженнях і розробках у реальному секторі економіки, а це перешкоджає руху України в бік економічної моделі, яка базується на інноваціях; (iv) суттєве старіння складу науковців, що негативно позначається на їхній “абсорбційній здатності” до інновацій. Недавні статистичні дані підтримують останній висновок: відсоток осіб старших ніж 60 років серед усіх докторів наук, які працюють в економіці України, зросла з 40,2% у 1991 р. до 52,4% в 2012 р.¹⁷ Середній вік дослідників у 2011 р. становив 47,6 років, докторів наук — 63,1 років, а кандидатів наук — 51,2 років (Держстат, 2012).

2.2.2 Міжнародна мобільність науковців

У засобах масової інформації та на публічних дебатах часто стверджується, що через еміграцію науковців із 1991 р. Україна втратила значну частину свого наукового потенціалу та висококваліфікованих фахівців (проблема “відтоку мізків”). Але обмежена статистична інформація про еміграцію науковців свідчить, що чисельність науковців, які виїжджали з України впродовж року, була значно меншою, ніж загальне скорочення чисельності працівників у науково-дослідному секторі, яке аналізувалося вище. З цього випливає, що більшість українських учених, які втратили роботу в 1990-х рр., змінили професію, а не виїхали за кордон на постійне місце проживання¹⁸.

Згідно з офіційною статистикою¹⁹, починаючи з 1991 р., на постійне місце проживання за кордон виїхали 675 докторів наук (з найбільшим відтоком у 1994 і 1996 рр.). Кількість кандидатів наук, які покинули Україну для постійного проживання за кордоном, склала 1151 осіб (з 1996 до 2009 рр.). Найпопулярнішими країнами призначення для цих фахівців були США, Росія, Німеччина, Ізраїль, Канада і Польща. Відповідно до даних Президії Національної академії наук України (НАН), науково-дослідні інститути, що перебувають під порядкуванням НАН, протягом останніх 15 років втратили через еміграцію 600 вчених (з них 105 докторів наук і 327 кандидатів наук). Кандидати наук залишали Україну переважно в молодому віці (до 40 років), тоді як більшість докторів наук виїхали за кордон після досягнення 50 років.

Однак інтенсивність еміграції українських науковців скоротилася більш ніж у 10 разів порівняно з першою половиною 1990-х рр. Наприклад, усього впродовж 2005–2010 рр. на постійне місце проживання за кордон виїхало 39 докторів і 209 кандидатів наук, тоді як лише за 1995 р. виїхало 59 докторів, а за 1996 р. — 184 кандидатів наук. Протягом 2010–2012 рр. кількість докторів наук, що виїхали з України

17 Частка докторів наук віком від 60 років у деяких галузях є ще вищою, зокрема у геологічних, сільськогосподарських, технічних та фізико-математичних науках.

18 Згідно з дослідженнями професійної мобільності в Росії, здійсненими К. Сабріановою (Sabirianova, 2002), перехідний період призвів до значного перетоку зайнятих до посад у сфері послуг та до зростання кількості нетипових кар’єрних траєкторій, включаючи низхідну професійну мобільність. Імовірність низхідної професійної мобільності була вищою серед працівників із кращою здатністю до переміщення, вищою освітою та меншим досвідом роботи.

19 Інформацію взято зі статті «Україна — світу, держава — громадянам», Дзеркало тижня, №31, 22 Серпень 2009, доступна (українською) за посиланням: http://dt.ua/POLITICS/ukrayina__svitu,_derzhava__gromadyanam-57692.html

впродовж року, скоротилася з 8 до 5 осіб, але кількість емігрантів-кандидатів наук зросла з 31 до 51 особи (Держстат, 2013g).

Таблиця 5. Міжнародне співробітництво українських наукових працівників, 2006–2011 рр.

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Кількість виїздів наукових працівників за межі країни, осіб	8,922	10,983	11,288	10,422	9,898	10,264
<i>в тому числі з метою:</i>						
стажування, навчання, підвищення кваліфікації	2,793	3,914	3,797	3,990	3,933	3,787
викладацької роботи	419	570	891	538	574	489
проведення наукових досліджень	5,710	6,499	6,600	5,914	5,391	5,988
<i>в тому числі на термін:</i>						
до 3-х місяців	7,982	9,855	10,216	9,467	8,906	9,354
3 місяці–1 рік	692	879	858	767	819	786
1–2 роки	127	160	127	111	96	49
понад 2 роки	121	89	87	97	77	75
Кількість виїздів наукових працівників за межі України з метою участі у міжнародних семінарах, конференціях тощо, одиниць	10,943	10,646	10,588	10,112	9,737	11,369
Кількість грантів, отриманих на наукову роботу від міжнародних фондів, одиниць	1,378	1,674	1,592	1,745	1,723	1,727
індивідуальних	622	864	806	896	898	918
колективних	756	810	786	849	825	809
Кількість науковців, які користувались грантом, осіб	3,851	3,881	3,989	4,844	4,541	5,155

Джерело: Держстат України (Держстат, 2012).

Помітне зменшення кількості емігрантів за останнє десятиліття поряд з інтенсифікацією міжнародного співробітництва та зростанням кількості короткотермінових виїздів дослідників за кордон (Таблиця 5) підтверджує думку експертів, що міжнародна міграція українських науковців мала декілька стадій: у 1990-х рр. міграція була масштабною і постійною, тоді як у 2000-х рр. вона стала більш циркулярною і короткотермівною. Зрозуміло, що офіційна статистика недооцінює кількість науковців, які виїхали за кордон у різні часи та за різних обставин і залишилися там жити на тривалий період або назавжди.

РОЗДІЛ 3

Методологія та визначення

3.1 Методологічна база та головні компоненти дослідження

Головною метою емпіричної частини цього дослідження є вивчення потенційних наслідків міграції педагогів і науковців для української економіки, ринку праці та системи освіти, що базується на спеціально зібраних даних. Відсутність надійних офіційних даних із цього питання, з одного боку, і високі витрати на збір статистичних даних на основі спеціальних загальнонаціональних обстежень населення з питань міграції, з іншого боку, роблять аналіз міграції педагогів і науковців на макрорівні проблематичним²⁰. Тому наше дослідження проводилося на мікрорівні: воно фокусувалося на окремих навчальних закладах, які відвідали інтерв'юери під час польового етапу, та на особах із досвідом міграції, яких було знайдено методом “снігової кулі”. І хоча це дослідження з його міждисциплінарним підходом покращує знання про процес міграції висококваліфікованих фахівців специфічної професійної групи та про можливі наслідки для України, вибірка невеликого розміру в кількісних обстеженнях (від 57 до 419 осіб) не дає змоги робити більш широкі узагальнення про потоки міграції на регіональному чи національному рівнях, а також тестувати статистичні гіпотези. Дослідження не відповідає на питання, *скільки* людей роблять і думають про те чи інше, але дає чітке розуміння того, *що* люди роблять і думають.

У цьому дослідженні міграції використано підхід із застосуванням декількох методів (змішаний підхід) — якісних і кількісних, що дає змогу поєднати “відмінності між якісними і кількісними методами” (Düvell, 2012). Якісний аналіз було проведено після кількісних опитувань для перевірки або уточнення результатів кількісного аналізу та узагальнення певних тлумачень. Враховуючи, що час і бюджетні кошти

20 Єдине загальнонаціональне обстеження трудової міграції в Україні, яке було проведено у 2008 р. Держстатом за підтримки благодійних фондів і міжнародних організацій, не є придатним для нашого дослідження через невеликий розмір вибірки трудових мігрантів у цілому і конкретних професійних груп зокрема. Наприклад, з 1273 людей, віднесених за методологією обстеження до трудових мігрантів у 2007–2008 рр., 721 особа повідомила про працевлаштування в Україні перед від'їздом для роботи за кордоном і 552 повідомили про те, що не мали роботи. Із 721 мігрантів, що працювали перед виїздом з України, тільки 33 особи належали до професії вчителя (у дошкільних, початкових і середніх навчальних закладах).

були обмеженими, такий підхід забезпечив найбільш повний огляд тенденцій, мотивів, цінностей, переконань і уявлень про міграцію серед учителів, викладачів і науковців.

Полюві роботи було виконано Київським міжнародним інститутом соціології у січні–квітні 2012 р. Вони склалися з таких компонентів, згрупованих за цільовими групами:

- потенційні мігранти: опитування вчителів, викладачів вишів/науковців і студентів-старшокурсників педагогічних закладів, а також вісім глибинних інтерв'ю із безробітними вчителями для аналізу схильності респондентів до міграції;
- експатріанти: он-лайн опитування вчителів і викладачів вишів/науковців, які зараз працюють за кордоном, з метою аналізу їхнього досвіду до і під час еміграції, шансів їхнього повернення або можливостей підтримки розвитку України з-за кордону. Ці кількісні дані доповнюються якісними дослідженнями на основі дискусій у фокус-групах (за допомогою Skype) з учителями-емігрантами для отримання інформації щодо особистого ставлення і думки про міжнародну міграцію вчителів та її впливу на українську економіку і систему освіти;
- зворотні мігранти: опитування вчителів та одна фокус-група із викладачами вишів/науковцями, які повернулися з-за кордону в Україну, для аналізу їхнього досвіду під час перебування за кордоном і після повернення в Україну;
- стейкхолдери: близько тридцяти глибинних інтерв'ю з ключовими стейкхолдерами, які тим чи іншим чином беруть участь в організації навчального процесу, підготовці, працевлаштуванні та міграції фахівців у сфері освіти, щоб отримати більш глибоке розуміння деяких важливих питань.

Кількісні дані було зібрано шляхом опитування із використанням спеціально розроблених анкет для всіх цільових груп, а саме: немігрантів (з деякою часткою потенційних мігрантів), експатріантів та зворотних мігрантів серед вчителів і викладачів вишів/науковців. Окрему анкету було також розроблено для опитування студентів-старшокурсників педагогічних закладів з метою вивчення інтересу майбутніх випускників з кваліфікацією вчителя до обраної професії, а також їхніх міграційних намірів. Хоча анкети переважно склалися із закритих питань, у респондентів була можливість запропонувати власний варіант відповіді та відповісти на певні відкриті запитання. Якісні дані було зібрано за допомогою дискусій у фокус-групах та глибинних інтерв'ю.

Шість наборів анкет (англійською та українською мовами), розроблених автором цього звіту для кожного обстеження (опитування), а також перелік запитань для проведення дискусій у фокус-групах та глибинних інтерв'ю, можуть бути надані за запитом. Дані в Україні зібрано за сприяння Міністерства освіти і науки, яке надало підтримку через свої регіональні управління освіти і науки та центральний Департамент вищої освіти.

3.2 Немігранти і потенційні мігранти

У цьому дослідженні потенційних мігрантів визначено як осіб у віці 20 років і старших, що мали твердий намір виїхати за кордон з метою подальшого навчання, тимчасового працевлаштування або на постійне місце проживання (ПМП) протягом наступних 12 місяців. Цей компонент дослідження зосереджено на трьох основних групах респондентів: 1) вчителів, які на момент проведення опитування працювали в Україні у загальноосвітніх або професійно-технічних навчальних закладах; 2) викладачів вишів і науковців, які працювали у вищих навчальних закладах або у державних науково-дослідних інститутах; та 3) студентах педагогічних коледжів й університетів, які навчалися на останньому курсі.

Для розрізнення інтересу до міграції та реальних планів на міграцію було використано додаткові критерії: зацікавлені у міграції особи мали необхідні документи для виїзду за кордон в якості легальних мігрантів, мали інформацію про країну призначення, могли профінансувати своє перебування за кордоном, володіли мовою ймовірної країни призначення тощо. До немігрантів належать як ті, хто не мав наміру виїжджати за кордон, так і ті, хто був не готовий мігрувати у найближчі 12 місяців.

3.2.1 Опитування вчителів, викладачів/науковців і студентів

Вибірка для аналізу міграційних намірів не є репрезентативною на національному рівні, оскільки обмежується аналізом трьох географічних регіонів — Східного (представлений Харківською областю), Західного (представлений Івано-Франківською областю) і Центрального (представлений Черкаською областю). Дві області на сході та заході було обрано з урахуванням результатів Обстеження трудової міграції 2008 р., адже на ці області припадала найбільша кількість учителів серед трудових мігрантів у 2007–2008 рр. Черкаська область була обрана через її відносну близькість до Києва (незважаючи на це, інтенсивність міжнародної міграції вчителів і медичних працівників там є дуже високою) і особисті інтереси автора, яка наприкінці 1990-х рр. закінчила Черкаський національний університет ім. Б. Хмельницького (колишній педагогічний інститут) з кваліфікацією вчителя математики.

Опитування викладачів вишів і науковців було також проведено у м. Київ, щоб перевірити гіпотезу про те, чи дійсно висококваліфіковані фахівці, які живуть і працюють у столиці, мають більшу ймовірність виїзду за кордон через тісні контакти із зарубіжними колегами, або, навпаки, меншою мірою зацікавлені у міжнародній міграції через наявні можливості кращого працевлаштування та отримання доходу на батьківщині.

Після відбору територіальних одиниць дотримувалися двокрокової процедури цільового відбору: вибір навчального закладу на першому кроці та вибір індивідів, які представляють ці заклади, — на другому. Оскільки не існує жодних даних про вплив міграції на ті чи інші навчальні заклади та наукові організації, відбір одиниць спостереження не базувався на якомусь попередньому знанні. Окрім типу навчального закладу (початкова та середня загальноосвітня школа, професійно-технічне училище, коледж та університет), іншими важливими критеріями відбору були його розта-

шування (село, невелике чи велике місто) і форма власності (державна та комунальна проти приватної — тільки для загальноосвітніх закладів). У кожному навчальному закладі було обрано індивідуальних респондентів, які задовольняли наперед визначені квоти на окремі характеристики залежно від цільової групи. Зокрема, вчителі загальноосвітніх і професійно-технічних закладів були відібрані за ознакою статі, віку та предмета, що вони викладають (початкова школа, предмети математично-природничого, суспільно-гуманітарного та художньо-естетичного циклів), причому обиралися близько 10 вчителів у кожній школі/ПТНЗ.

Викладачів вишів і науковців відбирали відповідно до сфери наукових інтересів (природничі та математичні, суспільні та гуманітарні, технічні науки), але з додатковою вимогою певної репрезентативності за статтю та віком. Як зазначалося у вступі, науковий ступінь і звання не використовувались в якості критеріїв для попереднього відбору.

Основним критерієм відбору студентів був напрям навчання за предметом, який вони потім викладатимуть після закінчення університету (початкова освіта, предмети математично-природничого, суспільно-гуманітарного та художньо-естетичного циклів).

Польові дослідження проводилися наприкінці січня та у лютому 2012 р. Деякі параметри опитувань немігрантів і потенційних мігрантів за основними цільовими групами наведено у Таблиці 6.

Таблиця 6. Параметри опитувань немігрантів і потенційних мігрантів

Цільова група	Тип навчального закладу	Кількість відвіданих закладів (% від загальної кількості закладів певного типу в Україні)	Розташування	Загальна кількість опитаних
Вчителі	Загальна початкова та середня школа	27 (0.14 %)	м. Черкаси, м. Корсунь-Шевченківський, с. Сахнівка, с. Шендерівка (Черкаська обл.) м. Харків, м. Балаклея, с. Бригадирівка, с. Вишнева (Харківська обл.) м. Івано-Франківськ, м. Коломия, с. П'ядики, с. Лісний Хлібичин (Івано-Франківська обл.)	270
	ПТНЗ	3 (0.31 %)	м. Черкаси, м. Харків, м. Івано-Франківськ	30
Викладачі та науковці	ВНЗ I–II рівня акредитації	4 (0.80 %)	м. Корсунь-Шевченківський (Черкаська обл.), м. Балаклея (Харківська обл.), м. Коломия (Івано-Франківська обл.)	13
	ВНЗ III–IV рівня акредитації	10 (2.9 %)	м. Черкаси, м. Харків, м. Івано-Франківськ, м. Київ	77
	НДІ	4 (0.31 %)	м. Харків, м. Івано-Франківськ, м. Київ	19
	Педагогічний коледж (училище)	3 (8.3 %)	м. Корсунь-Шевченківський (Черкаська обл.), м. Балаклея (Харківська обл.), м. Коломия (Івано-Франківська обл.)	130
Студенти	Педагогічний університет (інститут)	3 (9.4 %)	м. Черкаси, м. Харків, м. Івано-Франківськ	289

3.2.2 Глибинні інтерв'ю з безробітними вчителями

Враховуючи той факт, що українські вчителі стикаються із серйозними труднощами в пошуку нової роботи чи збереженні свого робочого місця через демографічні проблеми та оптимізацію шкільної мережі (описані вище), було прийнято рішення про проведення глибинних інтерв'ю з безробітними вчителями, щоб краще зрозуміти причини втрати роботи та стратегії, які використовують безробітні вчителі під час пошуку роботи, включно з можливостями працевлаштування поза межами країни.

Вісім безробітних вчителів з малих та великих міст, що представляють п'ять українських регіонів (АР Крим, Донецьку, Харківську, Львівську та Івано-Франківську області), було відібрано місцевими інтерв'юерами. Глибинні інтерв'ю проводилися за телефоном із Києва протягом 27 березня–9 квітня 2012 р., стенографії яких було використано для подальшого аналізу.

3.3 Поточні мігранти

Поточними мігрантами (надалі — експатріантами) вважаються особи у віці 20 років і старші, які переїхали до іншої країни з метою подальшого навчання, тимчасового працевлаштування або на ПМП і жили там безперервно протягом щонайменше 3 місяців до часу проведення опитування. Виїзди за кордон з інших причин, зокрема через короткострокові візити, туризм, наукові відрядження за програмами обміну/грантами, возз'єднання сімей, не бралися до уваги. Спочатку в якості цільової групи розглядалися лише особи, які працювали на посадах учителів, викладачів вищів і науковців перед виїздом за кордон. Згодом, після виникнення проблем із рекрутингом експатріантів з-поміж викладачів і науковців, критерій викладання та проведення досліджень в Україні до періоду міграції було пом'якшено: випускники українських вищих навчальних закладів, які переїхали за кордон, щоб продовжити навчання для здобуття вищої кваліфікації, і під час проведення опитування працювали за кордоном у науково-дослідному або академічному секторі, також були класифіковані як експатріанти. З аналогічних міркувань критерій початку міграційного періоду, який спочатку було визначено як 2002 р. чи пізніше, було пом'якшено.

3.3.1 Он-лайн опитування вчителів

Польові дослідження вчителів-експатріантів проводилися протягом 24 лютого–12 квітня 2012 р. Параметри стратифікації вибірки, що використовувалися на початковому етапі, включають такі елементи: регіон призначення (Росія, Центрально- та Східноєвропейські країни, країни Західної Європи), тип міграції (на ПМП чи трудова; легальна чи нелегальна), стать і вікова група, тип школи до виїзду за кордон (початкова, середня загальноосвітня школи, професійно-технічне училище).

Для пошуку та рекрутингу респондентів, які відповідали б вище описаним критеріям, було використано декілька методів. Учителів, які працюють у Європі, було знайдено за допомогою українських недільних шкіл та інших культурних організацій за

кордоном. Враховуючи той факт, що жодна з українських шкіл та організацій в Росії не відповіла на запити Київського міжнародного інституту соціології, був розроблений альтернативний шлях для пошуку респондентів, які працюють у Росії, а саме: використання баз даних кадрових агентств, що спеціалізуються на рекрутингу персоналу для роботи у домогосподарствах, та контакти з індивідуальними респондентами, що використовують Інтернет-ресурси з безкоштовними оголошеннями щодо працевлаштування нянь і гувернанток.

Для збору даних було використано три способи: (i) збір анкет, заповнених он-лайн через спеціальний веб-сайт <http://www.inpoll.net>, (ii) надсилання анкет у форматі MS Word відповідальним особам за кордоном²¹ з подальшим поверненням заповнених анкет електронною поштою (електронні копії) або через кур'єра (у паперовій формі) і (iii) телефонні інтерв'ю з респондентами, які працювали в Росії. Загалом, в опитуванні взяли участь 92 вчителі-експатріанти, які задовольняють наші критерії. Переважна більшість опитаних працювали в Італії (55%), а також у Росії (26%) та Чеській Республіці (7,6%).

3.3.2 Он-лайн опитування викладачів вишів і науковців

Польові дослідження викладачів вишів і науковців-експатріантів проводилися протягом 22 лютого–12 квітня 2012 р. Важливими характеристиками, що бралися до уваги під час формування вибірки, були стать, вік, тип міграції і сфера наукових інтересів. Респондентів відбирали методом “снігової кулі” (з первинними даними про ім'я та електронні адреси колег з опитувань викладачів і науковців, які працюють в Україні, та персональних контактів автора²²), а також через соціальні мережі (Facebook, Ukrainian Scientists Worldwide).

Респонденти мали 2 опції заповнення анкет: (i) он-лайн через спеціальний веб-сайт <http://www.inpoll.net> українською мовою або (ii) через електронну адресу у форматі MS Word українською або англійською мовами. Незважаючи на величезні зусилля Київського міжнародного інституту соціології із рекрутингу більшої кількості людей (початкова мета сягала 100 осіб), за відведений час вдалося зібрати відповіді тільки 57 респондентів, які відповідали нашим базовим критеріям, описаним вище.

21 Команда щиро вдячна таким самоорганізованим і відповідальним особам: Юрію Халавці та мережі “Українські науковці у світі” (Ukrainian Scientists Worldwide), Мар'яні Триль та українській школі “Престиж” у Римі (Італія), Мирославі Горбенку та українській школі “Санта-Софія” у Римі (Італія), Галині Гевко та Культурній асоціації “Диво-писанка” в Італії, Марії Гаврилук та українській школі “Ерудит” у Празі (Чеська Республіка), Оксані Горін та українській школі “Дивосвіт” у Мадриді (Іспанія), Марії Яременко та Тетяні Панасенко у Варшаві (Польща).

22 Контакти автора здебільшого стосуються випускників Київської школи економіки (КШЕ), яка є правонаступником 2-річної магістерської програми з економіки, заснованої Консорціумом економічних досліджень та освіти (EERC) у 1996 р. у Києві. Серед 516 випускників КШЕ з 1998 р. (автор цієї доповіді в їх числі) 89 осіб вже отримали ступінь PhD. у західних університетах. Більшість із них залишилися працювати в університетах, дослідницьких центрах, міжнародних організаціях та приватних компаніях у Північній Америці або Західній Європі (<http://www.kse.org.ua/en/about/kse-at-glance>). Цим пояснюється зміщення вибірки експатріантів-науковців у бік молодих людей з науковим ступенем в економіці чи суміжних дисциплінах.

На початковому етапі проекту планувався збір інформації про викладачів і науковців в Росії, США, Німеччині, Франції, Канаді та Великій Британії, але через труднощі, пов'язані із пошуком та рекрутингом респондентів до он-лайн опитувань, особливо в Росії, вибірка не містить науковців українського походження, які працюють на території Росії.

3.3.3 Он-лайн дискусії у фокус-групі з учителями-експатріантами

Он-лайн дискусії у фокус-групі проводилися на початку квітня 2012 р. шляхом Skype-конференції. Респонденти були залучені за допомогою українських недільних шкіл за кордоном. Загалом, 4 колишні вчителі з України, які зараз проживають у різних європейських країнах (а саме: Польщі, Чехії, Італії та Іспанії) взяли участь у дискусії. Дискусія тривала більше 2 годин та була стенографована для здійснення подальшого аналізу.

3.4 Зворотні мігранти

Згідно з нашим визначенням, мігрантами, що повернулися (надалі — зворотними мігрантами), є (колишні) вчителі, викладачі та науковці у віці 20 років і старші, які повернулися в Україну після періоду перебування (незалежно від тривалості) за кордоном і мали намір залишатися в Україні на період не менше 1 року перед наступним міграційним періодом. Особи, які повернулися додому для виходу на пенсію, не враховувалися. Бралася до уваги тільки міграція з метою подальшого навчання, тимчасового працевлаштування або довгострокового перебування за кордоном. Додаткові критерії для визначення мігрантів, які повернулися, є такі: вік особи на момент еміграції має бути 20 років або більшим; мігрант мав повернутися до України принаймні 3 місяці тому, але не більше ніж 10 років тому (тобто у 2002 р. або пізніше).

3.4.1 Опитування вчителів

Опитування зворотних мігрантів серед (колишніх) вчителів проводилося з 10 лютого до 12 березня 2012 р. Як і у випадку опитування потенційних мігрантів серед учителів, вибірка була сформована таким чином, щоб пропорційно представляти географічні регіони України, з яких виїжджали мігранти, місце проживання (міська чи сільська місцевість), структуру за віком і статтю, тип закладу (початкова школа, середня загальноосвітня школа, ПТНЗ). Тип власності школи не було використано в якості додаткового параметра стратифікації, тому що приватних шкіл в Україні дуже мало, особливо в обраних регіонах. Важливим параметром, використаним під час формування вибірки зворотних мігрантів, була країна проживання під час останнього міграційного періоду (Росія, Центрально- та Східноєвропейські країни, країни Західної Європи).

Респондентів відбирали методом “снігової кулі”, спершу використовуючи контактну інформацію, яку надали учителі, що брали участь в опитуванні потенційних мігрантів (див. Розділ 3.2.1), або знайдену силами місцевих інтерв’юерів. Декілька респондентів, які мали досвід міграції та відповідали нашим критеріям повернення після міграції, були знайдені у школах під час опитувань потенційних мігрантів. В цілому було опитано 200 респондентів, що проживають у 20 регіонах України.

3.4.2 Дискусії у фокус-групі з викладачами та науковцями

Дискусія у фокус-групі проводилась 24 березня 2012 р. у Харкові, який є другим найбільшим науковим центром після Києва. Загалом, 8 респондентів, які відповідали нашим критеріям зворотних мігрантів серед викладачів вишів і науковців, взяли участь у дискусії: 5 респондентів мали міграційний досвід, пов’язаний із професією (викладання в університетах або проведення наукових досліджень), а 3 респонденти працювали за кордоном на низькокваліфікованих роботах. Дискусія була стенографована для подальшого дослідження.

3.5 Основні зацікавлені сторони

Під час польових досліджень у лютому — березні 2012 р. одночасно було проведено тридцять чотири глибинних інтерв’ю із загальнонаціональними і регіональними чиновниками у сфері освіти, директорами середніх загальноосвітніх і професійно-технічних закладів, представниками вищих навчальних закладів, співробітниками приватних кадрових (рекрутингових) агентств і місцевих центрів зайнятості, представниками профспілок вчителів, експертами з міграції та іншими. Ці інтерв’ю допомогли зібрати думки та погляди з ключових питань, що стосуються міграції і можливості повернення вчителів, викладачів і науковців, які виїхали за кордон, впливу цих процесів на систему освіти в цілому і навчальні заклади на різних рівнях освіти зокрема, проблем безробіття серед вчителів в одних регіонах і нестачі персоналу в інших, а також інших загальних проблем української системи освіти, які проаналізовано у Розділах 7 і 8. Повний список осіб, які брали участь у глибинних інтерв’ю, наведено у Додатку В.

Інтерв’ю були проведені переважно у трьох областях, обраних для дослідження потенційної міграції, — Харківській, Івано-Франківській та Черкаській, а також у м. Київ. Респонденти з регіонів були опитані по телефону, тоді як стейкхолдери з Києва — по телефону або методом особистого інтерв’ю (залежно від того, який спосіб спілкування був зручнішим для респондентів). Для подальшого аналізу всі інтерв’ю було стенографовано.

РОЗДІЛ 4

Міграційні наміри педагогів і науковців

4.1 Учителі загальноосвітніх шкіл та ПТНЗ

Під час проведення дослідження інтерв'юери відвідали 27 загальноосвітніх шкіл із шести міст і шести сіл і три ПТНЗ у трьох містах (Таблиця 6). Зважаючи на те, що це складає лише 0,14% від усіх українських загальноосвітніх шкіл і 0,31% від усіх ПТНЗ, дані мають певні обмеження через нерепрезентативність вибірки, яка не є цілком випадковою. Проте, аналізуючи інформацію, отриману від 300 вчителів у цих 30 закладах, можна виокремити деякі важливі риси міграційних намірів вчителів. У Таблиці С.1 у додатку С наведено склад вибірки опитаних учителів за соціо-демографічними та іншими характеристиками.

Інтерес до виїзду за кордон

З-поміж 300 опитаних учителів, 66 (22%) висловили зацікавленість у виїзді за кордон для тимчасового працевлаштування, навчання або довгострокового перебування, а 10 (3,3%) уже мали такий досвід міграції з 2002 р. 49 учителів (16,3%) бажали б мігрувати задля тимчасового працевлаштування, тоді як 14 (4,7%) висловили намір жити в іншій країні постійно (Таблиця 7). Цей результат показує, що потенційна очікувана міграція вчителів носить переважно тимчасовий характер і спрямована на заробіток на життя, або, іншими словами, “заробітчанство”.

У наведеній нижче таблиці представлено інформацію про зацікавленість учителів у міграції залежно від їхніх індивідуальних особливостей, місця розташування і типу школи, в якій вони працюють, а також їхнього матеріального становища. Як і очікувалося, молоді неодружені чоловіки, сільські мешканці, вчителі, які працюють у звичайних загальноосвітніх школах і мають недостатні кошти, щоб задовольнити навіть базові потреби, мають більш високі міграційні наміри. Водночас, серед респондентів, які бажують виїхати на постійне місце проживання, значно більше жінок, розлучених або овдовілих осіб, міських жителів, вчителів елітних шкіл і ПТНЗ, які заробляють більше 3000 грн на місяць.

Таблиця 7. Інтерес вчителів до виїзду за кордон за характеристиками

Характеристики	Так, з метою (%)			Ні (%)	Всього (%)
	Навчання	Працевлаштування	ПМП		
Всього (кількість)	3	49	14	234	300
Всього (%)	1.0	16.3	4.7	78.0	100
Вік					
20–29	0.0	25.9	5.6	68.5	100
30–39	2.6	19.5	5.2	72.7	100
40–55	0.7	12.9	5.0	81.4	100
55+	0.0	7.4	0.0	92.6	100
Стать					
Чоловіча	2.9	20.3	2.9	73.9	100
Жіноча	0.4	15.2	5.2	79.2	100
Сімейний стан					
Неодружені	0.0	25.0	6.8	68.2	100
Одружені	1.5	15.9	3.4	79.2	100
Розлучені/удівці	0.0	10.4	8.3	81.3	100
Предметна спеціалізація					
Початкова освіта	0.0	12.1	0.0	87.9	100
Природничо-математичний цикл	1.1	11.4	3.4	84.1	100
Суспільно-гуманітарний цикл	0.0	18.8	11.8	69.4	100
Художньо-естетичний цикл	3.6	23.2	1.8	71.4	100
Технічні дисципліни (ПТНЗ)	0.0	23.1	0.0	76.9	100
Тип населеного пункту					
Велике місто	0.0	14.8	6.7	78.5	100
Маленьке місто	2.2	15.6	3.3	78.9	100
Село	1.6	21.3	1.6	75.4	100
Регіон					
Черкаська обл.	2.0	14.9	3.0	80.2	100
Харківська обл.	0.0	8.0	5.0	87.0	100
Івано-Франківська обл.	1.0	26.3	6.1	66.7	100
Тип закладу					
Звичайна школа	0.8	17.7	3.6	77.8	100
Спеціалізована (елітна) школа	4.6	4.6	9.1	81.8	100
ПТНЗ	0.0	13.3	10.0	76.7	100

Характеристики	Так, з метою (%)			Ні (%)	Всього (%)
	Навчання	Працевлаштування	ПМП		
Форма власності					
Державна/комунальна	1.1	16.0	4.7	78.2	100
Приватна	0.0	20.0	4.0	76.0	100
Чиста зарплата за ост. місяць сплати					
Менше 1000 грн	0.0	36.4	4.6	59.1	100
1000–1999 грн	1.4	18.6	4.3	75.7	100
2000–2999 грн	0.9	9.8	4.5	84.8	100
3000–3999 грн	0.0	16.7	5.6	77.8	100
Рівень життя (матеріальне становище)					
Недостатній	6.3	25.0	12.5	56.3	100
Ледве достатній	0.7	18.5	6.9	74.0	100
Майже достатній	0.0	11.1	1.0	87.9	100
Достатній	2.8	19.4	2.8	75.0	100

Примітка: Відповіді на запитання: "Чи задумуєтесь Ви серйозно про можливий виїзд за кордон з метою тимчасового працевлаштування, навчання або постійного проживання?" Склад за рівнем освіти не представлено у таблиці, тому що більшість учителів мають повну вищу освіту.

Розбіжності у міграційних намірах учителів за регіонами повністю відповідають міграційним намірам серед населення в цілому — з поступовим зростанням зі сходу на захід України. Несподіваним є те, що вчителі приватних шкіл висловлюють більшу зацікавленість до міграції, ніж вчителі комунальних шкіл або фінансованих державою ПТНЗ. Якщо проаналізувати міграційні наміри вчителів залежно від їхньої предметної спеціалізації, можна помітити, що вчителі початкових шкіл найменш зацікавлені в міграції, тоді як викладачі предметів художньо-естетичного циклу та технічних дисциплін (у ПТНЗ) є найбільш зацікавленими в роботі за кордоном. Між тим, учителів української та англійської мови більше серед тих, хто зацікавлений у виїзді на ПМП, що може бути пов'язано з більш високими очікуваннями працевлаштування за кордоном за спеціальністю або в суміжній галузі. За спостереженнями автора, найбільш талановиті вчителі з математики, української та англійської мов, історії та деяких інших предметів, котрі користуються значним попитом для репетиторства, особливо у підготовці учнів до зовнішнього незалежного оцінювання після закінчення школи, є менш схильними до виїзду за кордон з метою тимчасового працевлаштування, тому що вони мають відносно високі доходи вдома і не хочуть втрачати свою кваліфікацію і важливі соціальні зв'язки.

Цікаво, що більшість учителів, які хотіли б виїхати за кордон, задоволені або дуже задоволені своєю поточною роботою в цілому (70%). Зрештою, ця частка задоволених учителів є значно нижчою, ніж у групі тих, хто взагалі не думає про виїзд за кордон (77,8%). У цілому, тільки 3 вчителі в групі потенційних мігрантів та 2 вчителі в групі немігрантів були повністю незадоволені своєю поточною роботою.

Причини бажання залишитися вдома і загальне ставлення до міграції колег

Учителям, які не висловили наміру виїхати до іншої країни для роботи, навчання або постійного місця проживання, було запропоновано вказати три основні причини бажання залишитися в Україні. Відповіді 234 учителів показують, що переважна більшість бажає залишитися вдома, тому що вони хочуть жити і працювати на своїй батьківщині, де живуть їхні діти, близькі родичі та друзі (Таблиця 8). 76 респондентів (близько 32,5%) стверджують, що вони будуть почувати себе самотніми за кордоном, і цей страх сильний не тільки серед літніх людей, а й серед наймолодших (20–29 років), які мали б демонструвати вищу адаптаційну здатність до нового соціального середовища і пошуку нових друзів. У зв'язку з тим, що українці, які виїжджають за кордон для працевлаштування («заробітчани»), рідко мають можливість займатися діяльністю за своєю професією і зазвичай виконують роботи, що вимагають нижчого рівня кваліфікації, 63 респонденти (близько 27% від усіх немігрантів) хвилюються щодо можливих труднощів із працевлаштуванням за своєю професією в іншій країні. Як і слід було очікувати, лише декілька осіб назвали головним фактором “тяжіння” свою задоволеність доходами, роботою, житловими умовами і загальною ситуацією в Україні.

Таблиця 8. Причини бажання залишитися в Україні — вчителі (кількість відповідей; N=234)

	Причина 1	Причина 2	Причина 3	Всього
Тут живуть мої близькі родичі та знайомі	59	67	43	169
Тут живуть мої діти	54	69	8	131
Це моя країна, хочу жити та працювати на своїй батьківщині	85	18	24	127
Я почуватимусь самотньо за кордоном	10	28	38	76
Неможливо чи дуже важко знайти роботу за мою спеціальністю за кордоном	15	15	33	63
Неможливо чи дуже важко знайти хоч якусь роботу за кордоном	3	7	8	18
Маю хороший будинок/квартиру в Україні	2	5	9	16
Маю хорошу роботу й задовільний дохід в Україні	1	2	12	15
Інші причини	3	1	9	13
Низькі витрати на проживання в Україні	2	3	3	8
Задоволений/на освітою, охороною здоров'я та іншими соціальними умовами в Україні	0	0	3	3
Незадовільні умови праці за кордоном	0	0	3	3

Примітка: Відповіді на запитання: “Чому Ви не думаєте про можливий виїзд за кордон? Відмітьте максимум три найголовніші причини, починаючи від найбільш важливої (Причина 1) до менш важливої (Причина 3)?”.

Більшість учителів, які не збираються мігрувати, висловлюють позитивне ставлення до міграції своїх колег. Більше 70% немігрантів вважають, якщо їхнім колегам вдається знайти роботу й оселитися за кордоном, то немає жодних причин для їхнього

повернення в Україну (Таблиця 9). Водночас, 62,8% опитаних учителів погоджуються, що колеги, котрі повернулися з-за кордону, живуть краще, ніж ті, хто залишається в Україні, і відбувається це не стільки через якийсь конкретний досвід, нові навички та кваліфікації (якщо такі є), отримані під час перебування за кордоном, скільки через зароблений дохід, який допомагає поліпшити матеріальне становище сімей мігрантів.

Таблиця 9. Ставлення немігрантів - учителів до міграції колег (% вчителів, які не мають наміру виїжджати за кордон)

	Так, повністю погоджуюся	Так, частково погоджуюся	Ні, частково не погоджуюся	Ні, зовсім не погоджуюся	Зазвичай не отримують нових навичок/кваліфікацій	Немає відповіді
В цілому, я позитивно ставлюсь до еміграції моїх колег	32,5	39,7	16,7	8,6	X	2,6
Якщо наші вчителі змогли знайти роботу та влаштувати своє життя за кордоном, їм немає сенсу повертатись до України (на довгий період)	41.5	30.3	18.0	9.0	X	1.3
Мігранти, які повертаються з-за кордону, в цілому в кращому становищі, ніж ті, хто не був за кордоном з метою навчання або працевлаштування	21.8	41.0	26.1	9.4	X	1.7
Наші вчителі, що живуть і працюють за кордоном, отримують там досвід, який допомагає їм знайти краще оплачувану роботу/розпочати власний бізнес після повернення до України	20.1	35.9	23.1	17.5	X	3.4
Мігранти, що повертаються з-за кордону, можуть використати нові навички, яким вони навчилися за кордоном	17.1	38.9	24.8	13.3	4.7	1.3
Кваліфікації (дипломи, сертифікати), отримані за кордоном, визнаються в Україні та допомагають знайти краще оплачувану роботу/розпочати власний бізнес після повернення до України	17.1	33.3	27.8	14.1	5.1	2.6

Примітка: N=234 (тільки ті, хто не зацікавлений у міграції). Відповіді на запитання: "Наскільки Ви погоджуєтесь з кожним твердженням щодо впливу міграції Ваших колег, тобто українських вчителів?".

Причини бажання мігрувати

Однією із найбільш очевидних і основних причин бажання мігрувати є дуже низька заробітна плата українських учителів в абсолютному і відносному вираженні (див. Розділ 2.1.3), яка спонукає вчителів до пошуку кращих можливостей доходу за кор-

доном, хоча із значним кар'єрним пониженням, з метою підвищення рівня життя сім'ї або купівлі будинку чи квартири. Крім цих причин, є незадоволення майбутніми перспективами та загальними умовами життя в Україні (Таблиця 10). Тільки 14 учителів різного віку, спеціалізації та місця проживання згадують професійний розвиток і просування як одну з найбільш важливих підстав для міграції.

Таблиця 10. Причини бажання мігрувати — вчителі (кількість відповідей; N=66)

	Причина 1	Причина 2	Причина 3	Всього
Хотів/ла би скористатися можливістю отримання більш високих доходів за кордоном	22	10	10	42
Хотів/ла би покращити рівень життя своєї родини, яка залишається в Україні	21	15	3	39
Не подобається соціальна, економічна чи політична ситуація в Україні	3	9	16	28
Хотів/ла би купити будинок/квартиру для своєї родини/дітей	6	8	13	27
Хотів/ла би скористатися можливістю професійного розвитку та просування, здобувши досвід роботи, професійну підготовку та доступ до кращих ресурсів та технологій	5	8	1	14
Не бачу майбутнього в Україні для себе та своїх дітей	5	1	5	11
Потрібно оплачувати навчання дітей	1	3	6	10
Потрібно виплатити борги	0	5	2	7
Не подобається клімат/екологічна ситуація в Україні	0	3	0	3
Хотів/ла би здобути освіту за кордоном	1	0	1	2
Хотів/ла би інвестувати в наявний в Україні бізнес або розпочати новий	0	0	2	2
Хотів/ла би возз'єднатися з подружжям чи батьками	1	0	0	1
Хотів/ла би втекти від сімейних проблем (конфлікт з батьками/ розлучення)	0	1	0	1

Примітка: Відповіді на запитання: “Які основні причини того, що Ви задумуєтесь про можливий виїзд за кордон? Відмітьте максимум три найголовніші причини, починаючи від найбільш важливої (Причина 1) до менш важливої (Причина 3)”.

Цікаво зазначити, що з тих, хто висловив свою першу, другу і третю перевагу, тільки 2 людини згадали про бажання мігрувати для того, щоб після повернення інвестувати у свій бізнес в Україні, порівняно з 10 особами, які бажають вкласти кошти в освіту своїх дітей та 27 особами, охочих інвестувати в житло. Цей висновок підтверджує думку, що міграція українських працівників найближчим часом не сприятиме підвищенню підприємництва в Україні, оскільки мігранти і члени їхніх сімей думають про задоволення основних споживчих потреб і фінансування освіти дітей, а не про інвестиції у підприємницьку діяльність (Kupets, 2011 та 2012).

Характеристики потенційних мігрантів

Серед 66 учителів, які висловили позитивний інтерес до виїзду за кордон, лише 21 особа оцінила свої шанси виїзду за кордон протягом наступних 12 місяців як імовірні або дуже ймовірні. Таким чином, близько 7% усіх опитаних учителів можна розглядати як потенційних мігрантів за нашим визначенням. Якщо врахувати додаткові вимоги, такі як наявність необхідних документів для переїзду за кордон в якості легальних мігрантів, інформацію про країну призначення, здатність фінансувати перебування за кордоном, знання мови країни призначення, кількість потенційних мігрантів виявляється дуже малою: тільки 3 особи мають достатньо грошей, щоб фінансувати своє перебування за кордоном (тоді як 8 осіб не впевнені в цьому), тільки 8 осіб говорять вільно чи досить добре офіційною мовою вірогідної країни призначення (тоді як 4 людини не знають її взагалі), і тільки 2 особи вже мають або принаймні почали підготовку необхідних документів. В результаті, немає жодної людини, яка відповідала б усім цим критеріям одночасно.

Найбільш вірогідними країнами призначення, які зазначили респонденти, що, ймовірно, можуть виїхати за кордон протягом наступних 12 місяців, є США, Великобританія, Німеччина, Франція, Чехія, Росія, Польща, Австрія, Португалія, Канада, Італія, Словенія і Фінляндія. Основною причиною вибору тієї чи іншої країни є кращі можливості працевлаштування та отримання доходів порівняно з іншими країнами. Іншими популярними відповідями щодо причини вибору вірогідної країни призначення були: “маю там родичів/друзів”, “знання мови цієї країни”, “географічна та (або) культурна близькість цієї країни до України”, “відносно низькі витрати на проживання порівняно з іншими країнами”.

З-поміж 20 потенційних мігрантів, які планують працювати за кордоном, тільки 6 учителів (30%) висловили бажання залишитися в професії за кордоном; 7 учителів хотіли б працювати в іншій галузі, але не в освітній (наприклад, будівництво, послуги няні, робота в спортивному клубі) і 7 не знали, де вони будуть працювати. Крім того, тільки три із двадцяти респондентів вважали, що рівень їхньої кваліфікацій буде визнаним у країні призначення.

Враховуючи приплив нових кваліфікованих кадрів — випускників педагогічних закладів — і скорочення потреби у вчителях у зв'язку з демографічними змінами, можна зробити попередній висновок про можливий вплив відтоку вчителів за кордон: міграція, найімовірніше, не матиме значного масштабу і не спричинятиме дефіцит учителів (кількісний аспект). З огляду на спеціальну систему оплати праці і професійного розвитку вчителів в Україні, пов'язану з регулярним підвищенням їхньої кваліфікації і атестацією (див. Розділ 2.1.6), тимчасовими мігрантами є або молоді фахівці без особливого інтересу до професії педагога або вчителі, близькі до виходу на пенсію. Враховуючи це, міграція вчителів також навряд чи суттєво погіршить якість учительського складу шляхом відтоку найкращих учителів (якісний аспект). Основна проблема полягає в тому, що через такі бар'єри, як незнання мови, відсутність доступу до мережі працевлаштування, відмінність у вимогах до кваліфікаційних характеристик, вчителі не можуть ефективно застосовувати свої знання та навички за кордоном і повинні займати будь-які доступні робочі місця, часто

низькокваліфіковані. Таким чином, проблема “втрати мізків” (*brain waste*) є значно більшою, ніж “відтік мізків” (*brain drain*) або можливий “притік мізків” (*brain gain*), які згадуються у літературі про міграцію висококваліфікованих працівників.

4.2 Безробітні вчителі

У літературі, присвяченій питанням міграції та розвитку, часто говорять про те, що міграція з економічних причин сприяє зменшенню тиску надлишку робочої сили та безробіття у регіонах-донорах (IOM, 2005; World Bank, 2006). Для тестування цієї гіпотези щодо міграції і безробіття вчителів в Україні було проведено глибинні інтерв'ю із сімома безробітними вчителями та однією неактивною особою²³. Як показує Таблиця С.2 у Додатку С, усі респонденти жіночої статі, мають вищу освіту, працювали у середніх загальноосвітніх школах; вони проживають у різних частинах України і представляють різні вікові групи та предмети викладання.

Головні результати аналізу проведених інтерв'ю є такими:

- жодного з опитаних учителів не було звільнено адміністрацією через скорочення штату, що цілком відповідає нашим очікуванням (див. Розділ 2.1.4). Але більшість із них залишили свої робочі місця у школах через погіршення умов праці внаслідок зменшення загальної кількості робочих годин (педнавантаження) і зміни процедури розподілу цих годин між усіма наявними вчителями-предметниками. Невелика зарплата знизилася ще більше через зменшення педнавантаження у годинах, але не обов'язково кількості дітей у класі. Стосунки між колегами погіршувалися через розподіл навчальних годин, що приводило до конфліктів у колективі та необхідності підлещуватися до шкільної адміністрації. З іншого боку, вимоги до вчителів збільшилися через поточні реформи, спрямовані на підвищення якості освіти. Беручи до уваги ці фактори, 6 із 8 опитаних учителів були фактично змушені покинути свої робочі місця. Одна молода вчителька, яка проживає у місті, але працювала у сільській школі, покинула свою роботу через високі транспортні витрати (і в грошовому, і в часовому вимірі). Одна вчителька передпенсійного віку покинула свою роботу, щоб доглядати за онукою. Деякі безробітні вчителі також згадували своє невдоволення додатковими трудомісткими обов'язками, які не оплачувалися і не були безпосередньо пов'язані з їхньою роботою, наприклад, проведення перепису дітей шкільного віку. Необхідність купувати засоби навчання за власні кошти та значно поширена корупція у школах також є одними з актуальних питань, що порушили безробітні вчителі. У цілому, респонденти підтримали нашу думку, що демографічні проблеми, які відображаються у скороченні кількості учнів, відіграють значну роль у неповній зайнятості і звільненні учителів за

²³ Одна людина передпенсійного віку не була безробітною, оскільки вона не шукала роботу через необхідність доглядати за онукою. Але її відповіді на запитання про проблеми у загальноосвітніх школах в маленькому містечку і про те, як вони змінювалися протягом перехідного процесу в Україні, є дуже важливими для нашого дослідження.

власними бажанням, хоча цей вплив ще не є таким помітним, як у випадку закриття шкіл і масових звільнень;

- незважаючи на загальне невдоволення своїм попереднім місцем роботи у загальноосвітніх школах, п'ять із семи безробітних учителів шукали роботу за своєю професією. Але всі вони погодилися, що зимовий та весняний періоди — не найкращий час для пошуку роботи у системі освіти, тому що питання укомплектування викладацького штату зазвичай вирішуються перед початком нового навчального року у вересні. Всі ці респонденти в один голос стверджували, що вони вважають за краще звертатися безпосередньо до адміністрації школи або місцевих управлінь освіти, аніж до державних центрів зайнятості, оскільки останні не є ефективними у підборі підходящих робочих місць, особливо в освітньому секторі;
- інтерв'ю з безробітними вчителями підтвердило нещодавні новини засобів масової інформації про те, що для отримання роботи у школі необхідно дати хабара або мати особисті зв'язки. Багато респондентів, включаючи особу передпенсійного віку, погодилися, що одним із головних шляхів вирішення проблеми безробіття вчителів, є введення обмежень для пенсіонерів, які працюють;
- четверо із 7 осіб — три відносно молоді (27 та 32 роки) та одна відносно похилого віку (52 роки) — шукали можливості працевлаштування за кордоном. Однак вони розглядали таку альтернативу як “другу найкращу” після гідного працевлаштування в Україні. Водночас, внутрішня міграція в межах України не розглядалася взагалі, тому що це — “*мінати шило на мило*”, за словами одного з респондентів. Сімейні причини є найсильнішим стримуючим фактором не тільки для немігрантів, а й для потенційних мігрантів. Крім того, відсутність грошей для фінансування перебування за кордоном і страх невизначеності є одними з найбільш часто згадуваних перешкод до негайної реалізації міграційних намірів;
- аналіз вибору найбільш імовірної країни призначення показує, що безробітні вчителі хотіли б скористатися перевагою володіння іноземною мовою у пошуку роботи за кордоном: колишній вчитель німецької мови хотіла б працювати у Німеччині або Австрії, вчитель з англійської мови хотіла б переїхати до США або Канади, вчитель старшого віку з біології шукає можливості працевлаштування у Росії, а молода вчителька початкових класів з базовим знанням англійської мови хотіла б працювати в Англії. Водночас, жоден із респондентів не розглядав можливість роботи вчителем за кордоном, а віддавав перевагу роботі в якості нянь, гувернанток і домашніх робітниць у приватних домогосподарствах (можливо російсько- або українськомовних сім'ях) або у сфері послуг. Цей результат відповідає висновкам про учителів (див. попередній розділ), які працюють і все ж готові взятися за будь-яку роботу за кордоном заради більш високих заробітків порівняно з українськими.

Як висновок для цієї частини ми процитуємо колишнього вчителя зі Львова, який серйозно думає про еміграцію до Північної Америки: “*Цей процес (міграції) немож-*

ливо зупинити ... Всі люди повинні влаштувати своє життя так чи інакше. І всі люди хотіли б зробити це найкращим чином... Люди хочуть жити в Україні, але ви бачите, якщо протягом 20 років нічого не покращилося в Україні, вони просто втратили надію на позитивні зміни”.

4.3 Студенти-старшокурсники педагогічних закладів

Опитування студентів-старшокурсників педагогічних закладів (денної форми навчання), а саме: трьох педагогічних коледжів та трьох університетів, було проведено з метою вивчення інтересу до міграції серед студентів у трьох обраних регіонах — Черкаській, Івано-Франківській та Харківській областях (див. Таблицю 6 вище). У Таблиці С.3 у Додатку С наведено склад вибірки опитаних студентів за соціо-демографічними та іншими характеристиками.

Інтерес до виїзду за кордон

З-поміж 414 студентів, які дали відповідь на запитання щодо майбутніх намірів, 45,4% виявили зацікавленість у виїзді за кордон протягом наступних 12 місяців для подальшого навчання, тимчасового працевлаштування або постійного проживання (Таблиця 11). Таким чином, загальний рівень зацікавленості у виїзді за кордон серед студентів, які мали отримати педагогічну кваліфікацію у червні 2012 р. (45,4%), вдвічі перевищує подібний показник серед учителів з досвідом викладацької діяльності (22%), який наведено вище.

Таблиця 11. Інтерес студентів педагогічних закладів до виїзду за кордон за характеристиками

Характеристики	Так, з метою (%)			Ні (%)	Всього (%)
	Навчання	Працевлаштування	ПМП		
Всього (кількість)	33	119	36	226	414
Всього (%)	8.0	28.7	8.7	54.6	100
Вік					
18–21	11.6	21.7	8.0	58.7	100
22–25	6.2	32.3	9.1	52.5	100
Стать					
Чоловіча	8.2	31.5	19.2	41.1	100
Жіноча	7.9	28.2	6.5	57.5	100
Сімейний стан					
Неодружені	8.6	30.2	9.8	51.5	100
Одружені	4.2	23.9	4.2	67.6	100
Освіта (очікувана кваліфікація)					
Молодший спеціаліст	12.2	20.6	8.4	58.8	100
Спеціаліст або магістр	6.2	32.4	8.7	52.7	100

Характеристики	Так, з метою (%)			Ні (%)	Всього (%)
	Навчання	Працевлаштування	ПМП		
Напрямок підготовки					
Природничо-математичний цикл	8.8	30.8	15.4	45.1	100
Суспільно-гуманітарний цикл	5.4	26.2	6.9	61.5	100
Художньо-естетичний цикл	5.6	36.1	2.8	55.6	100
Тип населеного пункту (походження)					
Велике місто	6.8	34.8	12.7	45.8	100
Маленьке місто	5.2	22.2	10.4	62.2	100
Село	11.4	29.1	4.4	55.1	100
Регіон (навчання)					
Черкаська обл.	8.8	32.2	10.7	48.3	100
Харківська обл.	3.2	16.8	5.3	74.7	100
Івано-Франківська обл.	10.5	32.5	7.9	49.1	100

Примітка: Відповіді на запитання: “Чи задумуєтесь Ви серйозно про можливий виїзд за кордон з метою навчання, тимчасового працевлаштування або постійного проживання протягом наступних 12 місяців?”.

Як показано у Таблиці 11, студенти університетів, які продовжують освіту на рівні спеціаліста або магістра, віком 22–25 років, демонструють порівняно вищий інтерес до міграції для тимчасового працевлаштування або ПМП. Водночас, молодші особи, що вчаться у коледжах на освітньому рівні молодшого спеціаліста за напрямом “Дошкільна та початкова освіта”, більш схильні до виїзду за кордон для подальшого навчання. Студенти зі східних регіонів (мається на увазі регіон під час навчання) більш інертні порівняно із студентами, які навчаються у центральних або західних регіонах України. Найнижчий рівень зацікавленості у міграції був зафіксований серед вихідців із невеликих міст, можливо, через недостатній доступ до інформації щодо можливостей навчання та працевлаштування за кордоном.

Причини бажання мігрувати

Низький рівень очікуваної заробітної плати та невизначеність щодо кар’єрного розвитку в Україні є одними з основних факторів, які зумовлюють високий інтерес серед студентів до виїзду за кордон. Як і вчителів, студентів приваблюють перспективи вищих доходів за кордоном, що дадуть їм змогу забезпечувати свої сім’ї, а також бажання вирішити житлові питання (Таблиця 12). Багатьох студентів “виштовхують” незадовільні перспективи перебування в Україні зараз та у майбутньому; 68% з них вже змінювали місце проживання для навчання (здебільшого вихідці із селищ та невеликих міст). Однак на протигагу своїм зрілим колегам-учителям, студенти більш зацікавлені у міграції за кордон для професійного розвитку та просування (шляхом здобуття досвіду роботи, навчання та отримання доступу до найкращого обладнання і технологій), для здобуття освіти за кордоном та для інвестування отриманих доходів у бізнес.

Таблиця 12. Причини бажання мігрувати — студенти (кількість відповідей; N=192)

	Причина 1	Причина 2	Причина 3	Всього
Хотів/ла би скористатися можливістю отримання більш високих доходів за кордоном	98	20	17	135
Хотів/ла би покращити рівень життя своєї родини, яка залишається в Україні	18	51	22	91
Хотів/ла би скористатися можливістю професійного розвитку та просування, здобувши досвід роботи, професійну підготовку та доступ до кращих ресурсів і технологій	23	25	18	66
Хотів/ла би купити будинок/квартиру для себе/родини	7	22	27	56
Не подобається соціальна, економічна чи політична ситуація в Україні	4	24	25	53
Хотів/ла би скористатися порівняно кращими можливостями працевлаштування за кордоном	19	17	9	45
Хотів/ла би здобути освіту за кордоном	8	17	16	41
Не бачу майбутнього в Україні для мене та моїх дітей	5	6	24	35
Інші причини	8	1	10	19
Хотів/ла би інвестувати в наявний в Україні бізнес або розпочати новий	2	4	11	17

Примітка: Відповіді на запитання: “Які основні причини того, що Ви задумуєтесь про можливий виїзд за кордон протягом наступних 12 місяців? Відмітьте максимум три найголовніші причини, починаючи від найбільш важливої (Причина 1) до менш важливої (Причина 3)”.

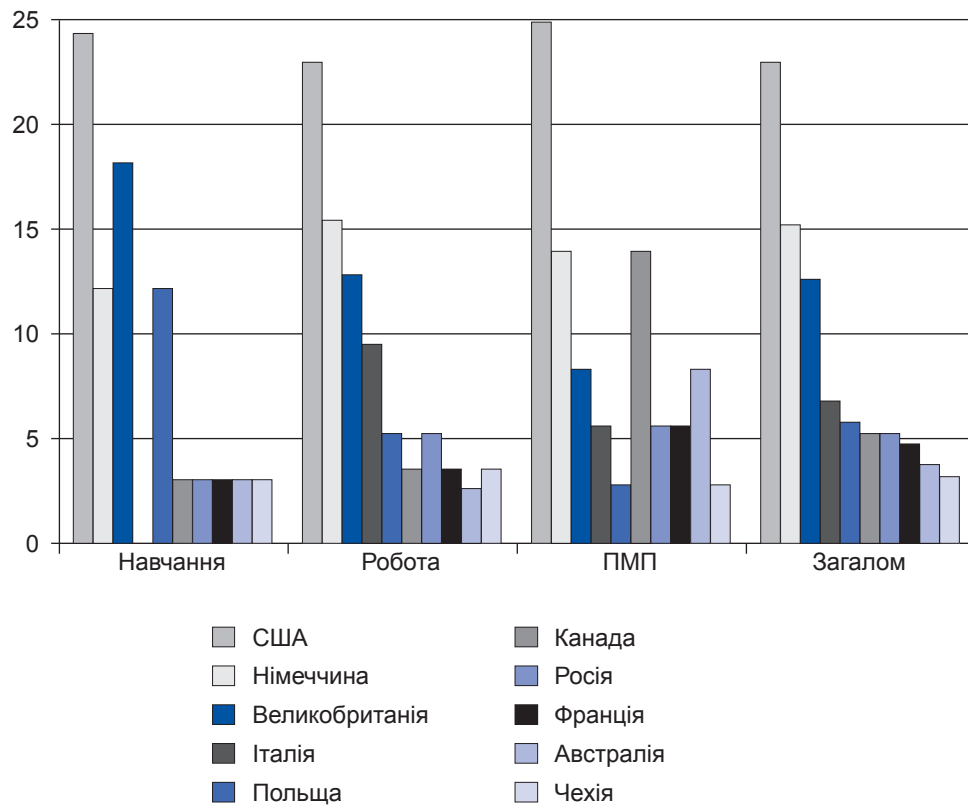
Характеристики потенційних мігрантів

Більшість студентів, які висловлюють зацікавленість у міграції, не зможуть реалізувати наміри через певні причини, зокрема через: (i) неможливість профінансувати виїзд за кордон (60,4% потенційних емігрантів повинні позичати гроші для фінансування виїзду за кордон, а 24% взагалі не мають жодного уявлення щодо цього питання); (ii) відсутність знання мови країни, до якої хочуть виїхати; і (iii) відсутність необхідних документів. Якщо виокремити лише тих осіб, які задовольняють всі вищезазначені критерії (мають можливість профінансувати свій виїзд, володіють мовою добре або на високому рівні, а також мають усі необхідні документи або перебувають у процесі їх підготовки), то лише 8 студентів (4,2% від усіх охочих мігрувати) мають високі шанси на міграцію.

США, Німеччина, Великобританія, Італія, Польща, Канада і Росія є найбільш привабливими країнами серед студентів. Таким чином, молоді люди здебільшого обирають не ті країни, які розміщені недалеко від України, а ті, в яких кращі можливості й перспективи навчання та працевлаштування. Більше того, є очікувані відмінності між вибором бажаної країни та метою виїзду за кордон: студенти, які хочуть виїхати для подальшого навчання, перш за все обирають США, Великобританію, Німеччину та Польщу; ті ж, хто хоче переїхати на постійне проживання, більш схильні до США,

Канади та Німеччини; а ті, які хочуть працювати за кордоном, обирають США, Німеччину, Великобританію, Італію та Польщу (Рисунок 6).

Рисунок 6. Найбільш бажані країни призначення для студентів педагогічних закладів за метою виїзду за кордон (%)



Примітка: Відповіді на запитання: “Якби Ви виїхали за кордон для тимчасового працевлаштування, навчання чи постійного проживання протягом наступних 12 місяців, до якої країни Ви б переїхали? Вкажіть найбільш вірогідну країну призначення”.

Більшість студентів, які відповіли на запитання щодо очікуваного місця роботи за кордоном (50 з 74 осіб), не планували працювати ані вчителями, ані у сферах, близьких до їхньої спеціалізації, як, наприклад, правознавство, інформаційні технології, хореографія або перекладацька діяльність. Натомість, вони думали про різні можливості працевлаштування на будівництві, у готельному та ресторанному бізнесі, торгівлі, у приватних домогосподарствах (включаючи роботу нянями або гувернантками) тощо. Приблизно кожен третій студент зазначив викладацьку діяльність за кордоном як можливу роботу, проте одночасно багато з них визначили низькокваліфіковану роботу в домашньому господарстві як заміник або висловили бажання викладати в українських школах чи родині за кордоном. Це означає, що потенційні молоді мігранти, знаючи про особливості попиту на працю іноземців та наявні бар'єри у працевлаштуванні на висококваліфіковану роботу за кордоном, майже не очікують на роботу відповідно до своєї кваліфікації, рівня знань і навичок. А відтак, міжнародна міграція молодих осіб із педагогічними кваліфікаціями навряд чи стане двостороннім процесом “циркуляції мізків” (*brain circulation*), що могло б позитив-

но вплинути на українську систему освіти на протигагу одностороннім процесам “відтоку мізків” чи “втрати мізків”.

Разом із тим, міжнародна мобільність молоді, здається, являє меншу економічну загрозу для системи освіти у формі “втрати мізків”, ніж неправильна професійна орієнтація молоді та структурні диспропорції на українському ринку праці вчителів, які перешкоджають випускникам педагогічних вишів отримати робоче місце за фахом. Опитування випускників показує, що менше половини всіх студентів, які не збиралися продовжувати навчання, очікували, що будуть працювати за професією протягом наступних 12 місяців (130 із 285 осіб). Водночас, близько 33% сподівалися працевлаштуватися на будь-яку доступну роботу в Україні або в іншому місці, але не на роботу вчителем. 21% респондентів були не впевнені щодо своєї майбутньої діяльності. Інтерв’ю з деякими студентами та представниками педагогічних університетів показали, що така невпевненість може бути пов’язана із неможливістю знайти роботу в освітньому секторі після закінчення навчання через низький рівень створення нових робочих місць (якщо вони взагалі створюються) та велику кількість працюючих пенсіонерів.

4.4 Викладачі вишів і науковці

Протягом польових досліджень було відвідано 4 коледжі у 3 містах, 10 університетів та 4 НДІ у 4 містах. Загалом було взято інтерв’ю у 90 викладачів, які працювали у вищих навчальних закладах (скорочено — викладачів), та у 19 науковців, які працювали у НДІ (див. Таблицю 6). У Таблиці С.4 у Додатку С наведено склад вибірки опитаних викладачів і науковців за соціо-демографічними та іншими характеристиками. Порівнюючи склад цієї вибірки із вибіркою вчителів (Таблиця С.1 у Додатку С), ми бачимо, що, як і очікувалося, перша вибірка містить відносно більше чоловіків, молодих (20–29 років) і літніх (старше 55 років) осіб, працівників із вищим рівнем доходу, осіб, які працюють за сумісництвом на декількох місцях, та тих, хто в цілому більш задоволений своєю роботою. Сфери наукових інтересів — природничі і математичні, суспільні і гуманітарні (серед іншого іноземні мови), інженерні та технічні науки — майже рівною мірою представлені у нашій вибірці викладачів і науковців.

Інтерес до виїзду за кордон

Як показано у Таблиці 13, серйозні наміри щодо виїзду за кордон мали 43% респондентів. Міграційні наміри серед викладачів і науковців майже в два рази сильніші, ніж серед учителів загальноосвітніх шкіл і ПТНЗ (див. Розділ 4.1), і трохи нижчі, ніж серед випускників педагогічних закладів (див. Розділ 4.3). Науково-педагогічні та наукові працівники мають вищий рівень кваліфікацій, ніж шкільні вчителі, і тому бачать більше можливостей для виїзду за кордон для подальшого навчання, тимчасового працевлаштування або ПМП.

Таблиця 13. Інтерес викладачів і науковців до виїзду за кордон за характеристиками

Характеристики	Так, з метою (%)			Ні (%)	Всього (%)
	Навчання	Працевлаштування	ПМП		
Всього (кількість)	12	26	9	62	109
Всього (%)	11.0	23.9	8.3	56.9	100
Вік					
20–29	18.5	33.3	11.1	37.0	100
30–39	18.8	28.1	6.3	46.9	100
40–55	2.8	19.4	11.1	66.7	100
55+	0.0	7.1	0.0	92.9	100
Стать					
Чоловіча	7.6	32.1	13.2	47.2	100
Жіноча	14.3	16.1	3.6	66.1	100
Сімейний стан					
Неодружені	19.2	26.9	7.7	46.2	100
Одружені	6.9	22.2	8.3	62.5	100
Розлучені/вдівці	18.2	27.3	9.1	45.5	100
Освіта					
Спеціаліст або магістр	7.4	25.9	7.4	59.3	100
Кандидат наук	17.0	19.2	10.6	53.2	100
Доктор наук	0.0	37.5	0.0	62.5	100
Сфера наукових інтересів					
Іноземні мови	27.3	18.2	0.0	54.6	100
Суспільні та гуманітарні науки	20.8	12.5	8.3	58.3	100
Природничі та математичні науки	8.1	29.7	10.8	51.4	100
Технічні науки	2.7	27.0	8.1	62.2	100
Міжнародне співробітництво					
Так	12.1	32.8	5.2	50.0	100
Ні	9.8	13.7	11.8	64.7	100
Тип населеного пункту					
Велике місто	12.2	24.5	8.2	55.1	100
Маленьке місто	0.0	18.2	9.1	72.7	100
Регіон					
Черкаська обл.	7.1	17.9	7.1	67.9	100
Харківська обл.	3.7	22.2	14.8	59.3	100
Івано-Франківська обл.	12.0	12.0	8.0	68.0	100

Характеристики	Так, з метою (%)			Ні (%)	Всього (%)
	Навчання	Працевлаштування	ПМП		
м. Київ	20.7	41.4	3.5	34.5	100
Тип закладу					
ВНЗ I–II рівня акредитації	0.0	15.4	7.7	76.9	100
ВНЗ III–IV рівня акредитації	15.6	22.1	9.1	53.3	100
НДІ	0.0	36.8	5.3	57.9	100
Чиста зарплата за ост. місяць					
Менше 1000 грн	9.1	18.2	27.3	45.5	100
1000–1999 грн	13.6	36.4	4.6	45.5	100
2000–3999 грн	12.5	14.6	6.3	66.7	100
4000–5999 грн	11.1	22.2	11.1	55.6	100
Рівень життя (матеріальне становище)					
Ледве достатній	6.5	22.6	3.2	67.7	100
Майже достатній	13.7	21.6	9.8	54.9	100
Достатній	9.5	28.6	9.5	52.4	100

Примітка: Відповіді на запитання: “Чи задумуєтесь Ви серйозно про можливий виїзд за кордон з метою навчання, тимчасового працевлаштування або постійного проживання”. Деякі значення не показано через малий розмір комірки у вибірці.

Значна частка молодих респондентів, яка виявила бажання виїхати за кордон для подальшого навчання, особливо серед кандидатів наук у галузі гуманітарних та суспільних наук, які працюють в університетах і живуть у великих містах, свідчить про те, що ці категорії населення незадоволені рівнем викладання на найвищих ступенях освіти і рівнем досліджень в Україні. Тому вони бажають скористатися нагодою отримати освіту за кордоном для того, щоб краще розвиватися професійно і увійти до міжнародної наукової спільноти. Також вони можуть бути зацікавлені в отриманні наукового ступеня за кордоном, щоб мати змогу отримати високооплачувану роботу за кордоном за спеціальністю й залишитися там на ПМП.

Існують також значні відмінності між різними категоріями викладачів і науковців в їхніх намірах мігрувати задля тимчасового працевлаштування чи на ПМП. Наприклад, викладачі, котрі працюють в університетах, продемонстрували порівняно вищий інтерес до еміграції (на ПМП), ніж їхні колеги, які займаються науковою роботою (9,1% проти 5,3% від усіх опитаних відповідної категорії), але нижчий інтерес до тимчасового працевлаштування (22,1% проти 36,8%). Схожі розбіжності між жителями Харкова і Києва, а також між кандидатами і докторами наук.

Неочікувано високий міграційний потенціал серед жителів столиці дає підстави спростувати гіпотезу про те, що вони можуть бути менш зацікавлені у виїзді за кордон через кращу можливість працевлаштування вдома. Натомість можна стверджувати, що висококваліфіковані фахівці, які живуть і працюють у столиці, більше схильні до переїзду за кордон з метою навчання чи тимчасового працевлаштування,

ніж їхні колеги з периферії. Причинами цього можуть бути більш тісні контакти з колегами з-за кордону, кращий доступ до інформації і наявність ресурсів для фінансування виїзду за кордон.

Причини бажання залишитися вдома і загальне ставлення до міграції колег

У Таблиці 14 наведено відповіді викладачів і науковців щодо причин їхнього небажання мігрувати. Найпопулярніші з них є такими самими, як і серед немігрантів-учителів — бажання жити і працювати в Україні, сімейні зв'язки, страх самотності й обмежені можливості займатися своєю професійною діяльністю за кордоном. Тим часом, відносно більше осіб серед дослідників і викладачів, порівняно з учителями (29% проти 13,2%), хотіли б залишитися в Україні через те, що мають задовільний рівень доходу і житлових умов. Це цілком очікуваний результат з урахуванням того факту, що науковці і викладачі у середньому мають вищий дохід, ніж шкільні вчителі, оскільки він включає не тільки зарплату за основним місцем роботи, а й доходи від другорядної зайнятості (зокрема й від підприємництва), гранти на наукові дослідження, різні хабарі і подарунки від студентів і колег нижчого рангу. Жоден із респондентів не виказав задоволення загальною ситуацією в Україні, і тільки два респонденти серед факторів “тяжіння” зазначили низьку вартість життя в Україні.

Таблиця 14. Причини бажання залишитися в Україні — викладачі та науковці (кількість відповідей; N=62)

	Причина 1	Причина 2	Причина 3	Всього
Це моя країна, хочу жити та працювати на своїй батьківщині	32	5	5	42
Тут живуть мої близькі родичі та знайомі	8	13	18	39
Тут живуть мої діти	9	16	2	27
Я почуватимусь самотньо за кордоном	1	4	12	17
Неможливо чи дуже важко знайти роботу за моєю спеціальністю за кордоном	3	5	5	13
Маю хорошу роботу та задовільний дохід в Україні	2	4	4	10
Маю хороший будинок/ квартиру в Україні	1	5	2	8
Незадовільні умови праці за кордоном	2	1	1	4
Вік не підходить для міграції	2	1	1	4
Інші причини	1	1	1	3
Низькі витрати на проживання в Україні	0	0	2	2
Неможливо чи дуже важко знайти хоч якусь роботу за кордоном	1	0	0	1

Примітка: Відповіді на запитання: “Чому Ви не думаєте про можливий виїзд за кордон? Відмітьте максимум три найголовніші причини, починаючи від найбільш важливої (Причина 1) до менш важливої (Причина 3)?”. Альтернативу “Задоволений/на освітою, охороною здоров'я та іншими соціальними умовами в Україні” не обрав жоден респондент, тому її тут не показано.

Порівняльний аналіз відповідей немігрантів на запитання щодо ставлення до еміграції їхніх колег показує, що викладачі і науковці в середньому ставляться до цього

явища менш позитивно, ніж учителі (див. Таблиці 15 і 9). Крім того, відносно більше викладачів і науковців не погоджуються з твердженням, що якщо їхнім колегами вдалося б знайти роботу і поселитися за кордоном, то для них би не існувало причин для повернення в Україну на постійне проживання. З іншого боку, вони більш позитивно ставляться до загального досвіду і нових навичок мігрантів, які повернулися з-за кордону.

Таблиця 15. Ставлення немігрантів-викладачів до міграції колег (% викладачів і науковців, які не мають наміру виїжджати за кордон)

	Так, повністю погоджуюся	Так, частково погоджуюся	Ні, частково не погоджуюся	Ні, зовсім не погоджуюся	Зазвичай не отримують нових навичок/кваліфікацій	Немає відповіді
В цілому, я позитивно ставлюсь до еміграції моїх колег	22,6	41,9	17,7	16,1	X	1,6
Якщо наші викладачі/науковці змогли знайти роботу та влаштувати своє життя за кордоном, їм немає сенсу повертатись до України (на довгий період)	37,1	27,4	21,0	12,9	X	1,6
Мігранти, які повертаються з-за кордону, в цілому у кращому становищі, ніж ті, хто не був за кордоном з метою навчання або працевлаштування	25,8	37,1	22,6	14,5	X	
Наші викладачі/науковці, що живуть та працюють за кордоном, отримують там досвід, який допомагає їм знайти краще оплачувану роботу/розпочати власний бізнес після повернення до України	25,8	40,3	17,7	16,1	X	
Мігранти, що повертаються з-за кордону, можуть використати нові навички, яким вони навчилися за кордоном	30,7	40,3	14,5	11,3	3,2	
Кваліфікації (дипломи, сертифікати), отримані за кордоном, визнаються в Україні та допомагають знайти краще оплачувану роботу/розпочати власний бізнес після повернення до України	12,9	32,3	30,7	17,7	1,6	4,8

Примітка: N=62 (тільки ті, хто не зацікавлений у міграції). Відповіді на запитання: "Наскільки Ви погоджуєтесь з кожним наступним твердженням щодо впливу міграції Ваших колег, тобто українських викладачів і науковців?".

Цікавим результатом є поширений скептицизм серед викладачів і науковців щодо визнання кваліфікації (дипломів, атестатів та інших офіційних документів про освіту), отриманої за кордоном, в Україні: лише 13% респондентів повністю погоджуються з тим, що отримані за кордоном кваліфікації визнаються в Україні і допомагають знайти більш високооплачувану роботу або започаткувати власний бізнес після повернення (Таблиця 15). Ця проблема існує через те, що не визнаються закордонні документи про здобутий науковий ступінь у тих країнах, з якими Україна не має двосторонніх домовленостей. Особа, яка хоче, щоб визнали отриманий за кордоном докторський ступінь (наприклад, PhD), повинна підготувати велику кількість документів для Атестаційної колегії МОН (колишньої Вищої атестаційної комісії), зокрема й перекладений українською мовою і нотаріально завірений автореферат дисертації, який повинен бути написаний згідно з офіційними вимогами щодо написання авторефератів в Україні. У більшості випадків це не є порівняно легкою процедурою нострифікації, тобто визнання іноземних документів про освіту. Натомість, майже від початку передбачається складна процедура отримання ступеня кандидата наук (так звана переатестація).

Причини бажання мігрувати

Пояснюючи своє бажання виїхати за кордон, на відміну від опитаних учителів (зайнятих, безробітних і випускників педагогічних навчальних закладів), висококваліфіковані викладачі та науковці приділяють більшу увагу кращим можливостям професійного розвитку, ніж економічним факторам (вищим доходам за кордоном і необхідності підтримувати сім'ю) (Таблиця 16). Схожі результати були отримані в Македонії: молоді вчені та викладачі визначили погані умови для дослідження у власній країні як більш важливу причину еміграції, ніж різницю в оплаті праці (Verica, 2003).

Таблиця 16. Причини бажання мігрувати — викладачі та науковці (кількість відповідей; N=47)

	Причина 1	Причина 2	Причина 3	Всього
Хотів/ла би скористатися можливістю професійного розвитку та просування, здобувши досвід роботи, професійну підготовку та доступ до кращих ресурсів та технологій	22	9	2	33
Хотів/ла би скористатися можливістю отримання більш високих доходів за кордоном	15	11	5	31
Не подобається соціальна, економічна чи політична ситуація в Україні	5	8	7	20
Хотів/ла би покращити рівень життя своєї родини, яка залишається в Україні	2	10	3	15
Не бачу майбутнього в Україні для себе та своїх дітей	1	2	7	10
Хотів/ла би купити будинок/квартиру для своєї родини/дітей	1	2	5	8
Хотів/ла би здобути освіту за кордоном	1	1	4	6

	Причина 1	Причина 2	Причина 3	Всього
Потрібно оплачувати навчання дітей	0	0	2	2
Хотів/ла би інвестувати в наявний в Україні бізнес або розпочати новий	0	1	1	2
Інші причини	0	0	2	2
Не подобається клімат/екологічна ситуація в Україні	0	0	1	1

Примітка: Відповіді на запитання: “Які основні причини того, що Ви задумуєтесь про можливий виїзд за кордон? Відмітьте максимум три найголовніші причини, починаючи від найбільш важливої (Причина 1) до менш важливої (Причина 3)”. Альтернативи “Потрібно виплатити борги”, “Хотів/ла би возз’єднатися з подружжям чи батьками”, “Хотів/ла би втекти від сімейних проблем (конфлікт з батьками/розлучення)” не показано, тому що жоден респондент їх не обрав.

Групи, які надають особливий пріоритет професійному розвитку, складаються із молодих професіоналів, які хочуть просуватися далі шляхом отримання кращої освіти за кордоном (освітня міграція), а також тих, хто досяг певних успіхів в Україні, але хотів би отримати більш різноманітний досвід і доступ до найкращого обладнання і технологій протягом тимчасового працевлаштування за кордоном. Ті, хто орієнтується на постійне місце проживання, мігрують через невдоволення нинішньою і майбутньою соціальною, економічною та політичною ситуацією в Україні та можливістю вищого заробітку за кордоном. Це відображає не вигідне становище України у конкуренції за висококваліфікованих фахівців порівняно з багатшими країнами, які пропонують кращі умови для навчання та роботи, високі доходи і більш комфортне життя.

Характеристики потенційних мігрантів

Незважаючи на загалом високі міграційні наміри серед викладачів і науковців, лише приблизно кожен третій респондент серед охочих мігрувати, а також кожний сьомий респондент серед усіх опитаних респондентів оцінює шанси на реалізацію своїх намірів протягом наступних 12 місяців як імовірні або дуже ймовірні. Крім того, тільки 4 респонденти (8,5% із усіх охочих мігрувати) задовольняють усі критерії потенційних мігрантів за нашим підходом (можливість фінансувати своє перебування за кордоном, володіння іноземною мовою на високому або дуже високому рівні, наявність необхідних документів або перебування у процесі їхньої підготовки).

Найбільш вірогідними країнами призначення є Німеччина, Росія, Канада, Іспанія, Болгарія і Франція. Кращі можливості працевлаштування й отримання доходів, наявність родичів і друзів, знання державної мови та географічна/культурна близькість країни призначення є найпопулярнішими відповідями щодо причин вибору найбільш вірогідної країни міграції.

Більшість потенційних мігрантів планують залишатися за кордоном на термін до 5 років. На відміну від опитаних учителів та студентів-старшокурсників, усі висококваліфіковані потенційні мігранти з університетів і науково-дослідних інститутів хотіли б продовжити свою професійну діяльність за кордоном. Ці результати дають нам надію на ефект можливого “притоку мізків” (brain gain), оскільки від’їзд висококваліфікованих учених із наступним поверненням їх в Україну, швидше за

все, стимулюватиме інновації у науково-дослідному секторі та сприятиме розвитку України, якщо наміри повернутися сильніші, ніж наміри залишитися за кордоном, і якщо зворотна міграція не має вибіркового характеру з негативним ефектом.

4.5 Підсумок основних результатів дослідження

- Позитивний інтерес до міграції не є сигналом фактичного руху, проте дає грубу оцінку потенційної міграції серед учителів та науковців, які можуть почати активно готуватися до виїзду за кордон у разі лібералізації візового режиму з найбільш привабливими країнами остаточного місця призначення (США, Великобританія, Німеччина та Канада) або після значних змін у попиті на іноземну робочу силу чи в умовах праці за кордоном.
- Наші опитування показують, що 22% вчителів у відвіданих середніх загальноосвітніх школах та ПТНЗ і 43% викладачів вишів і науковців висловили зацікавленість у переїзді за кордон на навчання, тимчасову роботу або постійне місце проживання. Учителі, які покинули свою роботу через демографічні втрати та пов'язані з цим зміни у педнавантаженні та заробітній платі (безробітні вчителі, що брали участь у глибинних інтерв'ю), також виявили інтерес до тимчасової міграції за кордон, але ця альтернатива в основному розцінювалася ними як “друга найкраща”.
- Тільки близько 7% опитаних учителів та 14,7% викладачів і науковців оцінили свої шанси на виїзд за кордон у найближчі 12 місяців як імовірні або дуже ймовірні. Ще менше респондентів мали необхідні документи для переїзду за кордон в якості легальних мігрантів, інформацію про країну, можливість фінансувати виїзд за кордон та володіли мовою найбільш вірогідної країни призначення для реалізації своїх міграційних намірів.
- Інтерес до міграції протягом наступних 12 місяців серед студентів-старшокурсників педагогічних закладів був вищий, ніж серед їхніх колег з досвідом викладання (45%). Порівняно високий міграційний потенціал мають майбутні вчителі, що спеціалізуються у природничих і математичних науках. Це може бути пов'язано не тільки з дуже низькою заробітною платою у сфері освіти та низьким престижем учительської професії, а й обмеженими можливостями працевлаштування після закінчення навчального закладу у зв'язку з незначним створенням робочих місць (якщо такі взагалі є) та великою кількістю пенсіонерів, котрі працюють у школах.
- Економічні фактори були головними мотивами міграційних намірів серед учителів та студентів. Для викладачів і науковців найважливішим фактором був професійний розвиток, але економічні причини були також важливими. Невдоволення майбутніми перспективами та загальними умовами життя в Україні також часто згадується усіма групами респондентів серед потенційних мігрантів.
- Молоді висококваліфіковані фахівці зацікавлені в переїзді за кордон для продовження навчання. Це може бути ознакою невдоволення рівнем викла-

дання і досліджень в Україні, що спонукає їх скористатися нагодою отримати освіту за кордоном для того, щоб краще розвиватися професійно й інтегруватися до міжнародної наукової спільноти. Також вони можуть бути зацікавлені в отриманні наукового ступеня за кордоном, щоб потім мати там високооплачувану роботу за спеціальністю і залишитися на ПМП.

- Більшість учителів та студентів, які мають наміри мігрувати і, ймовірно, зробили б це протягом найближчих 12 місяців, навіть не думали про працевлаштування за кордоном у сфері освіти. Потенційні мігранти з університетів і науково-дослідних інститутів, навпаки, хотіли б продовжити свою професійну діяльність за кордоном, вважаючи, що нові знання та навички, кваліфікації, корисні контакти, набуті за кордоном, і зароблений дохід допоможуть їм знайти більш високооплачувану роботу після повернення в Україну.
- Бажання працювати та жити в Україні, сильні сімейні зв'язки, страх залишитися самотніми та обмежені можливості працевлаштування за фахом за кордоном є головними причинами небажання емігрувати серед опитаних учителів і науковців.
- Порівняльний аналіз ставлення респондентів, які не бажають мігрувати, до еміграції своїх колег показує, що опитані викладачі і науковці в середньому ставляться до цього явища менш позитивно, ніж учителі, і вони досить скептично оцінюють можливі для окремих осіб вигоди від повернення через відсутність автоматичного визнання міжнародних кваліфікацій (дипломів і ступенів) в Україні та обмежену практичну придатність нових навичок (якщо такі взагалі є).

РОЗДІЛ 5

Міграційний досвід педагогів і науковців, які перебувають за кордоном

5.1 Учителі загальноосвітніх шкіл та ПТНЗ

Щоб доповнити аналіз міграційних намірів, у цьому розділі будуть представлені результати аналізу даних опитування та дискусій у фокус-групі з учителями, що працювали за кордоном на момент проведення опитування. Відповідно до критеріїв, наведених у Розділі 3.3, 92 зі 100 опитаних (колишніх) учителів можуть бути класифіковані як поточні мігранти (експатріанти)²⁴.

Як видно з даних Таблиці С.5 у Додатку С, вибірка переважно складається з високоосвічених жінок віком від 40 до 55 років, котрі викладали у звичайних загальноосвітніх закладах (I–III ступенів), розташованих у західних областях України. За предметною спеціалізацією найбільш численними групами серед учителів, котрі залишили Україну, були вчителі іноземних мов (англійської, французької, іспанської, польської та російської), молодших класів та української мови. Кожен третій учитель належав до найнижчої кваліфікаційної категорії (спеціаліст), але кожен п'ятий — до найвищої (спеціаліст вищої категорії). Незважаючи на зміщення вибірки у бік респондентів порівняно старшого віку, частка вчителів із невеликим стажем роботи в Україні (до 10 років) становить 58%. Це можна пояснити як значною тривалістю міграційного періоду, так і можливими перервами у викладанні (у зв'язку з декретною відпусткою, перебуванням на невикладацьких посадах та ін.). Переважна більшість респондентів після 2002 р. мала один або два міграційних періоди (з метою працевлаштування, навчання або постійного проживання), однак декілька респондентів заявили, що мали відтоді 10 і навіть 20 міграційних періодів.

Причини міграції

Учителі-експатріанти, котрі брали участь в опитуванні, виїхали з України останнього разу в основному з метою тимчасового працевлаштування (68,5%) або постійного

24 Два випадки були виключені через короткий термін міграції (виїхали за кордон у лютому–березні 2012 р.). П'ять випадків не задовольнили наш критерій щодо причини міграції, адже сімейні причини не враховуються у нашому дослідженні. Один із респондентів до виїзду за кордон був аспірантом і не працював шкільним учителем.

проживання (25%). Як і їхні колеги, котрі працюють в Україні і прагнуть виїхати за кордон, вчителі, які вже перебувають за кордоном, зазначають вищий рівень доходів, а також можливість підвищити рівень життя своїх сімей та придбання будинку як найважливіші причини міграції (див. Таблицю С.6 у Додатку С). Лише шість осіб зауважили, що професійний розвиток був основною причиною їхньої міграції, і ще вісім осіб вказали це як другу за важливістю причину (здебільшого після матеріальних причин). Одинадцять респондентів виїхали за кордон тому, що їм не подобалася соціальна, економічна та політична ситуація в Україні, а дев'ять респондентів мігрували тому, що не бачили майбутнього в Україні. Ніхто з респондентів не рахував заснування або інвестування в бізнес в Україні серед основних причин міграції. Такі самі причини були названі чотирма учасниками фокус-групи під час он-лайн дискусії.

Рік виїзду за кордон та країна проживання

На думку опитаних стейкхолдерів і вчителів, пік учительської міграції припав на 1990-ті — початок 2000-х рр. Учасники фокус-групи (експатріанти-вчителі) пояснили таку тенденцію тим, що у зв'язку зі зростанням цін в Україні та майже незмінним рівнем доходу за кордоном матеріальні вигоди від міграції упродовж останніх 5 років значно зменшилися порівняно з попередніми роками, коли мігранти мали змогу заробити багато грошей за кордоном та придбати 2–3 будинки чи квартири в Україні. Це відлякує потенційних мігрантів від реалізації їхніх планів. З іншого боку, зменшення матеріальних вигод від міграції схиляє поточних мігрантів, які мають на меті накопичити певну суму, перебувати за кордоном довше, ніж вони планували спочатку. Один із учасників дискусії у фокус-групі — молода вчителька, що виїхала до Іспанії, щоб заробити на “власний куток”, — сказала: *“Я думала, що поїду на 2–3 роки, я не планувала їхати на 8 чи 9 років...Я поїхала на 2 роки, на 2–3 роки. Я думала, що я поїду і зароблю, бо квартири були дешевші. Але я приїхала сюди, і за той час, що я заробляла гроші на квартиру, яку хотіла купити, ціни змінилися. Отож, я лишаюся тут. І думаю, що ще трошки, ще трошки, і я повернуся назад додому”*.

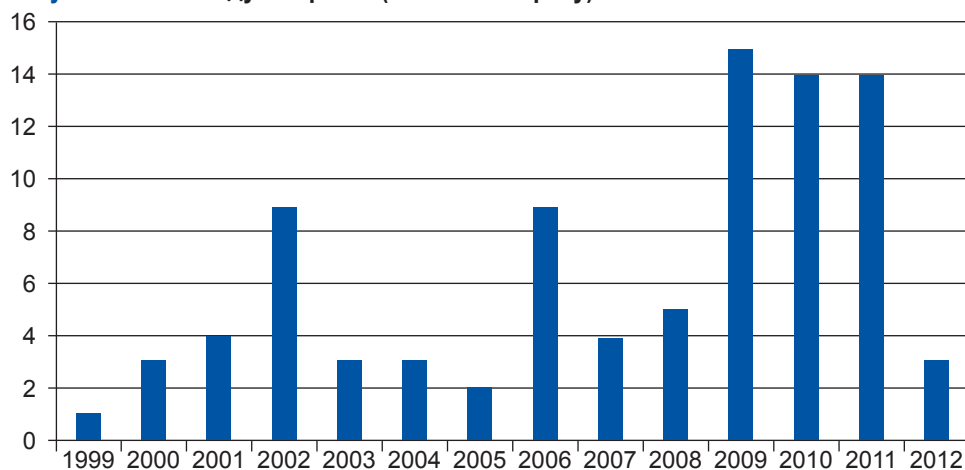
Однак динаміка міграції опитаних учителів за роками (Рисунок 7) не підтверджує вищенаведену думку, ймовірно, через зміщення у вибірці, адже із самого початку формування вибірки акцент було зроблено на потенційних респондентах, останній міграційний період яких розпочався у 2002 р. або пізніше.

На основі даних про тривалість перебування за кордоном, котра була розрахована як час від першого місяця й року останнього міграційного періоду до моменту проведення інтерв'ю, 76 із 89 респондентів можуть бути класифіковані як довгострокові мігранти (12 місяців і більше). 36 із них перебували за кордоном упродовж 5 або більше років (Таблиця С.5 у Додатку С). Італія і Росія є основними країнами призначення як для довго-, так і для короткострокових учителів-мігрантів з нашої вибірки, однак інтерпретувати ці результати слід з обережністю з огляду на нерепрезентативність вибірки.

Існує багато причин того, чому опитані вчителі обрали певну країну призначення. Найпопулярнішими відповідями на запитання про першу і другу основну причину такого рішення були “маю тут родичів/друзів” та “кращі можливості працевлашту-

вання/отримання більш високих доходів порівняно з іншими країнами”, що вказує на важливість соціальних зв’язків і перспектив працевлаштування при виборі тієї чи іншої країни. Такі самі причини зазначили й учасники фокус-групи.

Рисунок 7. Рік виїзду з України (останнього разу)



Примітка: Відповіді на запитання: “Коли Ви виїхали з України? Якщо Ви декілька разів виїжджали за кордон з метою тимчасового працевлаштування, навчання або постійного проживання у період з 2002 р. (тобто було декілька міграційних періодів), розкажіть про перший та останній (який триває досі)”. Дані за 2012 р. охоплюють лише січень.

Слідом ідуть інші причини, такі як “знання мови цієї країни”, “географічна/культурна близькість цієї країни до України”, “відносно низькі витрати на проживання порівняно з іншими країнами” та ін. (див. Таблицю С.7 у Додатку С). Цікаво, що лише четверо респондентів з Росії, Польщі та Чехії заявили, що вони обрали країну свого перебування тому, що професійна кваліфікація українських учителів там визнається, і тому за кордоном можна було знайти роботу за спеціальністю.

Водночас для 9 респондентів (переважно тих, хто перебуває в Італії) важливим був і той факт, що до цієї країни нескладно в’їхати нелегально. Згідно з відповідями респондентів на запитання про правовий статус за кордоном (Таблиця С.5 у Додатку С), 15 респондентів (або 16,3% від усіх опитаних учителів за кордоном) перебувають у країні, що приймає, — Італії або Росії — на незаконних підставах. Цей результат підтверджує думку про значну поширеність нелегальної міграції серед українських заробітчан, про що часто згадується як у місцевих, так і у міжнародних дослідженнях.

Загальний досвід роботи за кордоном

Переважна більшість опитаних учителів (85 з 92) працювали за наймом упродовж останнього року їхнього перебування за кордоном, а ще двоє — мали власний бізнес. Найпопулярнішим каналом отримання інформації про можливості працевлаштування за кордоном є родичі та друзі, що проживають за кордоном (47% опитаних). Також таку інформацію респонденти часто отримують через Інтернет (19 опитаних), від української церкви та асоціацій українців за кордоном (6 опитаних), приватних агентств з працевлаштування в Україні (3 опитаних) або безпосередньо у країні перебування (4 опитаних).

Стосовно статусу зайнятості респондентів на момент проведення опитування, то 57,6% з них працювали у секторі домогосподарств, близько 9% були тимчасовими робітниками і лише 17,4% працювали у корпоративному секторі (Таблиця С.5 у Додатку С). Незважаючи на це, близько 47% респондентів (враховуючи тих, хто працює у секторі домогосподарств) мали офіційний (тобто письмовий і зареєстрований відповідно до законодавства країни перебування) трудовий договір чи угоду з їхнім роботодавцем. У більшості випадків ці договори передбачали надання регулярних оплачуваних відпусток, соціального страхування та оплачуваних лікарняних. Інші соціальні пільги, зокрема житло, надане або сплачене роботодавцем, оплачувана відпустка у разі вагітності та догляду за дитиною, навчання чи тренінги та транспорт, надані або сплачені роботодавцем, є набагато менш поширеними. З іншого боку, незалежно від виду зайнятості — формальної чи неформальної — понад половина зайнятих мігрантів опинилися у неприємних ситуаціях, коли понаднормову роботу не оплачували належним чином, умови праці були неналежними, платню за виконану роботу виплачували невчасно або було виплачено лише частину, а також із тим, що зміст роботи чи винагорода за неї значно відрізнялися від попередньо домовлених.

Досвід учительювання за кордоном

Як і передбачалося, українські вчителі за кордоном працюють не за фахом, а в основному на тих роботах, котрі не вимагають високого рівня освіти та навичок, таких як догляд за дітьми (тобто робота нянями та гувернантками), догляд за людьми похилого віку (вдома або в будинку для літніх людей), прибирання, приготування їжі, канцелярська робота та будівельні послуги. Це, безперечно, призводить до тимчасової чи постійної втрати кваліфікації. З-поміж 65 респондентів, котрі дали відповідь на запитання про їхню теперішню діяльність за основним місцем роботи за кордоном, лише троє вчителів української мови зазначили, що продовжують працювати за кордоном за своєю спеціальністю (один в Чехії і двоє у Польщі). Окрім того, 17 респондентів вказали, що працюють або працювали за сумісництвом, навчаючи українських дітей в українських школах у вихідні. Однак, як стверджують учасники фокус-групи, котрі працюють у таких школах, їм доводиться стикатися з багатьма труднощами у роботі через коротший робочий час порівняно зі звичайними 5-денним тижнем в Україні; низьку зарплату (котра швидше *“компенсує витрати, аніж приносить додатковий заробіток”*); нестачу підручників і засобів навчання з України; мовні проблеми серед українських дітей, котрі народилися за кордоном; погану дисципліну учнів, які звикли до більш вільної дисципліни у місцевих (закордонних) школах; відсутність курсів підвищення кваліфікації, подібних до тих, які регулярно організовуються для місцевих учителів в Україні; та недостатність загальної підтримки від української влади за кордоном.

Слід зазначити, що 58 респондентів (або 63,7% від загальної кількості опитаних) ніколи не намагалися знайти роботу вчителя за кордоном упродовж свого останнього міграційного періоду. Водночас половина опитаних учителів (52 особи) сказали, що вони, ймовірно, продовжували б працювати вчителями в Україні, якби не виїхали за кордон.

Обговорюючи основні проблеми, які заважають українським учителям знайти роботу за спеціальністю за кордоном, респонденти (як учасники опитування, так і члени дискусії у фокус-групі) вказали на такі перешкоди:

- невизнання кваліфікацій (дипломів і атестатів про освіту), здобутих в Україні, або складний і тривалий процес нострифікації;
- мовні бар'єри;
- відсутність громадянства або права на легальне перебування та роботу у країні;
- низький попит на вчителів-іммігрантів у країні перебування;
- низький рівень зарплати вчителів за кордоном порівняно з високими витратами на житло (вказали ті респонденти, котрі проживають разом із домогосподарством, в якому працюють);
- істотні розбіжності у підходах до викладання, виховання та дисципліни учнів між українською та місцевою шкільною системою.

Однак значне підвищення доходів заробітчан-учителів — відношення чистої зарплати/доходу за кордоном до того, що респондент отримував в Україні, коливається від 1,6 до 67 разів — відшкодовує пониження професійного статусу та складні умови праці. У зв'язку з покращенням матеріального становища під час перебування за кордоном, набуттям нових знань і навичок, поліпшенням стану здоров'я та позитивними змінами у світогляді та очікуваннях на майбутнє, більше ніж половина опитаних учителів (54 з 92) вважали, що тепер вони живуть краще, ніж жили до того, як покинули Україну. 10 осіб були незадоволені власним перебуванням за кордоном, здебільшого через погіршення стосунків з чоловіком/дружиною, дітьми, іншими родичами та друзями, котрі лишилися в Україні, поганий стан здоров'я, спричинений важкою працею за кордоном, та погіршення матеріального становища (незважаючи на вказане зростання заробітків).

Плани щодо повернення

56,5% (колишніх) учителів за кордоном засвідчили намір повернутися в Україну з метою виходу на пенсію (17,4%) або з метою працевлаштування (39,1%). 13% опитаних висловили намір залишитися жити за кордоном постійно, а 30,4% невпевнені щодо свого повернення на батьківщину.

Серед учителів, котрі висловили бажання повернутися в Україну з метою працевлаштування (36 респондентів), 15 хотіли б продовжити кар'єру вчителя, 12 не змогли визначитися щодо бажаного майбутнього виду діяльності, 9 респондентів хотіли б стати підприємцями, 5 респондентів хотіли б працювати у сфері, не пов'язаній з освітою, а решта 4 респондентів будуть шукати можливості виїхати знову за кордон. Ці наміри можуть не відповідати тому, що насправді станеться після повернення іммігрантів в Україну, однак якщо вони справді будуть реалізовані, то можна підрахувати, що шкільні заклади отримають назад лише 16,3% від тих учителів, що залишили Україну у різні роки.

З-поміж тих, хто продемонстрував явний інтерес до повернення в Україну (55 осіб), лише 12 учителів мають намір повернутися сюди упродовж наступних 2 років. 14 респондентів хотіли б повернутися упродовж наступних 2–5 років, 11 — не раніше, ніж через 5 років.

Рисунок 8. Ситуації, які б спонукали вчителів-експатріантів змінити думку щодо можливості та часу повернення в Україну (кількість відповідей, N=92)



Примітка: Відповіді на запитання: “Чи змінили б Ви своє рішення про повернення/час повернення в Україну при настанні наступних ситуацій? Вкажіть все, що підходить”.

Як показує Рисунок 8, поліпшення економічної, соціальної та політичної ситуації і суттєве зростання реальної заробітної плати в Україні вважаються найбільш необхідними змінами для того, щоб заохотити вчителів-мігрантів повернутися на батьківщину раніше. Таких самих змін вимагали вчителі-мігранти під час дискусій у фокус-групах. Вони також наголосили на тому, що загальна стабільність, сприятливий бізнес-клімат та можливості працевлаштування на гідну роботу в Україні є надзвичайно важливими для повернення колишніх учителів та їхніх чоловіків/дружин на батьківщину. Водночас, набагато менш ймовірним є те, що погіршення соціально-економічної ситуації у країні призначення (наприклад, через економічний спад, який наразі триває у європейських країнах) підштовхне мігрантів до повернення на батьківщину.

5.2 Викладачі вишів і науковці

У цьому розділі буде підсумовано основні результати он-лайн опитування висококваліфікованих викладачів і науковців, котрі працювали за кордоном на момент проведення опитування. Остаточна вибірка складається з 57 осіб, які або працювали у вищому навчальному закладі чи НДІ в Україні до виїзду за кордон, або поїхали за кордон з метою здобуття вищого рівня освіти та нині працюють в університеті або дослідницькому центрі за кордоном. Беручи до уваги той факт, що вибірка склада-

ється з осіб, яких було знайдено методом “снігової кулі” і які погодилися заповнити анкету, ми можемо припустити, що до вибірки увійшли представники достатньо успішної групи мігрантів, котрі охоче діляться власним досвідом, а також хотіли б полегшити збір даних для нашого дослідження, адже вони розуміють важливість емпіричних даних для проведення науково обґрунтованого аналізу. Слід також врахувати, що існує великий ризик зміщення “снігової кулі” (*snowball bias*), коли “особи з однієї «кулі» зазвичай належать до однієї мережі, мають схожі характеристики, а отже — і схильність до аналогічної поведінки” (Düvell, 2012). Також існують ризики недостатнього потрапляння до вибірки осіб, які належать до маленьких мереж або взагалі до жодних. Для того щоб мінімізувати ці проблеми і уникнути повторення результатів, ми використали якомога більше контактів на початковому етапі.

Як показано у Таблиці С.8 у Додатку С, понад дві третини респондентів мають вік від 30 до 39 років; кількість жінок у вибірці перевищує кількість чоловіків лише на одиницю; а кількість одружених респондентів (включно з тими, хто живе у цивільному шлюбі) є значно більшою, ніж у вибірці вчителів-мігрантів, тоді як кількість розлучених є значно меншою. Кожен п’ятий респондент ще не здобув вченого ступеня, тоді як понад 60% мають найвищий вчений ступінь — доктора наук або доктора філософії (PhD). Варто зазначити, що більшість опитаних викладачів і науковців здобули найвищий ступінь за кордоном, переважно у США, Канаді, Великобританії та Польщі. На відміну від колишніх учителів, що перебували за кордоном (Таблиця С.5 у Додатку С), опитані викладачі та науковці здебільшого походять з Києва та східних регіонів України і рідше — з менш розвинених західних та південних областей. Окрім того, в середньому з 2002 р. вони мали менше міграційних періодів, але тривалість останнього міграційного періоду у них була довшою.

Причини міграції

Основною причиною міграції, яку зазначила більшість опитаних викладачів і науковців-експатріантів, — це прагнення отримати більше можливостей для професійного розвитку та кар’єрного росту (див. Таблицю С.9 у Додатку С). Лише 16% експатріантів (порівняно із 66% серед потенційних мігрантів) зазначили причини, пов’язані з вищим рівнем доходу за кордоном. Отже, прагнення побудувати кращу кар’єру слугувало головною мотивацією для більшості респондентів, які виїхали за кордон.

Водночас 18 респондентів головною причиною міграції назвали бажання отримати освіту за кордоном. Це означає, що приблизно для кожного третього респондента міграція була частиною загальної стратегії, спрямованої на те, щоб спочатку здобути західний ступінь, а потім побудувати кращу кар’єру у більш безпечному місці.

У разі порівняння основних причин міграції викладачів/науковців і вчителів (Розділ 5.1) помітною є різниця між цими двома групами мігрантів, що свідчить про два різних типи міграції — міграції з метою подальшого навчання і професійного розвитку серед викладачів/науковців і типової трудової міграції з економічних причин («заробітчанства») серед учителів.

Рік виїзду за кордон та країна проживання

Вісім респондентів (з-поміж 57) залишили Україну до 2002 р., у 25 респондентів останній міграційний період розпочався між 2002 та 2006 рр., а 24 респонденти виїхали з України в останній раз у 2007 р. і пізніше. Лише 7 респондентів можна класифікувати як короткострокових мігрантів, оскільки вони виїхали за кордон у другій половині 2011 р.

Список країн призначення викладачів і дослідників, які реалізували свої міграційні наміри, значно відрізняється від найбільш вірогідних країн призначення, зазначених потенційними мігрантами у Розділі 4.4. Багато експатріантів з нашої вибірки живуть у США, Великобританії, Нідерландах та інших країнах (Таблиця С.8 у Додатку С), котрі навіть не були вказані потенційними мігрантами як найбільш вірогідні країни призначення. З-поміж 33 респондентів, котрі здобули найвищий вчений ступінь за кордоном, 23 особи живуть у тій самій країні, де вони навчалися, і лише 10 осіб проживають в іншій країні.

Найбільш привабливими характеристиками країн призначення, які обрали для себе опитані викладачі і науковці з України, є наявність визнаних університетів або дослідницьких центрів у сфері їхніх професійних інтересів, кращі можливості для працевлаштування, отримання високого доходу та якісної освіти порівняно з іншими країнами та знання офіційної мови країни призначення (Таблиця С.10 у Додатку С). Такі фактори, як наявність друзів/родичів за кордоном, географічна/культурна близькість до України, нижчі витрати на проживання порівняно з іншими країнами та легкість отримання дозволу на проживання і працевлаштування виявилися набагато менш важливими для науковців і викладачів, ніж для вчителів (порівн. Таблиці С.7 та С.10 у Додатку С). Цей результат можна пояснити різними типами міграції, характерними для представників цих двох груп, кращим доступом викладачів/науковців до джерел інформації про потенційну країну проживання та цілком відмінними каналами, використаними для виїзду за кордон та працевлаштування там. Різниця у віковій структурі двох вибірок, а саме: більша частка молодих людей серед викладачів/науковців та більша частка старших людей серед учителів, також могла зіграти вагомий роль.

Всі опитані викладачі/науковці перебувають у країні призначення на законних підставах, а 10 з них, які зараз мешкають в Австралії, Канаді, Польщі та США, вже отримали громадянство (Таблиця С.8 у Додатку С).

Загальний досвід роботи за кордоном

На відміну від українських учителів, котрі переважно працюють за кордоном у секторі домогосподарств, більшість мігрантів з-поміж опитаних учителів і науковців (45 з 57) працювали за наймом у юридичних осіб (на момент проведення опитування). Всі вони працювали за спеціальністю — або в університетах, або в дослідницьких центрах, і всі, за винятком однієї особи, мали офіційні трудові договори з наданням типового соціального пакету. Це свідчить про повну інтеграцію цих мігрантів до робочої сили країни призначення. Утім, двоє респондентів зазначили, що їхня теперішня робота потребує нижчого рівня кваліфікації та навичок, ніж той, який

вони насправді мають. Крім того, 7 респондентів вказали, що рівень їхньої професійної кваліфікації (дипломи та наукові ступені), здобуті в Україні, був визнаний у країні призначення лише частково, тоді як ще 4 респондентів зазначили, що рівень їхньої кваліфікації взагалі не визнавався. У тієї частини опитаних, котрі працювали до виїзду за кордон в Україні та на момент проведення опитування мали оплачувану роботу за кордоном, співвідношення заробітних плат (тобто економічний вигаиш від міграції) знаходилось у межах від 0,6 до 120 разів.

Щодо зайнятості решти опитаних, то 2 респонденти працювали неповний робочий день (у секторі послуг), а ще 2 особи працювали у власному бізнесі за кордоном (сфера консалтингу). Найважливішими джерелами інформації про роботу були Інтернет та прямі контакти з потенційними роботодавцями. Часто робота була запропонована роботодавцем (університетом чи дослідницьким центром) без попереднього пошуку роботи. Допомога друзів або родичів знадобилася лише трьом респондентам.

Переважає більшість опитаних мігрантів (87,7%) вважали, що за кордоном їм живеться краще, ніж жилося до того в Україні, завдяки набуттю нових знань та навичок, покращенню матеріального становища, професійному розвитку та поліпшенню стану здоров'я.

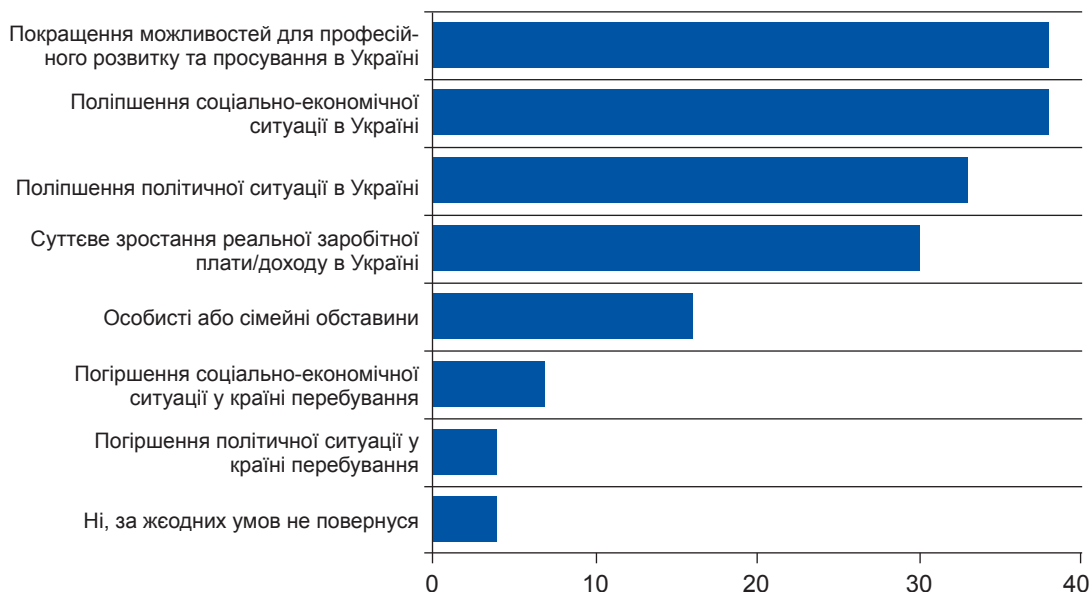
Плани щодо повернення

Те, наскільки міжнародну мобільність висококваліфікованих фахівців можна вважати проблемою “відтоку мізків” для країни, з якої вони виїжджають, залежить від того, чи збираються мігранти повернутися на батьківщину і, якщо так, як довго вони збираються перебувати за кордоном. Результати нашого опитування вражають: лише 7 осіб (12,3%) засвідчили свій інтерес до повернення в Україну з метою працевлаштування і ще 2 особи сказали, що хотіли б сюди повернутися на пенсії. 32 з 57 опитаних викладачів і науковців (56,1%) не були впевнені щодо того, чи повернуться вони в Україну у майбутньому. Решта 16 осіб відповіли, що вони ніколи не повернуться в Україну. Це в основному ті, хто має докторський ступінь з економіки та політології, біології та біотехнологій, англійської мови, педагогіки та інформаційних технологій.

Стосовно подальших планів після повернення в Україну, з тих 7 осіб, які хотіли б повернутися в Україну з метою працевлаштування, лише 5 збиралися працювати за спеціальністю (викладацька або дослідницька діяльність) в Україні і 2 були не впевнені щодо цього.

На запитання про зміни, які мають відбутися в Україні, щоб мігрантам захотілося змінити думку про можливості або час повернення на рідну землю (Рисунок 9), найчастіше звучали такі відповіді, як “покращення можливостей для професійного розвитку та просування в Україні”, “поліпшення соціально-економічної ситуації в Україні”, “поліпшення політичної ситуації в Україні”, “суттєве зростання реальної заробітної плати/доходу в Україні”. Відповіді про негативні зміни у країні призначення або сімейні обставини звучали набагато рідше. Деякі респонденти також зазначили необхідність спрощення процедури нострифікації наукового ступеня PhD в Україні.

Рисунок 9. Ситуації, які б спонукали викладачів і науковців-експатріантів змінити думку щодо можливості та часу повернення в Україну (кількість відповідей, N=57)



Примітка: Відповіді на запитання: “Чи змінили б Ви своє рішення про повернення/час повернення в Україну при настанні наступних ситуацій? Вкажіть все, що підходить”.

5.3 Підсумок основних результатів дослідження

- Для представників двох груп опитаних — викладачів/науковців та вчителів — характерними є два абсолютно різних типи міграції. Представники першої групи в основному мігрують з метою подальшого навчання та професійного розвитку, маючи стійкі наміри щодо поселення за кордоном та роботи за своєю спеціальністю. Учителі належать до типових трудових мігрантів з економічних причин («заробітчани»), багато з яких перебувають у країні призначення нелегально та беруться за будь-яку наявну роботу.
- Більшість українських учителів працює за кордоном на тих роботах, котрі не вимагають високого рівня освіти та навичок, таких як догляд за дітьми (нянями або гувернантками), догляд за людьми похилого віку, прибирання, приготування їжі, канцелярська робота та будівельні послуги.
- Невизнання кваліфікації, здобутої в Україні, мовні бар'єри, відсутність громадянства чи права на легальне перебування та роботу у країні, низький попит на вчителів-іммігрантів у країні призначення, високі витрати на житло і низька вчительська зарплата за кордоном, а також істотні розбіжності у підходах до викладання, виховання та дисципліни учнів між українською та місцевою шкільною системою (у країні перебування) є головними причинами того, що колишні вчителі не працюють за спеціальністю за кордоном.
- Незважаючи на низхідну професійну мобільність, учителі-мігранти отримували вигоду від вищих заробітків і в цілому були задоволені своїм нинішнім станом.
- 13% опитаних учителів та 28% опитаних викладачів і науковців, що перебували за кордоном на момент проведення опитування, планували лишитися за кордо-

ном назавжди. Понад 30% опитаних мігрантів в обох групах не визначилися щодо свого повернення в Україну.

- Поліпшення економічної, соціальної та політичної ситуації (для обох груп), суттєве зростання реальної заробітної плати (для вчителів) та покращення можливостей для професійного розвитку й кар'єрного росту (для викладачів і науковців) вважаються головними змінами, необхідними для того, щоб заохотити мігрантів повернутися (раніше) на батьківщину.
- Невизнання іноземних наукових ступенів в Україні та необхідність знову будувати кар'єру в Україні з найнижчої посади (асистента або молодшого наукового співробітника) є серйозною перепорою для молодих фахівців із західними дипломами, які не відкидають думки про можливість повернення на батьківщину.

РОЗДІЛ 6

Міграційний досвід педагогів і науковців, які повернулися на батьківщину

6.1 Учителі загальноосвітніх шкіл та ПТНЗ

Вибірка вчителів, котрі повернулися на батьківщину, складається з 200 осіб, які вчителювали до того, як виїхали востаннє за кордон, потім проживали, навчалися або працювали (на будь-якій роботі) за кордоном і перебували в Україні на момент проведення опитування. Склад цієї вибірки за основними соціально-демографічними характеристиками (Таблиця С.11 у Додатку С) дуже подібна до вибірки вчителів-експатріантів (Таблиця С.5 у Додатку С) із зміщенням у бік високоосвічених жінок у віці від 40 і більше років, які викладали предмети суспільно-гуманітарного циклу. Варто зазначити той факт, що частка розлучених або овдовілих осіб у цій вибірці є більшою (25,5%), ніж їх частка серед опитаних учителів, які працювали в Україні (16%, див. Таблицю С.1 у Додатку С), але меншою, ніж серед теперішніх мігрантів (39%). Це означає, що розлучені жінки, які зазвичай є матерями-одиначками і стикаються з особливими матеріальними проблемами, частіше приймають рішення про міграцію, ніж їхні заміжні або незаміжні колеги. Крім того, розлучення може бути наслідком, а не причиною міграції, але недостатньо інформації, щоб вивчити це питання детальніше.

Причини міграції

Три головні причини міграції, вказані вчителями, що повернулися, ідентичні до тих, які вказали їхні колеги, що перебувають за кордоном: вищий рівень доходів за кордоном, можливість поліпшити рівень власного життя в Україні та придбати будинок або квартиру (Таблиця С.12 у Додатку С). Невдоволення економічною, соціальною та політичною ситуацією в Україні, кращі можливості для професійного розвитку за кордоном, необхідність фінансувати освіту дітей чи самим здобути освіту за кордоном також є вагомими факторами. Однак учителі, що повернулися, демонструють більшу схильність до інвестування в бізнес в Україні порівняно з потенційними мігрантами та експатріантами. Троє колишніх учителів вказали безробіття як причину для міграції. Зважаючи на ці причини, не дивно, що 88,8% респондентів виїхали за

кордон з метою тимчасового працевлаштування, 5,6% — для подальшого навчання, а 5,6% — з намірами залишитися там надовго.

Тривалість (останнього) міграційного періоду та країна перебування

Учителі, що повернулися на батьківщину, залишалися за кордоном упродовж коротшого терміну (22,2 місяці у середньому), ніж їхні колеги, які досі працюють за кордоном (56,2 місяці у середньому). Майже половина респондентів (46%) перебували за кордоном менше, ніж рік, але 35,5% були там понад два роки (Таблиця С.11 у Додатку С).

Найбільш популярними країнами призначення були Росія, Польща, Італія, Німеччина, США, Португалія, Іспанія, Чехія та Ізраїль. Деякі вчителі також працювали у Білорусі, Греції, Туреччині, Франції, Болгарії, Канаді, Китаї, на Кпрі, у Великобританії, ОАЕ, Словаччині, Данії, Ірландії, на Кубі, у Молдові та Фінляндії.

Загальний досвід роботи за кордоном

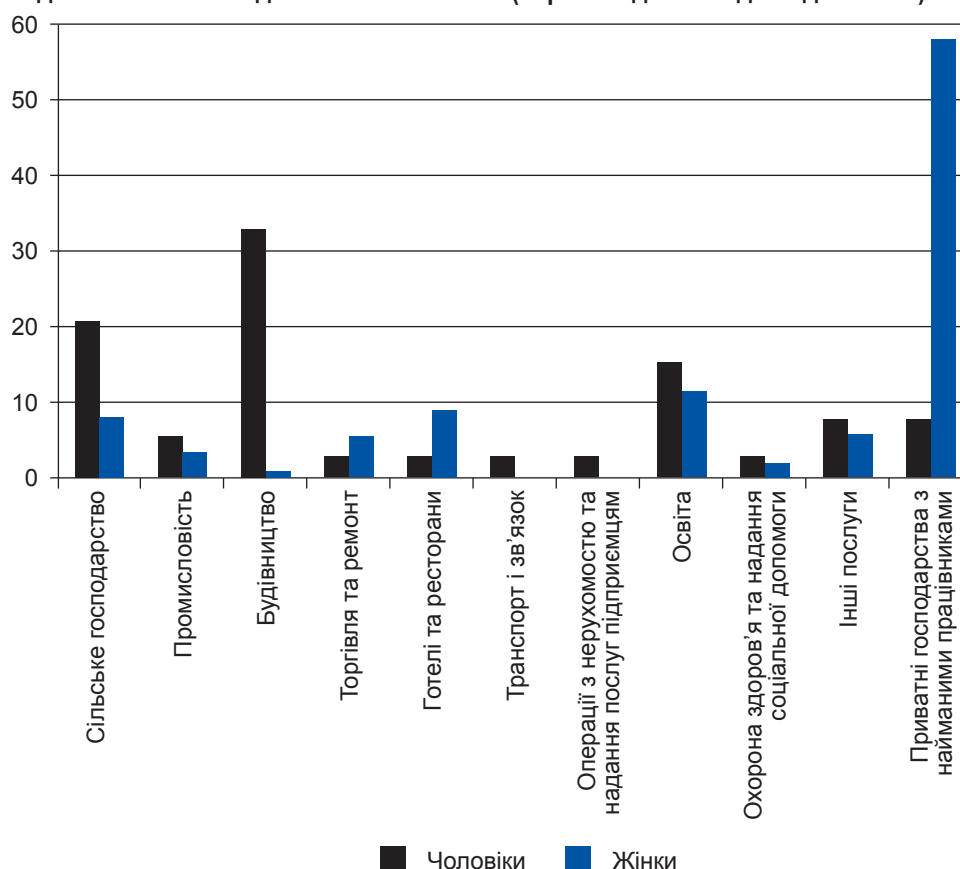
Учителі, що повернулися, переважно працювали в секторі домогосподарств (52,5% від загальної кількості). Лише кожен п'ятий учитель працював на юридичну особу, тоді як 16,5% охарактеризували себе як тимчасових працівників без постійного місця роботи (Таблиця С.11 у Додатку С). Більшість учителів, які працювали за кордоном (у будь-якому статусі), знайшли інформацію про роботу за кордоном через друзів та родичів, які там перебували (74,3%).

Незважаючи на те, що більшість опитаних мігрантів перебували за кордоном на законних підставах, більшість працівників-мігрантів (53,4%), особливо зайняті у секторі домогосподарств, працювали неформально, тобто без офіційного письмового трудового договору. Неформальна зайнятість переважала з-поміж довгострокових мігрантів в Росії та Італії.

Зі 179 респондентів, що дали відповідь на запитання про тип роботи, яку вони виконували за кордоном, лише 21 особа працювала за кордоном учителем у місцевих школах або вихователем у місцевих дитячих садках. Водночас, 84 особи (або 46,9% респондентів) працювали у секторі домогосподарств як гувернантки, няні, доглядальниці та хатні робітниці. Інші мігранти, які повернулися, здебільшого трудилися у сільському господарстві, будівництві, готельному та ресторанному бізнесі, сфері комунальних, соціальних і персональних послуг, торгівлі і ремонті, але майже не виконували висококваліфікованої роботи, яка б відповідала їхньому рівню освіти та навичок.

Як видно з Рисунка 10, існують суттєві розбіжності між чоловіками та жінками щодо видів економічної діяльності, якими вони займалися за кордоном: жінки переважно працювали у секторі домогосподарств, а зайнятість чоловіків була більш різноманітною. Чоловіки були зайняті на будівництві, у сільському господарстві, промисловості, транспорті, у секторі послуг для підприємців та операцій з нерухомістю, освіті й інших послугах, що в цілому збігається з результатами Обстеження трудової міграції 2008 р. для усіх мігрантів (УЦСР, 2009, р.40).

Рисунок 10. Зайнятість зворотних мігрантів-учителів під час перебування за кордоном за видами економічної діяльності та статтю (% респондентів відповідної статі)



Примітка: N=40 для чоловіків та 139 для жінок. Відповіді на запитання: "До якого виду економічної діяльності (галузі економіки) належить діяльність організації/підприємства, на якому Ви працювали?". Респондентам було запропоновано обрати вид діяльності з-поміж 14 секторів економіки відповідно до КВЕД.

Майже дві третини респондентів, які мали досвід роботи за кордоном (64,8%), сказали, що рівень їхньої професійної кваліфікації не визнавався взагалі, тоді як 17,9% вважали, що рівень їхньої кваліфікації визнавався лише частково. Водночас 79,5% від усіх опитаних учителів, які повернулися, ніколи не намагалися знайти роботу за спеціальністю упродовж останнього міграційного періоду.

Зворотні мігранти назвали такі самі бар'єри, які заважають українським вчителям знайти роботу за своєю спеціальністю за кордоном, що й їхні колеги, які все ще працюють за кордоном, а саме: невизнання українських дипломів, відмінності в системах освіти, рівнях і напрямках підготовки, мовні бар'єри, низьку заробітну плату вчителів і низький попит на вчителів-іммігрантів, нелегальний статус і проблеми з житлом. Деякі респонденти також вказали такі причини, як орієнтація на короткострокову роботу, яка б приносила більший дохід, та нестача коштів на здобуття освіти за кордоном.

Незважаючи на суттєве пониження професійного статусу під час роботи за кордоном, переважна більшість учителів, що повернулися, заробляли значно більше грошей порівняно із зарплатою вчителя в Україні: їхні заробітки зросли від 2 до 100

разів, що і було основним фактором, який тримав їх за кордоном на низькокваліфікованих роботах.

Причини повернення

Різноманітні сімейні обставини є найбільш поширеною причиною повернення учителів на батьківщину, слідом за ними йдуть закінчення терміну дозволу на проживання/роботу та завершення дії трудового договору (Таблиця С.13 у Додатку С). Туга за батьківщиною та невдоволення життям і роботою за кордоном також були важливими причинами для повернення. Кожен десятий респондент зазначив, що він/вона повернувся, бо накопили ту суму грошей, яку планували. Лише 5 респондентів (2,5% від загальної кількості) повернулися з метою якомога швидше заснувати власний бізнес в Україні. Ці результати підтверджують попередні висновки автора щодо зворотної міграції (Kupets, 2011), згідно з якими зворотню міграцію в Україну у більшості випадків можна класифікувати згідно з типологією Черазе (Cerase, 1974), швидше, як повернення через невдачу (коли зворотні мігранти повертаються через те, що не змогли інтегруватися у країні міграції) або консерватизм (коли зворотні мігранти заробили достатньо грошей для придбання землі або для забезпечення власних потреб або потреб родини, але хотіли б зберегти наявний соціальний устрій у своїй країні), а не як повернення з метою здійснення інновацій (коли зворотні мігранти використовують накопичений за кордоном людський та фізичний капітал для досягнення своїх високих цілей вдома).

Життя вчителів-мігрантів після повернення в Україну

Близько двох третин учителів, які повернулися, шукали і знайшли роботу на батьківщині, тимчасом як 8,5% респондентів не змогли знайти роботу після повернення (Таблиця 17). У цілому 15,5% респондентів намагалися організувати власну справу, але третина потенційних підприємців зазнала невдачі. Більшість учителів, котрі знайшли роботу в Україні, зробили це доволі швидко, упродовж перших шести місяців після повернення додому (130 зі 154). 9,5% респондентів не шукали роботу взагалі, в основному через сімейні обставини, зневіру у можливості знайти роботу та наявність планів щодо повторної міграції.

Таблиця 17. Досвід пошуку роботи серед учителів-мігрантів після повернення в Україну

	N	%
Шукав(ла) роботу та знайшов(ла) її	133	66.5
Намагав(ла)ся організувати власний бізнес та розпочав(ла) його	21	10.5
Шукав(ла) роботу, але так і не знайшов(ла) її	17	8.5
Намагав(ла)ся організувати власний бізнес, але нічого не вийшло	10	5.0
Ніколи не намагав(ла)ся знайти роботу/організувати власний бізнес після повернення	19	9.5

Примітка: Відповіді на запитання: "Чи намагались Ви знайти роботу/організувати власний бізнес після (останнього) повернення в Україну? Чи були Ваші спроби успішними?".

Зі 155 учителів, що повернулися на батьківщину, мали роботу на момент проведення опитування та відповіли на запитання про теперішній вид їхньої діяльності, лише 79

респондентів (51%) працювали вчителями. 15 колишніх учителів (9,7%) працювали у власному бізнесі у сфері торгівлі, наданні послуг підприємцям та фізичним особам, хоча одразу після повернення більше учителів проявляли інтерес до підприємницької діяльності. Решта 39,3% ані повернулися до роботи вчителя, ані заснували власний бізнес. Вони переважно працюють за наймом у сфері торгівлі та ремонту на посадах менеджерів або продавців, різноробочими на будівництві, у сфері освіти як бібліотекарі або управлінці та в інших секторах.

Говорячи про вплив міграційного досвіду на пошук роботи в Україні, слід зазначити, що лише 14,8% (колишніх) учителів з досвідом роботи заявили, що їхній досвід роботи за кордоном дуже допоміг їм знайти більш високо оплачувану роботу чи розпочати власну справу в Україні. 45,2% сказали, що досвід міграції не допоміг їм взагалі, а ще 23,2% зазначили, що цей досвід швидше не допоміг їм, ніж допоміг. Обговорюючи причини того, чому так сталося, більшість респондентів дійшли висновку, що пониження професійного статусу та втрата кваліфікації і навичок під час перебування за кордоном були основною причиною того, що міграційний досвід не “додав їм вартості” в очах українських роботодавців. Іншими часто згадуваними причинами були складність ведення бізнесу в Україні порівняно з іншими країнами (спричинена відсутністю джерел стартового капіталу, перепонами бюрократичного характеру та високими податками) і високий рівень безробіття у місці проживання колишніх мігрантів, що змушує їх братися за будь-яку доступну роботу.

Цікавим є питання про те, чи вчителі, які після повернення додому продовжили працювати за спеціальністю, роблять позитивний внесок у розвиток української системи освіти. 62 з 79 учителів не відвідували жодних спеціальних курсів чи тренінгів до від'їзду за кордон, і 57 учителів не мали жодного професійного розвитку під час перебування за кордоном. Лише 4 вчителів проходили професійну підготовку, щоб привести отримані кваліфікації у відповідність до місцевих стандартів і працювати за фахом, і ще 7 учителів навчалися у місцевому університеті/коледжі під час перебування за кордоном. Водночас лише 11 учителів не переривали вчительської діяльності за кордоном, працюючи у місцевих або українських школах та дитячих садках. Враховуючи це, не дивно, що вчителі, котрі повернулися з-за кордону, провівши там від 2 місяців до 9 років, дуже скептично ставляться до корисності міграційного досвіду для їхньої теперішньої роботи в школі.

Отже, ми можемо дійти висновку, що вчителі, котрі виїжджають за кордон з економічних причин, а не з метою професійного розвитку, швидше за все, не зроблять вагомого внеску в українську систему освіти після повернення, якщо не враховувати вільне володіння іноземною мовою та загальні позитивні зміни у цінностях та поглядах. Більше того, мігранти, що повертаються, часто перебувають у менш вигідному становищі порівняно з їхніми колегами, які не виїздили за кордон і, як наслідок, не переривали викладання, адже вони змушені знову починати з нижчого щабля кар'єрних східців та рівня зарплати. У зв'язку з цим, ті вчителі, які б хотіли продовжувати викладати в Україні, все частіше надають перевагу тимчасовій міграції під час літніх канікул або упродовж одного навчального року, зберігаючи при цьому міцний зв'язок зі своїм роботодавцем (школою).

6.2 Викладачі вишів і науковці

Для того щоб вивчити міграційний досвід викладачів і науковців, що повернулися на батьківщину, було проведено дискусію у фокус-групі у м. Харкові. Її учасниками стали 8 осіб, котрі мали досвід роботи у вищому навчальному закладі або НДІ до виїзду за кордон і проживали в Україні на момент проведення обстеження. До складу цієї малої вибірки увійшли 6 чоловіків і 2 жінки у віці від 26 до 45 років, які представляли суспільні науки (економіку — 1 особа), інженерні спеціальності (моторобудування та радіоелектроніку — по 1 особі з кожного напрямку), природничі науки (фізіологію людини — 1 особа) та фізико-математичні науки (фізику — 3 особи). 3 особи, які представляли такі спеціальності, як економіка, моторобудування та фізіологія людини, були типовими трудовими мігрантами, тоді як решта 5 осіб виїжджали за кордон з метою професійного розвитку і працювали там за спеціальністю.

Основними висновками з дискусії у фокус-групі є такі:

- респонденти були дуже невдоволені низьким рівнем фінансування та слабкими стимулами до продуктивної роботи в їхніх університетах та НДІ в Україні, що й стало основним поштовхом до міграції. З одного боку, кошти зі спеціальних фондів не виділяються ані на проведення досліджень у межах університету, ані на короткострокові відрядження з метою проведення досліджень або відвідання конференцій за кордоном чи в межах України. З іншого ж боку, *“складається ситуація, коли можна просто сидіти, отримувати зарплату і нічого не робити... Уся система спонукає людей до того, щоб вони сиділи, отримували зарплату (маленьку) і нічого не робили...І звільнити людину працездатного віку неможливо в принципі”*. Загалом, *“гроші і наука в Україні дуже сильно не пов’язані між собою речі”*;
- більшість респондентів погодилися, що якщо хтось хоче будувати наукову кар’єру, він/вона точно має робити це за кордоном, де створено всі умови для проведення досліджень, а саме: спеціальне обладнання, висока зарплата та велика кількість додаткових бонусів, кошти для академічних поїздок, відсутність бюрократичної паперової роботи у науковців, яка зазвичай виконується клерками, дружні стосунки між досвідченими науковцями та молодими дослідниками, а також гарний баланс між роботою та особистим життям. Один із респондентів, який працює на фізико-технічному факультеті Харківського національного університету ім. В. Каразіна, сказав: *“Для вчених увесь успіх був пов’язаний з хорошим виїздом за кордон”*;
- еміграція українських вчених — це явище, яке здавна існує: *“Люди уезжали 20 лет подряд. Уезжали не только мы, уезжали и наши учителя”* (мовою оригіналу). Вона, здається, задовольняє усі сторони: самих мігрантів (через їх доступ до кращих можливостей професійного розвитку та комфортного життя), їхні родини та родичів, які залишаються в Україні (через грошові перекази), колишніх українських колег (через зменшення конкуренції в університетах та НДІ), країни призначення (через податкові надходження та “притік мізків”) та українську владу (через грошові перекази та виїзд політично активних людей з великим протестним потенціалом);

- незважаючи на можливості залишитися за кордоном на постійне проживання, учасники фокус-групи повернулися в Україну через скорочення чистих вигод від міграції та ностальгію. Як додає найстарший респондент, фізик за освітою: *“Життя — це не тільки кар’єра, і якщо питання грошей відпадає, то ти починаєш думати, що робити”*. Зі зменшенням розриву між рівнями життя у країнах СНД та Європи, чисті матеріальні вигоди від міграції порівняно з 2004–2005 рр. зменшилися у 2–3 рази, і це якщо не враховувати моральні втрати від міграції, а саме: розрив стосунків з друзями та родичами, що лишилися в Україні, та необхідність асимілюватися до суспільства нової країни. Крім того, на закордонних ринках праці між дослідниками існує сильна конкуренція, тимчасом як в Україні науковці, особливо старшого віку, мають *“вільне поле”*. Отже, існує багато факторів, котрі роблять життя за кордоном менш привабливим, а життя в Україні — більш привабливим, ніж 10 років тому (стримувальні фактори). Попри те, що умови фінансування вищої освіти і науки в Україні не поліпшилися, можливості для більших заробітків розширилися. Сюди належать не лише формальні методи, такі як гранти і участь у спільних проектах із закордонними колегами (див. Таблицю 5 вище), а й неформальні методи, зокрема хабарі, котрі дають студенти для отримання вищої оцінки чи заліку, та заробітки від написання курсових, дипломів і дисертацій для студентів. Як зазначив один респондент-економіст: *“В беспределе легче”* (мовою оригіналу). Трудові мігранти, котрі їздять до Італії та Німеччини час від часу, все ще бачать для себе матеріальні вигоди від роботи за кордоном, але вони не хочуть лишатися там на ПМП через відчуття власної меншовартості у країні імміграції та прагнення поваги до себе, яке посилюється з віком. Лише одна жінка, яка здобуває ступінь PhD у Варшаві, хотіла б повернутися назад до Польщі на постійне проживання. Решта респондентів надають перевагу короткотерміновим візитам (до 6 місяців) за кордон, але *“все залежить від поточної ситуації тут і там”*;
- респонденти, які працювали за кордоном за спеціальністю, набули цінного досвіду та навичок під час міграційного періоду (періодів). Однак ці навички не так легко застосувати в Україні через відсутність аналогічного обладнання. Іншим важливим плюсом від міграції є встановлення нових контактів і стосунків за кордоном, що необхідне для обміну ідеями та знаннями (*“циркуляції мізків”*), особливо у фундаментальних науках;
- обговорюючи вплив глобальної економічної кризи на міграцію та подальше повернення додому, один із респондентів зазначив: *“Якщо криза виявиться такою, як Велика Депресія 1930-х рр. у США та Західній Європі, першими, хто постраждає від цього, стануть іммігранти”*, а інші учасники фокус-групи погодилися з ним. Іншими словами, науковці, які передбачають спад попиту на їхні навички у розвинених країнах, надають перевагу тому, щоб поки що лишитися на батьківщині;
- проблемами, які, на думку респондентів, необхідно вирішити, щоб посилити співпрацю між українськими та зарубіжними науковцями, заохотити їх до повернення в Україну з-за кордону та утримати молодих науковців

від переходу до інших секторів чи виїзду до інших країн, є такі: (1) невизнання наукових ступенів, здобутих за кордоном; (2) відсутність угод про уникнення подвійного оподаткування між Україною та такими країнами, як США; (3) відсутність спеціальних програм, які б заохочували молодих людей працювати у науково-дослідному секторі на батьківщині; (4) відсутність фінансової автономії вищих навчальних закладів та НДІ; (5) поширеність бюрократії в українській освіті та науці, через що науковці мають витрачати дорогоцінний час на підготовку непотрібних звітів та документів; (6) величезна різниця у рівнях зарплати між висококваліфікованими фахівцями, які працюють в освітньому та науково-дослідному секторах, та тими, які працюють у багатьох інших секторах української економіки.

6.3 Підсумок основних результатів дослідження

- Різноманітні сімейні обставини є найпоширенішою причиною повернення вчителів на батьківщину, слідом за цим іде закінчення дозволу на роботу/проживання та терміну дії трудового договору. Туга за батьківщиною та невдоволення життям і роботою за кордоном теж були вагомими причинами для повернення. Викладачі вишів і дослідники також зазначили мовні бар'єри, котрі заважали комфортному перебуванню за кордоном, почуття меншовартості порівняно з корінним населенням країни перебування та посилення конкуренції на закордонних ринках праці.
- З усіх учителів, які повернулися, мали роботу на момент проведення опитування і дали відповідь на запитання про теперішнє місце роботи, лише близько 51% працювали вчителями. Незважаючи на високий початковий інтерес до підприємницької діяльності після повернення в Україну, лише 9,7% зайнятих респондентів працювали у власному бізнесі у сферах торгівлі, надання послуг підприємцям та фізичним особам. Решта 39,3% працювали за наймом у сферах торгівлі, будівництва, освіти (невикладацька діяльність) та інших видах діяльності.
- Лише 14,8% учителів, котрі працювали після повернення, сказали, що їхній закордонний досвід значно допоміг їм у пошуку більш високооплачуваної роботи в Україні, тоді як 68,4% опитаних учителів з досвідом міграції зауважили, що цей досвід не допоміг їм. Низхідна професійна мобільність та втрата кваліфікації під час перебування за кордоном є основними причинами того, що закордонний досвід не “додав їм вартості” на українському ринку праці.
- Науковці, які працювали за кордоном за спеціальністю, набули цінного досвіду та навичок упродовж міграційного періоду (періодів), але ці навички не так легко застосувати в Україні через застаріле обладнання та організаційну інертність.

РОЗДІЛ 7

Вплив міжнародної мобільності педагогів і науковців на українську економіку та систему освіти

7.1 Індивідуальні вигоди і втрати від міграції

Основна користь для індивідів від міграції — це фінансові вигоди від роботи за кордоном. Вищий рівень доходу був головною причиною для виїзду за кордон для вчителів і третьою за важливістю причиною для викладачів вишів і науковців. З даних, зібраних під час опитування поточних і зворотних мігрантів (Таблиця 18), чітко видно, що незважаючи на те, що (колишні) вчителі працювали за кордоном на низькокваліфікованих роботах, вони заробляли у середньому у 6–10 разів більше за їхню зарплату в Україні. Викладачі та науковці, які працювали за кордоном за спеціальністю, отримали навіть більші фінансові вигоди (у середньому доходи зросли у 28,5 разів). Зрозуміло, що реальні доходи відрізнялися від номінальних зарплат через різницю у витратах на проживання, особливо у витратах на житло. У зв'язку з цим учителі, котрі зазвичай є тимчасовими мігрантами, які виїжджають за кордон без своїх сімей, надають перевагу за кордоном роботі у секторі домогосподарств. Проживання в одному домі із роботодавцем-домогосподарством дає їм змогу відкладати значну частину доходів, щоб потім надіслати ці кошти додому або накопичувати їх у вигляді заощаджень.

Таблиця 18. Виграш у зарплаті від роботи за кордоном, за цільовими групами

Цільова група	N	Виграш у зарплаті			
		Середнє	Стандартне відхилення	Мін.	Макс.
Поточні мігранти — вчителі	67	9.5	12.2	1.6	67
Поточні мігранти — викладачі і науковці	41	28.5	51.3	0.6	260
Зворотні мігранти — вчителі	173	6.7	8.2	1	100

Примітка: Розраховано автором на основі відповідей на запитання: “Яким є виграш у заробітній платі/доході (якщо є) від теперішньої роботи порівняно з Вашим останнім місячним доходом в Україні перед виїздом за кордон? Назвіть, будь ласка, співвідношення Вашої теперішньої місячної зарплати/доходу до того, що Ви мали в Україні (після відрахування всіх податків та соціальних платежів). Наприклад, якщо Ви зараз отримуєте “на руки” 1000 доларів, а в Україні всього мали 200 доларів на місяць, то відношення, яке потрібно записати нижче, дорівнює 5”.

Зважаючи на значну схильність представників усіх цільових груп з-поміж мігрантів здійснювати грошові трансфери в Україну (Таблиця 19), можна зробити висновок, що фінансові вигоди від міжнародної міграції отримують не лише самі мігранти, а й їхні сім'ї та родичі, що живуть в Україні. Якщо порівняти основні напрями використання грошових трансфертів від мігрантів серед опитаних учителів (Таблиця 19) та серед трудових мігрантів усіх професій, за результатами дослідження міграції Європейського фонду освіти (ЄФО) у 2007 р. або Обстеження трудової міграції Держстату у 2008 р. (ці дані зібрано та обговорено у праці автора (Kupets (2012), Таблиця 5), то можна побачити, що основна стаття витрат є такою самою — задоволення базових споживчих потреб членів сімей, що лишилися в Україні (зазначено більш ніж 70% відправників грошових переказів). Однак друга за популярністю стаття витрат відрізняється: учителі-мігранти зазвичай частіше надсилають кошти на фінансування освіти дітей (27,5% поточних мігрантів-учителів і 26,2% учителів, що повернулися в Україну), ніж трудові мігранти у цілому (12,4% за даними Обстеження трудової міграції Держстату та 16,6% за даними дослідження ЄФО). Водночас трудові мігранти усіх професій частіше витрачають на нерухомість (29,1%) і товари тривалого споживання (39,3%).

Таблиця 19. Схильність до надсилання грошей родичам та шляхи їх витрачання в Україні, за цільовими групами

	Поточні мігранти — вчителі	Поточні мігранти — викладачі і науковці	Зворотні мігранти — вчителі
Схильність до надсилання грошей в Україну хоча б раз на рік (% респондентів)	79.3	68.4	51.5
<i>Ці гроші переважно витрачались на (% до всіх тих, хто відсилав гроші; можливість декількох варіантів відповідей):</i>			
поточні споживчі витрати родини, яка залишилась в Україні	71.0	82.1	73.8
оплату навчання дітей	27.5	5.1	26.2
купівлю або ремонт будинку/квартири	24.6	10.3	14.6
виплату боргів	13.0	5.1	20.4
лікування родичів	2.9	—	1.9
заощадження	2.9	—	1.0
інвестиції в наявний в Україні бізнес або започаткування нового	1.4	5.1	1.9
інше	8.7	10.3	—

Примітка: Відповіді на запитання: “Ви коли-небудь посилали гроші своїм родичам в Україну під час свого (останнього) перебування за кордоном?” та “На що переважно витрачаються гроші, відправлені Вами в Україну? Відмітьте все, що підходить”.

Отож, учителі-мігранти надають більшої ваги освіті своїх дітей. Швидше за все, вони вірять, що інвестиції у вищу освіту можуть мати позитивний вплив на перспективи працевлаштування та заробітки їхніх дітей. Однак суттєвий професійно-квалі-

фікаційний дисбаланс на українському ринку праці, дефіцит гідних високооплачуваних робочих місць та доволі низька віддача від інвестицій в освіту призводять до небажаних наслідків як для освіченої молоді, так і для економіки в цілому.

Учителі, а особливо викладачі вишів і науковці, також отримали значну вигоду від розвитку за кордоном своїх професійних здібностей та набуття нових навичок (Таблиця 20). Ці навички дали їм змогу знайти більш високооплачувану роботу або відкрити власну справу в Україні, так само як і залишитися за кордоном на ПМП. Багато респондентів (але рідше серед учителів, що повернулися в Україну) також зазначили покращення стану здоров'я (ймовірно завдяки вищому рівню доходів та, як наслідок, кращому харчуванню), доступ до якісних медичних послуг і більше можливостей для повноцінного відпочинку.

Таблиця 20. Індивідуальні вигоди і втрати від міграції, за цільовими групами

	Поточні мігранти — вчителі		Поточні мігранти — викладачі і науковці		Зворотні мігранти — вчителі	
	Покращ.	Погірш.	Покращ.	Погірш.	Покращ.	Погірш.
Зміни за компонентами порівняно із часом до виїзду з України (% респондентів, можливість декількох варіантів відповідей)						
Матеріальне становище	66.3	3.3	86.0	3.5	44.0	13.5
Знання та навички	22.8	7.6	78.9	3.5	15.5	3.0
Стан здоров'я	18.5	17.4	26.3	5.3	2.5	9.5
Стосунки із подругами	12.0	14.1	10.5	7.0	10.5	3.0
Стосунки із дітьми	6.5	8.7	5.3	1.8	11.0	0.5
Стосунки з іншими родичами/друзями	7.6	14.1	8.8	24.6	8.5	1.5
Нічого не стало краще або гірше	14.1	20.7	1.8	57.9	31.0	2.0
Загальні зміни порівняно із часом до виїзду з України (% респондентів)						
Набагато краще	29.3		49.1		10.5	
Краще	29.3		38.6		31.0	
Приблизно так само	27.2		8.8		37.5	
Гірше	9.8		3.5		15.5	
Набагато гірше	1.1		0.0		5.0	
N	92		57		200	

Примітка: Запитання для поточних мігрантів сформульовано таким чином: “У порівнянні з часом до Вашого виїзду з України Ви себе тепер відчуваєте краще або гірше (в цілому)? У чому саме Ви відчуваєте себе краще / гірше?”. Зворотних мігрантів просили порівняти ситуацію до виїзду з України та одразу після повернення.

З іншого боку, 17,4% учителів-експатріантів та 9,5% учителів, що повернулися, сказали, що стан їхнього здоров'я суттєво погіршився внаслідок міграції через погані умови праці та необхідність заощаджувати все зароблене, щоб накопичити заплановану суму (Таблиця 20). Багато вчителів — ті, хто поїхали за кордон надовго і залишили своїх дітей, дружину/чоловіка, батьків та інших родичів в Україні — також хвилювалися через погіршення стосунків із членами родин. Соціальні втрати від міграції для таких сімей (котрі називають “транснаціональними”), серед іншого й розрив емоційних зв'язків та посилення споживацтва серед тих, хто лишився вдома, перерозподіл гендерних ролей, зміна функцій сім'ї і високий ризик розлучення можуть навіть перевищувати економічні вигоди (Tolstokorova, 2009).

Викладачі і науковці, які виїхали за кордон у молодшому віці або мали змогу мігрувати зі своїми сім'ями та які працюють за спеціальністю, виявилися більш оптимістичними в оцінці свого міграційного досвіду, ніж тимчасові трудові мігранти з числа (колишніх) учителів. Останні, зазвичай, змушені обирати між економічними вигодами у короткостроковому періоді та соціальними втратами у довгостроковій перспективі, зокрема втратою кваліфікації, погіршенням стану здоров'я, погіршенням стосунків із членами родини та відстороненням від місцевої громади у місці походження мігрантів.

7.2 **Вигоди і втрати від міграції та зворотної міграції для системи освіти**

Цей розділ присвячено вивченню питання того, наскільки міжнародна мобільність педагогів допомагає чи, навпаки, шкодить системі освіти України. Він ґрунтується на проведених інтерв'ю з представниками освітніх закладів України та ключовими стейкхолдерами (див. список у Додатку В), а також на результатах опитування мігрантів, представлених вище.

Основні питання, які порушуються у літературі щодо країн, що розвиваються, стосуються вартості підготовки вчителів для країни-донора, прямих наслідків дефіциту кадрів у постраждалих навчальних закладах та можливих якісних змін — як позитивних, так і негативних — завдяки міграції учителів та їхнього наступного повернення на батьківщину (Appleton та ін., 2006a and 2006b; Morgan та ін., 2006; Voigt-Graf та ін., 2009).

Згідно з відповідями, отриманими під час інтерв'ю з 5 директорами шкіл, 1 директором ПТНЗ та представниками 1 коледжу та 3 університетів, респонденти не відчували дефіциту кадрів упродовж останніх років і, навпаки, заявили про надлишок персоналу, який виник у зв'язку з демографічними змінами та низькою плинністю педагогічних кадрів. Через надлишкову пропозицію молодих учителів, котра надходить від місцевих педагогічних навчальних закладів, школи та інші навчальні заклади не мали жодних труднощів із пошуком підходящих кандидатів на невелику кількість вакансій з будь-якого предмета. При цьому в деяких закладах заявили, що до них надходили десятки резюме на кожну посаду. Єдиною проблемою, яку згадали кілька шкільних директорів, є утримання учителів-чоловіків. Обговорюючи систему осві-

ти в цілому, а не лише на рівні окремої школи, кілька директорів також вказали на наявність проблем із наймом учителів у сільській місцевості та пошуком справжніх спеціалістів з фізики чи хімії: *“Держава абсолютно не зацікавлена у фізиках. Мало хто захоче вчити фізику впродовж 5 років, а потім отримувати зарплату 1000 грн. Як наслідок, такі складні предмети, як фізика або хімія, вироджуються...”*.

Що ж стосується випадків міжнародної міграції в окремих школах, то лише один шкільний директор згадав про те, що одна з колишніх учительок працювала впродовж 1 року гувернанткою у Німеччині, а потім повернулася в Україну, але вже більше не викладає. Представник коледжу розповів про один випадок, коли вони найняли викладачку, котра повернулася з Німеччини, де працювала за спеціальністю. Представники Черкаського національного університету ім. Б. Хмельницького зазначили про підвищення міжнародної мобільності їхніх викладачів та студентів завдяки програмі ім. Фулбрайта та співпраці відомих дослідників у галузі фізики та хімії із закордонними колегами. Значних втрат від еміграції — як кількісних, так і якісних — зазнав тільки Навчально-науковий інститут іноземних мов цього університету, який на початку 2000-х рр. залишили молоді талановиті викладачі (*“справжні зірки”*, за словами співрозмовника).

Загалом, шкільні директори та представники місцевих управлінь освіти погоджуються, що дефіцит учителів через їх виїзд за кордон був більш поширеним явищем у минулому (наприкінці 1990-х — на початку 2000-х рр.), але не зараз, коли вчителі або взагалі не виїжджають за кордон, або їдуть на заробітки лише на час літніх місяців (це більш поширено у західних областях).

Активні та успішні викладачі вишів і науковці частіше надають перевагу короткотерміновим програмам обміну та грантам, а не постійній еміграції, тому питання *“відтоку мізків”* та його негативного впливу на систему освіти вже не стоїть так гостро, як раніше. Навпаки, є докази так званої *“циркуляції мізків”*, вигоди від якої отримують не лише окремі індивіди (у вигляді вищого доходу та професійного розвитку), а й ті університети та наукові організації, в яких вони працюють в Україні. Цей висновок з глибинного інтерв'ю, проведеного в Черкасах, підтверджується результатами дискусії у фокус-групі у Харкові та особистими інтерв'ю, проведеними автором у Києві та Черкасах.

Чиновники з МОН не висловлюють значного занепокоєння з приводу втрачених інвестицій у підготовку вчителів та інших негативних наслідків міграції педагогів. Натомість, вони вдячні міжнародній міграції за зниження кількості безробітних і забезпечення вчителів-мігрантів засобами до існування: *“Можливо, це об'єктивний процес... За ці 20 років у нас в Україні кількість дітей, учнів, у школах зменшилась на 2,5 мільйони, а кількість учителів тільки на 20 тисяч... Тобто на сьогоднішній день у нас учителів скоротили значно менше, ніж учнів, і тому, можливо, це об'єктивний процес, що наші вчителі шукають роботу і за межами країни також...”*. Окрім того, ті ж чиновники говорять про загострення конкуренції між вчителями *“в боротьбі за учня ... та вчительські посади”*, висловлюючи впевненість у тому, що найкращі та найрозумніші вчителі залишаються в Україні та продовжують працювати у місцевих школах, навчаючи і виховуючи дітей.

У підсумку, міжнародна міграція вчителів прямим чином не призвела до кількісних та якісних втрат у системі освіти. У зв'язку зі зменшенням кількості учнів та зростанням кількості випускників педагогічних спеціальностей школи мали змогу знайти заміну тим педагогам, котрі виїхали за кордон у минулому, уникнувши при цьому значного погіршення якості викладання. З іншого боку, позитивні наслідки зворотної міграції, такі як поширення нових підходів до навчання та взаємовигідний обмін ідеями, досі залишаються незначними. Учителі рідко працюють за кордоном за спеціальністю, а отже, не набувають якихось нових навичок, котрі було б корисно застосувати і в межах української системи освіти.

Найбільші ж втрати є у системі вищої освіти та науці, оскільки повернення найбільш видатних викладачів вишів і науковців, які виїхали за кордон з метою професійного розвитку та визнання на міжнародній арені багато років тому, є малоймовірним. Серйозні перешкоди, з якими стикаються молоді спеціалісти, котрі хотіли б повернутися на батьківщину, зокрема невизнання в Україні їх закордонних наукових ступенів та необхідність знову починати з найнижчого щабля кар'єрних сходів, навряд чи сприятимуть їхньому поверненню. Отже, лише ті, хто бере участь у циркулярній академічній міграції, але при цьому зберігає зв'язок з батьківщиною, можуть принести очікувані вигоди освітній та дослідницькій системі України. Проте через погану матеріально-технічну базу та організаційну інертність лише деякі університети та НДІ здатні скористатися цими вигодами.

7.3 Міграція, ринок праці та економічний розвиток України

Одним із прямих наслідків еміграції і трудової міграції висококваліфікованих педагогів та науковців є зменшення кількості освічених працівників в Україні, які відіграють вирішальну роль у формуванні людського капіталу, інноваційному зростанні та ефективному переході до демократії. Але ключовим аргументом опитаних стейкхолдерів, учителів та науковців на користь міжнародної мобільності українських фахівців є те, наскільки вона уможлиблює послаблення тиску на ринку праці завдяки скороченню безробіття та неповної зайнятості цих фахівців. Фактично, вона діє як “запобіжний клапан”, даючи змогу зайвим працівникам залишити країну, коли досягнуто певного критичного рівня напруги на українському ринку праці. Крім того, заробітки та грошові перекази мігрантів є надзвичайно важливими для сімей мігрантів, хоча їхній потенціал для стимулювання інвестицій та продуктивності й досі використовується в недостатньому обсязі (Kupets, 2012).

Окрім того, масова міграція педагогічних та наукових кадрів наприкінці 1990-х — початку 2000-х рр. зіграла свою позитивну роль, подавши сигнал уряду про необхідність підвищення заробітної плати та поліпшення умов праці²⁵. Зниження інтенсивності міграції та скорочення попиту на працю вчителів значно послабило тиск на заробітну плату, посунувши питання оплати праці в освітньому секторі на

25 Слід зауважити, що поступове підвищення заробітної плати педагогів, науковців та інших “бюджетників” у 2000-х рр. стало можливим завдяки відновленню української економіки після затяжної кризи 1990-х рр.

задній план. Водночас ця ситуація призвела до підвищення конкуренції серед наявних учителів та викладачів. Це могло б мати позитивний вплив на якість освіти та довгострокову конкурентоздатність робочої сили, якби не такі проблеми української системи освіти, як слабкі стимули для підвищення продуктивності праці, відсутність підзвітності перед суспільством, поширена корупція, невідповідність системи освіти сучасним потребам ринку праці, що призвели до обернених наслідків. Менеджери українських компаній, які брали участь в опитуваннях Світового економічного форуму, оцінили якість системи освіти в Україні у 2012–2013 рр. на рівні 3,6 балів із семи можливих, що на 0,6 балів нижче, ніж у 2008–2009 рр. (WEF, 2012 та 2008).²⁶ Внаслідок цього Україна спустилася з 40-го до 70-го місця у світовому рейтингу за якістю системи освіти.

Якщо говорити про позитивні наслідки міжнародної мобільності педагогів і науковців, котрі можуть виявлятися через зворотну міграцію, то результати нашого опитування поточних мігрантів вказують на порівняно високий рівень очікуваної зворотної міграції серед учителів (39,1% впевнені щодо цього і 30,4% не впевнені) і значно нижчий показник серед викладачів вишів і науковців (12,3% впевнені і 56% не впевнені). Це означає, що якщо вдається до політики, спрямованої на заохочення повернення мігрантів в Україну, багато з них були б справді зацікавлені у поверненні на батьківщину. Частина вчителів, що повернулися б, хотіли б знову викладати. Але освітній сектор і ринок праці в цілому неспроможні увібрати їх усіх, особливо з огляду на те, що багато мігрантів втратили свою кваліфікацію під час роботи за кордоном. Окрім того, зворотні мігранти можуть бути розчаровані рівнем заробітних плат та умовами праці в Україні, а також можуть мати труднощі, пов'язані з реадaptaцією до рідної країни.

Деякі зворотні мігранти хотіли б заснувати власний бізнес в Україні, проте високі адміністративні витрати на ведення бізнесу, порушення умов контрактів і прав власності (включно з рейдерськими атаками) та інші бар'єри обмежують можливості потенційних підприємців реалізувати наміри після повернення в Україну.

Ще одним каналом, через який мігранти можуть допомагати розвитку країни, з якої вони походять, є добре освічена діаспора — як стара, так і нова (World Bank, 2006 та 2011). За підходом Агентства США з міжнародного розвитку (USAID),²⁷ є шість стратегічних механізмів залучення діаспори: філантропія, волонтерство, підприємницька діяльність і прямі інвестиції діаспори, ринки капіталу, туризм і “ностальгічна” торгівля, а також пропаганда та дипломатія. Маючи на увазі ці механізми, ми запитали поточних мігрантів — учителів, викладачів і науковців, — чи вони якимось чином сприяли розвитку України, перебуваючи за кордоном. Таблиця 21 демонструє, що найпопулярнішими механізмами підтримки експатріантами своєї батьківщини були туризм і “ностальгічна” торгівля, пропаганда та дипломатія, а та-

26 Запитання було сформульовано так: “Наскільки добре система освіти у Вашій країні відповідає потребам конкурентоздатної економіки?”. Було запропоновано 7 варіантів відповіді від 1 (взагалі не відповідає) до 7 (дуже добре).

27 Див. Diaspora Networks Alliance, Framework for Leveraging Migrant Resources for Effective Development & Diplomacy (Альянс мереж діаспори, Керівництво із залучення міграційних ресурсів для ефективного розвитку та дипломатії) за посиланням: http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PDACM860.pdf

кож волонтерство, проте понад 35% респондентів взагалі жодним чином не сприяли розвитку України.

Таблиця 21. Участь мігрантів — педагогів і науковців — у розвитку країни (% респондентів)

Механізми USAID із залучення діаспори	Запропоновані варіанти в анкеті	Поточні мігранти — вчителі	Поточні мігранти — викладачі та науковці
Туризм і “ностальгічна” торгівля	Підтримую українську економіку шляхом туризму та купівлі українських товарів	32.6	24.6
Пропаганда та дипломатія	Беру активну участь у діяльності діаспори, сприяючи діалогу з питань політики і пропагування України в країні перебування	18.5	19.3
Волонтерство	Приїжджав (планую приїхати) в Україну для короткострокової роботи у державному секторі, принісши спеціалізовані знання та навички для економічного і соціального розвитку	6.5	15.8
Філантропія	Беру активну участь у діяльності діаспори, роблю внесок у колективні фонди для фінансування локальних проєктів розвитку в Україні	4.3	3.5
Підприємництво та інвестиції	Вкладаю інвестиції в українську економіку як приватний підприємець	2.2	7.0
Співробітництво з українськими колегами	Співпрацюю з українськими колегами, беручи участь у спільних наукових проєктах або фінансуючи дослідження в Україні	—	5.3
Інші механізми	Підтримую розвиток України шляхом, не зазначеним вище	8.7	24.6
Нічого	Я нічого не роблю для розвитку України	39.1	35.1

Примітка: Відповіді на запитання: “Чи підтримуєте Ви розвиток Вашої батьківщини через такі види діяльності, поки живе за кордоном? Відмітьте все, що підходить”.

Учителі-мігранти, котрі працюють в українських школах за кордоном у вихідні, також зазначили, що вони допомагають Україні, навчаючи дітей, котрі народилися за кордоном, любити Україну, її традиції та мову, а також поліпшуючи імідж України у світі та сприяючи обміну знаннями. Говорячи про можливі способи допомогти Україні, перебуваючи за кордоном, один вчителька, яка з 2006 р. працює в українській школі у Празі, сказала: *“Нас надзвичайно багато тут, можна багато що зробити, але просто треба створити якусь програму послідовних дій. А так, як на даний момент, Україна відштовхує нас, і це не прищепить любов до цієї держави нікому... І потім пояснити цій дитині, яка народжена за кордоном, пояснити, що це прекрасна держава, що це рідна держава, а він тобі задає пряме питання, а чого ж ти з цієї держави виїхала... Але як виховати ось цю любов до України, коли*

на кожному кроці ти мало не проклинаєш якісь негаразди (пов'язані з Україною)?” (адаптований переклад мови респондента). Отже, ефективність дій діаспори, мереж мігрантів і зусиль окремих мігрантів, спрямованих на розвиток демократичних інститутів, громадянського суспільства, національної ідентичності та професійного обміну, залишається під сумнівом, поки українська влада не налагодить ефективної комунікації та співпраці з українцями, що проживають за кордоном.

У підсумку слід сказати, що важко робити узагальнення щодо справжніх ефектів міграції педагогів і науковців на економічний розвиток і формування людського капіталу в Україні упродовж останніх 20 років, коли Україна проходила крізь бурхливий період економічних і політичних трансформацій, а самі українці пристосовувалися до цих змін як могли. Наш попередній висновок, сформований на основі проведеного аналізу, такий, що еміграція висококваліфікованих фахівців (аспірантів, викладачів вишів і науковців) має довгострокові негативні наслідки для розвитку України, оскільки позбавляє країну кваліфікованої і досвідченої робочої сили, зазвичай репродуктивного віку, та обмежує перспективи для сталого економічного зростання та демократичного розвитку. Тимчасова трудова міграція (колишніх) учителів, котрі виїхали за кордон у старшому віці, щоб працювати у секторі домогосподарств або на низькокваліфікованих роботах, є менш шкідливою у довгостроковій перспективі. Проте вона піднімає такі актуальні питання, як реінтеграція мігрантів, що повертаються додому, підвищення їхньої кваліфікації, поліпшення стану їхнього здоров'я та перенесення прав на соціальне та пенсійне забезпечення з країни тимчасового перебування до України.

РОЗДІЛ 8

Висновки

Результати цього дослідження свідчать, що втрата вчителів і науковців через міжнародну міграцію не є критичною проблемою в Україні. Школи та університети не мають жодних труднощів із заповненням відповідних робочих місць, а якщо якісь проблеми і виникають з певними предметами чи у певних регіонах, то міграція рідко є їх головною причиною. Відтік кваліфікованих кадрів з освіти та науки до інших видів економічної діяльності через невдоволення умовами праці є набагато серйознішою проблемою.

Опитування вчителів, викладачів вишів і науковців, які працюють в Україні, показують, що, незважаючи на загальне задоволення своєю теперішньою роботою, респонденти висловили невдоволення з приводу розміру заробітної плати (Таблиця 22). Враховуючи ці результати, не дивно, що 73,4% опитаних викладачів і науковців та близько 94% опитаних учителів на запитання про те, які зміни необхідні для того, щоб зробити їхню професію більш привабливою, відповіли “підвищити заробітну плату” (див. Рисунок 11 нижче). Іншими важливими запропонованими змінами у цьому напрямі є вирішення житлової проблеми для молодих фахівців за рахунок надання пільг на житло, іпотечних кредитів за низькими відсотками або безкоштовного державного житла (підтримали 49,7% опитаних учителів та 36,7% викладачів і науковців).

Беручи до уваги причини трудової міграції учителів, зазначені у попередніх розділах, такі самі зміни необхідно провести, щоб утримати висококваліфікованих викладачів в Україні та заохотити мігрантів до повернення додому. Але щоб зробити це, потрібно буде сплачувати такі зарплати, які були б конкурентоздатними порівняно з тими, які виплачуються у країнах призначення (з урахуванням різниці у вартості життя), що видається занадто дорогим варіантом для України. Більше того, це може бути небажаним варіантом на тлі зростання нерівності між тими, хто заробляв гроші за кордоном і повернувся, і тими, хто безперервно сплачував податки до українського бюджету (Chappell та ін., 2009).

Як показано у Таблиці 22, учителі також невдоволені низькою престижністю їхньої професії; нестачею підручників, технічних засобів навчання, ресурсів тощо для ви-

конання їхньої роботи; обмеженими можливостями для встановлення балансу між особистим життям та роботою; недостатніми соціальними пільгами; незадовільною поведінкою деяких учнів і недостатньою підтримкою з боку батьків у вихованні дітей. Викладачі вишів і науковці у середньому більше задоволені рівнем престижності їхньої професії та балансом “особисте життя — робота”, ніж учителі, але їх більше турбує погана матеріальна база для виконання роботи, робоче навантаження, обмежені можливості для кар’єрного зростання, а також недостатня підтримка з боку колег та адміністрації закладів, у яких вони працюють.

Таблиця 22. Рівень задоволення педагогів і науковців своєю роботою в Україні

	Вчителі (N=300)		Викладачі і науковці (N=109)	
	Сер. (макс. 5)	Частка не- вдоволених (%)	Сер. (макс. 5)	Частка не- вдоволених (%)
Загальний рівень задоволення	3.8	7	4.1	1.8
Заробітна плата	2.3	56.2	2.6	46.8
Соціальний пакет (наприклад, оплачувані лікарняні та щорічні відпустки, соціальне страхування)	3.2	24.2	3.2	24.8
Розташування місця роботи	4.1	7.4	—	—
Наявність підручників, засобів навчання, матеріалів, обладнання для виконання своєї роботи	3.2	28.3	3.4	29.4
Загальні умови праці (наприклад, базові умови, такі як водопостачання, опалення, освітлення; стан приміщень)	3.8	14.7	—	—
Робоче навантаження (включно з кількістю студентів в одному класі)	3.8	12.7	3.6	19.4
Зміст роботи (предмети та класи, у яких викладаєте)	4	4.8	—	—
Учніська дисципліна	3.5	18.1	—	—
Визнання та підтримка адміністрацією закладу	4.2	2.7	4	4.6
Визнання та підтримка закордонними колегами	—	—	3.3	14.9
Стосунки з колегами	4.4	0.7	—	—
Моральна підтримка з боку батьків щодо виховання учнів	3.4	19.5	—	—
Можливості просування кар’єрними сходами	3.6	8.5	3.5	13
Можливості професійного розвитку	3.7	5.8	3.9	5.5
Престиж професії	2.9	37.2	3.6	15.6
Інтелектуальна діяльність	3.9	3.4	4.3	0

	Вчителі (N=300)		Викладачі і науковці (N=109)	
	Сер. (макс. 5)	Частка не- вдоволених (%)	Сер. (макс. 5)	Частка не- вдоволених (%)
Можливість змінити життя інших	3.5	9.4	3.8	3.9
Можливість збалансувати особисте життя та роботу	3.2	25.3	3.8	9.3

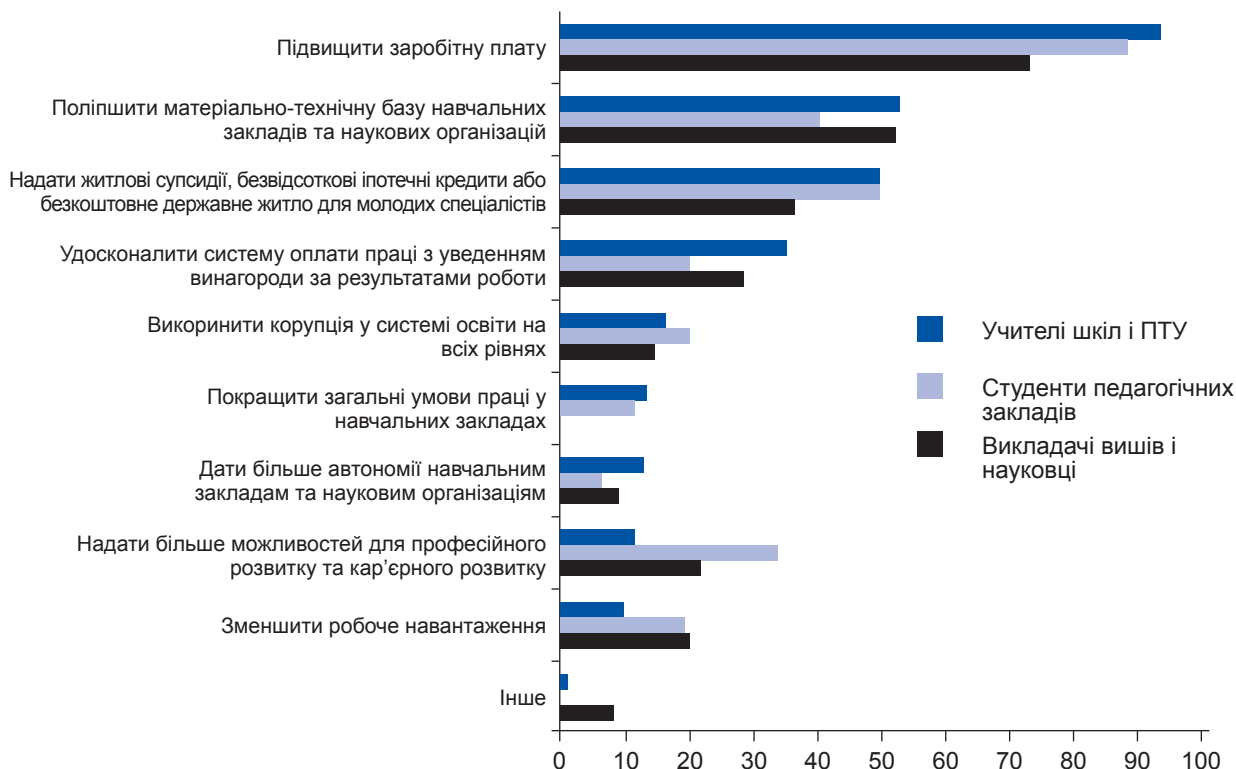
Примітка: Відповіді на запитання: "Наскільки Ви в цілому задоволені своєю основною роботою? Як ви оцінюєте Вашу роботу викладача/науковця по кожному з цих аспектів за 5-бальною шкалою?". Було запропоновано 5-бальну шкалу від 1 (дуже незадоволений) до 5 (Дуже задоволений). Частка не-вдоволених показує тих, хто дав відповідь 1 або 2. Відсутність відповіді не було враховано у підрахунку.

З метою вирішення проблем, наявних у сфері науки та освіти і підвищення привабливості їхніх професій, опитані педагоги та науковці, котрі працюють в Україні, вважають за необхідне провести такі нагальні зміни (Рисунок 11):

- поліпшити матеріально-технічну базу навчальних закладів і наукових організацій (понад 52% у кожній вибірці);
- запровадити оцінювання результатів роботи й поліпшити систему оплати праці з уведенням винагороди за результати роботи (35,5% опитаних учителів і 28,4% викладачів і науковців);
- надавати більше можливостей для професійного розвитку та кар'єрного росту (11,7% та 22%, відповідно);
- надавати більше автономії і гнучкості викладачам/дослідникам (зазначено 21,1% респондентів із відвіданих університетів і НДІ), а також навчальним закладам і науковим організаціям (13% учителів і 9,2% викладачів і науковців);
- зменшити робоче навантаження (10% і 20,2%, відповідно);
- викоринити корупцію у системі освіти на всіх рівнях (16,3% та 14,7%, відповідно).

Як свідчать результати проведеного дослідження, сукупність цих змін утримувала би багатьох потенційних мігрантів від виїзду за кордон, і, можливо, сприяла би більш взаємовигідній зворотній та циркулярній міграції. Проте у разі прийняття рішення про міграцію та повернення враховується значно ширше коло факторів, ніж рівень доходів і можливості працевлаштування. Це означає, що заходи, спрямовані на призупинення відтоку висококваліфікованих педагогічних і дослідницьких кадрів з України до розвинених країн і повернення їх на батьківщину, мають стосуватися широкого кола проблем, і не лише тих, що існують всередині системи освіти і науки.

Рисунок 11. Запропоновані зміни в Україні, щоб зробити досліджувані професії більш привабливими для висококваліфікованих фахівців та молоді (% респондентів)



Примітка: Запитання для вчителів сформульоване таким чином: "Будь-ласка, вкажіть, які зміни мають бути зроблені в освітній системі України чи вчительській професії, щоб професія вчителя стала більш привабливою для висококваліфікованих спеціалістів та молоді. Відмітьте максимум три найголовніші зміни, починаючи від найбільш важливої (Зміна 1) до менш важливої (Зміна 3)". Запитання для викладачів/науковців та студентів-старшокурсників були дуже схожими.

З того, який акцент мігранти роблять на економічних, соціальних та політичних проблемах в Україні під час розмов про причини виїзду за кордон і можливість повернення, стає очевидним, що для того, щоб залишити висококваліфікованих фахівців в Україні, необхідно провести низку важливих змін на краще. Тут мається на увазі не лише зростання доходів і заробітних плат, а й створення гідних робочих місць поза сферою освіти; поліпшення бізнес-клімату; перекваліфікація (колишніх) учителів і викладачів вишів, котрі хотіли б змінити професію через наявні демографічні проблеми та скорочення попиту на працю вчителів і викладачів; докладання спільних зусиль для забезпечення макроекономічної стабільності; підвищення ефективності державного управління та забезпечення політичної стабільності; покращення якості інфраструктури, суспільних благ та послуг; а також загальне поліпшення перспектив на більш безпечне та комфортне життя в Україні. Також важливим для України є впровадження простого та швидкого механізму підтвердження освіти й навичок, отриманих за кордоном.

РОЗДІЛ 9

Рекомендації для політики

Незважаючи на те, що дослідження не виявило серйозної проблеми з точки зору нестачі кваліфікованих кадрів як в освітньому, так і в науково-дослідному секторі в Україні, деякі проблемні моменти існують в обох секторах, що у довготерміновій перспективі може негативно позначитися на якості освіти та наукових досліджень, які є дуже важливими для розвитку країни.

Грунтуючись на результатах дослідження, можна визначити короткострокові, середньострокові і довгострокові заходи політики, які варто рекомендувати для імплементації українській владі та зацікавленим сторонам.

Короткострокові заходи

- Створити базу даних про українських педагогів і науковців, які перебувають за кордоном. Для впровадження будь-якої ініціативи уряду стосовно цих працівників потрібно мати реєстр мігрантів з кількісними та якісними даними. Асоціації української діаспори за кордоном можуть сприяти виконанню цього завдання через своє активне залучення. Відповідальність за створення та підтримку такої бази даних може бути покладено на Державну міграційну службу або Державну службу статистики України.
- Удосконалити систему професійної орієнтації у загальноосвітніх установах з метою надання адекватної інформації старшокласникам про перспективи працевлаштування в освітньому секторі і запобігання надлишковій пропозиції спеціалістів на ринку праці, який звужується через демографічні зміни.
- Консолідувати діяльність асоціацій української діаспори та залучати ці організації до реалізації різних освітніх і дослідницьких програм у країні походження та до моніторингу становища педагогів і науковців, які виїхали за кордон.
- Запрошувати представників наукової діаспори та мігрантів до участі у наукових конференціях і професійних зустрічах.

- Налагодити партнерські зв'язки і здійснювати спільні проекти з освітніми закладами, які закінчили мігранти, що повернулися на батьківщину.
- Сприяти розвитку легальних і захищених каналів міграції.

Середньострокові заходи

- Розробити план стимулів для залучення та закріплення вчителів у сільській місцевості²⁸. Цей план також повинен враховувати основні проблеми, вказані опитаними вчителями, стосовно доступності житла.
- Надати більше можливостей для професійного розвитку педагогів і науковців та запровадити систему оплати праці, яка б враховувала результати виконаної роботи.
- Запровадити заходи, спрямовані на покращення іміджу професії вчителя та науковця.
- Розробити заходи з підвищення кваліфікації учителів, які працюють за кордоном в українських школах, а також тих, хто повертається до України.
- Пропонувати програми перепідготовки для вчителів, які повертаються з-за кордону, і хотіли б змінити свій фах.
- Запровадити ефективний механізм визнання неформального навчання за кордоном.
- Залучатися до підписання двосторонніх та багатосторонніх договорів з основними країнами призначення мігрантів про взаємне визнання дипломів про освіту і наукові ступені.

Довгострокові заходи

- Підвищити якість освіти, використовуючи звільнених через оптимізацію шкільної мережі вчителів у створенні служб підтримки якості і центрів тематичної підготовки та підвищення кваліфікації.
- Обговорити із соціальними партнерами план оптимізації мережі освітніх установ у зв'язку зі скороченням чисельності населення і відповідно до фактичних потреб учнів, щоб реінвестувати зекономлені ресурси у підвищення заробітної плати вчителів і поліпшення якості навчання за допомогою відповідного обладнання і сучасних засобів навчання. Можна також обговорити і погодити із соціальними партнерами план регіональної мобільності вчителів, адже у країнах, що розвиваються, а також деяких країнах Європи (наприклад, Німеччині) спостерігатиметься брак учителів. Тут може бути корисним приклад Іспанії, з якої учителі регулярно виїжджають до латиноамериканських країн.
- Залучати українських вчених, які проживають за кордоном, до спеціальних програм. За приклад для наслідування можна взяти цікаві ініціативи,

28 Інші заходи з покращення статусу вчителя можна знайти у виданні МОП 2012 р. "Handbook on Good Human Practices in the Teaching Profession" за посиланням: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_187793.pdf

прийняті в Індії у 2005 р.: Міністерство науки і технології Індії створило стипендійну програму під назвою Ramanujan Fellowship для залучення висококваліфікованих учених та інженерів індійського походження до дослідницької діяльності в Індії. Крім того, Організація оборонних досліджень і розробок запропонувала кар'єрні можливості у своїх дослідницьких центрах для осіб індійського походження, які мешкали за кордоном, через схему пошуку талантів серед нерезидентів²⁹.

- Використовувати ініціативи віртуального повернення. Цікавою формою “віртуального” повернення є залучення кваліфікованих членів діаспори, що сприяють розвитку своєї країни походження через обмін знаннями та навичками із тими, хто залишився вдома. Німецько-молдовський проект “Можливості мігрантів для розвитку молдовської системи охорони здоров'я”³⁰ був реалізований у рамках спільного проекту ЄС та ООН “Міграція в цілях розвитку” в період з жовтня 2009 р. до квітня 2011 р. Мета цього проекту полягала у вивченні потенціалу молдовської діаспори лікарів (як вчених, так і практиків) з розвитку молдовської системи охорони здоров'я.

29 Див.: Nurul Islam (2010) “Strategy Paper for Re-integration of Returnee Migrants”, prepared for International Labour Office, Dhaka за посиланням: <http://www.bmet.gov.bd/BMET/resources/Static%20PDF%20and%20DOC/publication/Strategy%20Pap%20for%20re-integration.pdf>

30 Див.: <http://www.migration4development.org/content/migrants%E2%80%99capacities-moldovan-health-system-development-brain-gain-project>

Список використаних джерел

Дейкун Д.І., Пастовенський О. В. Методичні рекомендації з оптимізації мережі загальноосвітніх навчальних закладів у сільських районах: Навчально-методичний посібник. — К.: Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України, Інститут інноваційних технологій і змісту освіти, 2011.

Дошкільна освіта України у 2012 році: Статистичний бюлетень. — К.: Державна служба статистики України, 2013. (Держстат, 2012d).

Загальна середня освіта України в контексті міжнародних індикаторів: Аналітична доповідь / МБО «Центр тестових технологій і моніторингу якості освіти»; [Ващенко Л., Купець О., Лікарчук І., Сидоренко М.]; за заг. ред. І. Лікарчука. — К.: МБО «Центр тестових технологій і моніторингу якості освіти»; Х.: Факт, 2013. (Ващенко та ін., 2013)

Загальноосвітні навчальні заклади України на початок 2012/13 навчального року: Статистичний бюлетень. — К.: Державна служба статистики України, 2013 (Держстат, 2013a).

Зовнішня трудова міграція населення України. — К.: Український центр соціальних реформ, Державний комітет статистики України, 2009. (УЦСР, 2009).

Кіпень В.П., Авксентьєв М.В. Міграційний потенціал України в контексті візового режиму з ЄС: Аналітичний звіт. — Донецьк: Інститут соціальних досліджень і політичного аналізу, 2011.

Малиновська О. А. Трудова міграція: соціальні наслідки та шляхи реагування. — Київ: НІСД, 2011.

Населення України. Трудова еміграція в Україні. — К.: ІДСД ім. М.В.Птухи НАН України, 2010.

Наукова та інноваційна діяльність в Україні: Статистичний збірник. — К.: Державна служба статистики України, 2012. (Держстат, 2012).

Наукова та інноваційна діяльність в Україні: Статистичний збірник. — К.: Державна служба статистики України, 2013. (Держстат, 2013g).

Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2007/2008 навчального року : Статистичний бюлетень. — К.: Державна служба ста-

тики України, 2008. (Держстат, 2008)

Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2012/13 навчального року : Статистичний бюлетень. — К.: Державна служба статистики України, 2013. (Держстат, 2013b).

Підготовка наукових кадрів у 2012 році: Статистичний бюлетень. — К.: Державна служба статистики України, 2013. (Держстат, 2013e).

Праця України у 2012 р.: Статистичний збірник. — К.: Державна служба статистики України, 2013. (Держстат, 2013f).

Продовження навчання та здобуття професії: Статистичний бюлетень. — К.: Державна служба статистики України, 2013. (Держстат, 2013c).

Рука об руку или порознь? Возможности сотрудничества с российской академической диаспорой в сфере социально-экономических наук / Д. Попов, С. Творогова, И. Федюкин, И. Фрумин: Препринт WP1/2010/01. — М.: Издательский дом Государственного университета — Высшей школы экономики, 2010. (Федюкин та ін., 2010).

Appleton S., W. J. Morgan and A. Sives (2006a) “Should Teachers Stay at Home? The Impact of International Teacher Mobility”, *Journal of International Development*, Vol. 18(6), pp. 771-786.

Appleton S., A. Sives and W. J. Morgan (2006b) “The Impact of International Teacher Migration on Schooling in Developing Countries — The Case of South Africa”, *Globalisation, Societies and Education*, Vol. 4 (1), pp. 121-142.

Cerase, F.P. 1974. “Expectations and Reality: A Case Study of Return Migration from the United States to Southern Italy”, *International Migration Review*, Vol. 8 (2), pp.245-262.

Chappell L., L. Sanchez and J. Shah (2009) “Easing the Strain: Understanding Brain Drain and Where Policy Can Respond”, *Development on the Move Working Paper No.3*, Global Development Network and Institute for Public Policy Research.

Coupé T., A. Olefir and J. D. Alonso (2011) “Is Optimization an Opportunity? An Assessment of the Impact of Class Size and School Size on the Performance of Ukrainian Secondary Schools”, *Policy Research Working Paper No. 5879*, World Bank, Washington D.C.

De Haas H. (2010) “Migration and Development: A Theoretical Perspective”, *International Migration Review*, Vol. 44, pp. 227-264.

Düvell F. (2012) *Qualitative Research in Migration Studies*, Analytic and Synthetic Note 2012/01, Consortium for Applied Research on International Migration (CARIM-East), Florence, available at: <http://www.carim-east.eu/media/CARIM-East-AS2012-01.pdf>.

European Training Foundation (ETF) (2008) *Transition from Education to Work in EU Neighbouring Countries*, European Training Foundation, Turin.

European Training Foundation (ETF) (2009) *Black Sea Labour Market Reviews — Ukraine Country Report*, European Training Foundation, Turin.

European Training Foundation (ETF) (2011) Torino Process 2010. Ukraine (national report), European Training Foundation, Turin.

Horvat V. (2004) “Brain Drain. Threat to Successful Transition in South East Europe?”, Southeast European Politics, Vol. 5(1), pp. 76-93.

International Labour Organization (ILO) (2010) Migration and Development in Tajikistan — Emigration, Return and Diaspora. ILO, Moscow.

Institute of Demography and Social Studies (IDSS) (2010b) “Demographic, Social and Economic Trends in Ukraine and Their Impact on Educational Enrollment”, presentation prepared by E. Libanova, L. Lisogor, P. Shevchuk, O. Khmelevskaya, and I. Rodicheva for a workshop “Using Resources Efficiently - Consolidating the School Network in Ukraine: What are the Challenges? What are the Options?” organized by the World Bank in Kiev on February 25-26, 2010.

International Labour Organization (ILO) (2011) Decent work country profile: Ukraine, ILO, Geneva.

International Organization for Migration (IOM) (2005) World Migration Report 2005: Costs and Benefits of International Migration, IOM, Geneva.

Ivakhnyuk I. (2006) Brain Drain from Russia: In Search for a Solution, Report No. 15/06, Centre for International Relations, Warsaw.

Kupets O. (2011) Brain Gain or Brain Waste? The Performance of Return Labor Migrants in the Ukrainian Labor Market, Working paper No 11/06E, Economics Education and Research Consortium (EERC), Kiev, available at: <http://www.eerc.ru/paperinfo/310>.

Kupets O. (2012) The Development and the Side Effects of Remittances in the CIS countries: The Case of Ukraine, Research Report 2012/02, Consortium for Applied Research on International Migration (CARIM-East), Florence, available at: <http://www.carim-east.eu/media/CARIM-East-2012-02.pdf>.

Lowell L. B. and A. Findlay (2002) Migration of Highly Skilled Persons from Developing Countries: Impact and Policy Responses. Geneva and London: International Labour Organization and United Kingdom Department for International Development.

Morgan W., A. Sives and S. Appleton (2006) Teacher Mobility, ‘Brain Drain’, Labour Markets and Educational Resources in the Commonwealth, Department for International Development, London.

Organization for Economic Cooperation and Development. (OECD) (2012) Education at a Glance 2012: OECD Indicators, OECD, Paris.

Sabirianova K. (2002) “The Great Human Capital Reallocation: A Study of Occupational Mobility in Transitional Russia”, Journal of Comparative Economics, Vol. 30, pp. 191–217.

Stark O. C. Helmenstein and A. Prskawetz (1997) “A brain gain with a brain drain”, Economics Letters, Vol. 55 (2), pp. 227–234.

Tolstokorova A. (2009) "Costs and Benefits of Labour Migration for Ukrainian Transnational Families: Connection or Consumption?", Cahiers de l'Urmis, No. 12, available at: <http://urmis.revues.org/index868.html>.

UNICEF (2007) Education for some more than others? A regional study on education in Central and Eastern Europe and the Commonwealth of Independent States, UNICEF Regional Office for CEE/CIS.

United Nations Development Program (2003) Reform Strategy for Education in Ukraine: Educational Policy Recommendations, Kyiv: K.I.S.

United Nations Development Program (2004) Education Modernisation in Ukraine: An Analytical Overview. Results of a National Survey of Heads of Comprehensive Educational Institutions in Ukraine, Kyiv: K.I.S.

United Nations Development Program (2010) Mobility and Migration: A Guidance Note for Human Development Report Teams, Human Development Report Office.

Vakhitova G., T. Coupe and I. Sologoub (2013) The Relations between Education and Migration in Ukraine, ILO, forthcoming.

Verica J. (2003) Migration of Highly Educated and Skilled Persons from the Republic of Macedonia, Skopje, Institute of Economics.

Voigt-Graf C., R. Iredale and S.-E. Khoo (2009) Teacher Mobility in the Pacific Region: Cook Islands, Fiji and Vanuatu, Australia and New Zealand, Final project report funded by the Australian Research Council in 2004-2006.

World Bank (2006) Global Economic Prospects 2006: Economic Implications of Remittances and Migration, Washington D.C., World Bank.

World Bank (2007) Ukraine. Improving Intergovernmental Fiscal Relations and Public Health and Education Expenditure Policy: Selected Issues, Report No. 42450– UA, World Bank, Washington D.C.

World Bank (2009) Ukraine Labor Demand Study, World Bank, Washington D.C.

World Bank (2011) Harnessing the Diaspora for Development in Europe and Central Asia, Migration and Remittances Peer Assisted Learning (MIRPAL), Discussion Series (September).

World Bank (2012) World Bank — Ukraine Partnership: Country Program Snapshot, April 2012.

World Economic Forum (WEF) (2008) The Global Competitiveness Report 2008-2009, Geneva: WEF.

World Economic Forum (WEF) (2012) The Global Competitiveness Report 2012-2013, Geneva: WEF.

Zelloth H. (2009) In Demand: Career Guidance in EU Neighbouring Countries, ETF, Turin.

Додаток А

Таблиця А.1. Основні показники діяльності навчальних закладів та фінансування освіти в Україні за рівнем освіти

	1990	2000	2005	2010	2011	2012
Дошкільна освіта						
Кількість закладів, тис.	24.5	16.3	15.1	15.6	16.1*	16.4*
Кількість дітей у закладах, тис.	2,428	983	1,032	1,273	1,354	1,428
Загальна середня освіта						
Кількість закладів, тис.	21.8	22.2	21.6	20.3	19.9	19.7
Загальна кількість учнів, тис.	7,132	6,764	5,399	4,299	4,293	4,222
Кількість випускників, які одержали свідоцтво про базову загальну середню освіту, тис.	696	720	649	566	480	441
Кількість випускників, які одержали атестат про повну загальну середню освіту, тис.	406	475	515	364	215	329
Професійно-технічна освіта						
Кількість закладів	1246	970	1023	976	976	972
Загальна кількість учнів, тис.	643.4	524.6	496.6	433.5	409.4	423.3
Прийнято учнів, тис.	380.5	307.3	314.2	282.9	241.7	241.8
Підготовлено (випущено) кваліфікованих робітників, тис.	376.7	266.8	286.6	247.4	240.1	202.1
Вища освіта (заклади I–II рівнів акредитації)						
Кількість закладів	742	664	606	505	501	489
Загальна кількість студентів у закладах, тис.	757	528	505.3	361.5	356.8	345.2
Прийнято студентів, тис.	241	190.1	169.2	129.1	105.1	99.8
Випущено фахівців, тис.	228.7	148.6	142.7	111	96.7	92.2

	1990	2000	2005	2010	2011	2012
Вища освіта (заклади III–IV рівнів акредитації)						
Кількість закладів	149	315	345	349	345	334
Загальна кількість студентів у закладах, тис.	881.3	1,402.9	2,203.8	2,129.8	1,954.8	1,824.9
Прийнято студентів, тис.	174.5	346.4	503	392	314.5	341.3
Випущено фахівців, тис.	136.9	273.6	372.4	543.7	529.8	520.7
Післядипломна освіта						
Кількість аспірантів	13,374	23,295	29,866	34,653	34,192	33,640
Кількість докторантів	н.д.	1,131	1,315	1,561	1,631	1,814
Видатки зведеного бюджету (% до ВВП)						
Дошкільна освіта	н.д.	0.5	0.7	0.9	0.9	1
Загальна середня освіта	н.д.	1.5	2.5	3.0	2.7	3
Професійно-технічна освіта	н.д.	0.3	0.4	0.5	0.4	0.4
Вища освіта	н.д.	1.3	1.8	2.3	2.0	2.1
Всього на освіту	н.д.	4.2	6.1	7.4	6.6	7.2

Джерело: Держстат України (он-лайн статистика та статистичні бюлетені для закладів освіти відповідного рівня: Держстат, 2013 а-е).

Примітки: Дані про загальну середню та вищу освіту наведено на початок відповідного навчального року (наприклад, на 1 вересня 1990 р., 2000 р. тощо). Дані про дошкільну, професійно-технічну та післядипломну освіту наведено на кінець відповідного календарного року (наприклад, на 31 грудня 1990 р., 2000 р. тощо).
* Включно із закладами, які не працювали.

Таблиця А.2. Середньооблікова кількість штатних працівників в освітньому секторі та оцінене співвідношення кількості студентів до кількості персоналу за рівнями освіти, 2002–2011 рр.

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Середньооблікова кількість штатних працівників										
Всього	1,575,819	1,584,310	1,597,553	1,610,025	1,632,513	1,640,569	1,642,045	1,645,914	1,639,532	1,628,417
Початкова загальна освіта	281,909	288,479	296,944	300,871	311,597	316,383	302,268	310,759	314,451	315,939
Середня освіта	939,267	929,465	925,581	923,442	925,839	925,267	938,192	931,717	916,920	911,231
Вища освіта	326,728	337,227	346,140	356,867	366,664	370,466	372,530	374,107	377,428	372,628
Інші види діяльності у сфері освіти	27,915	29,139	28,888	28,845	28,413	28,453	29,055	29,331	30,733	28,619
Кількість учнів/студентів (на початок навчального року)*										
Всього	10,049,868	9,913,164	9,777,588	9,607,261	9,433,158	9,229,256	8,985,134	8,704,755	8,464,941	8,337,733
Початкова загальна освіта	2,934,047	2,827,515	2,942,196	2,785,390	2,728,729	2,710,946	2,726,489	2,754,172	2,836,141	2,938,776
Середня освіта	4,819,600	4,620,575	4,230,517	4,081,529	3,885,181	3,670,597	3,459,952	3,315,579	3,101,298	3,051,577
Вища освіта	2,296,221	2,465,074	2,604,875	2,740,342	2,819,248	2,847,713	2,798,693	2,635,004	2,527,502	2,347,380
Співвідношення кількості учнів/студентів до кількості персоналу**										
Всього	6.4	6.3	6.1	6.0	5.8	5.6	5.5	5.3	5.2	5.1
Початкова загальна освіта	10.4	9.8	9.9	9.3	8.8	8.6	9.0	8.9	9.0	9.3
Середня освіта	5.1	5.0	4.6	4.4	4.2	4.0	3.7	3.6	3.4	3.3
Вища освіта	7.0	7.3	7.5	7.7	7.7	7.7	7.5	7.0	6.7	6.3

Джерело: Держстат України (паперові копії таблиць про середньооблікову кількість працівників за КВЕД; таблиця "Розподіл чисельності учнів, слухачів та студентів навчальних закладів України за міжнародною стандартною класифікацією освіти" у збірнику Держстату (2013а)), власні розрахунки.

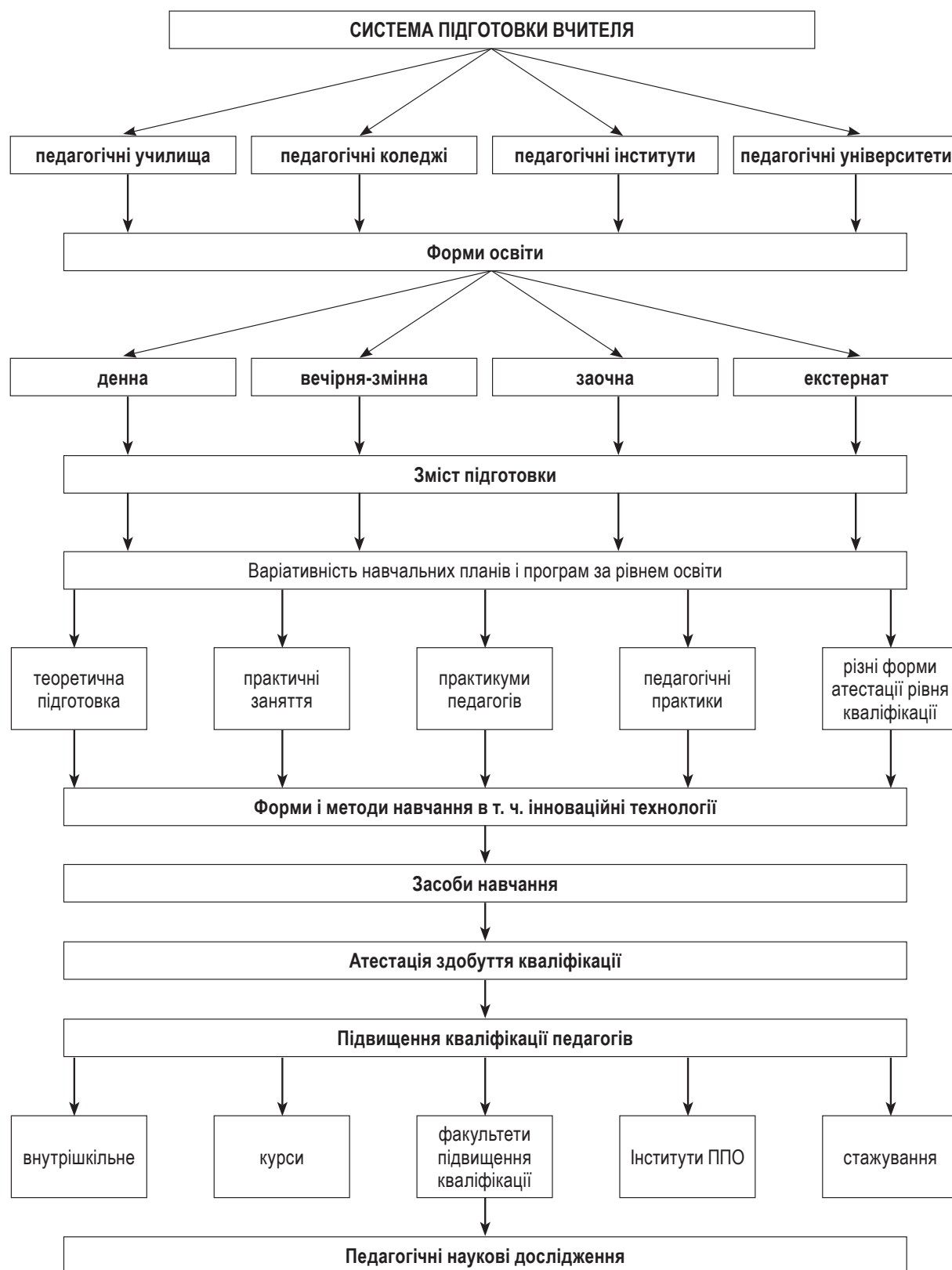
Примітки: Дані про загальну кількість працівників, а не в еквіваленті повної зайнятості. * До учнів початкової загальної освіти (код КВЕД 80.1) віднесено дітей, охоплених допочатковим навчанням та початковою освітою (коди МСКО 0 та 1); до учнів середньої освіти (код КВЕД 80.2) — дітей, охоплених навчанням на першому та другому етапах середньої освіти та післясередньої невищої освіти (коди МСКО 2, 3, та 4); студентів першого та другого етапу вищої освіти (коди МСКО 5А, 5В та 6). ** Співвідношення кількості учнів/студентів до кількості персоналу розраховано як кількість учнів/студентів, поділена на кількість працівників на відповідному рівні освіти.

Таблиця А.3. Зареєстроване безробіття, вакансії і працевлаштування викладачів, 2006–2012 рр.

	Код КП	Показник	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Викладачі	23	Кількість незайнятих осіб	26,629	24,470	23,859	20,808	21,254	24,847	26,469
		Кількість вакансій	16,448	16,831	15,749	12,340	12,152	15,364	15,509
		Кількість працевлаштованих	10,365	10,476	10,267	6,646	7,881	9,472	11,200
Викладачі університетів і вищих навчальних закладів	231	Кількість незайнятих осіб	1,471	1,576	1,739	1,839	2,004	2,427	2,762
		Кількість вакансій	1,584	1,971	1,960	1,462	1,367	1,520	1,577
		Кількість працевлаштованих	599	639	674	480	674	762	951
Викладачі середніх навчальних закладів	232	Кількість незайнятих осіб	13,581	12,807	12,649	10,459	10,832	12,407	13,044
		Кількість вакансій	8,662	7,971	7,425	5,764	5,805	7,438	7,596
		Кількість працевлаштованих	5,232	5,631	5,670	3,502	4,195	4,890	5,672
Вчителі початкової школи та працівники дошкільних закладів	233	Кількість незайнятих осіб	7,435	6,504	5,967	4,733	4,427	5,282	5,708
		Кількість вакансій	2,988	4,015	3,485	2,255	2,421	3,291	3,111
		Кількість працевлаштованих	2,881	2,741	2,494	1,499	1,679	2,170	2,563
Вчителі спеціалізованих навчальних закладів	234	Кількість незайнятих осіб	539	498	551	533	596	826	1,035
		Кількість вакансій	690	599	598	472	525	710	910
		Кількість працевлаштованих	195	209	234	168	208	324	474
Інші професіонали в галузі навчання	235	Кількість незайнятих осіб	3,603	3,085	2,953	3,244	3,395	3,905	3,920
		Кількість вакансій	2,524	2,275	2,281	2,387	2,034	2,405	2,315
		Кількість працевлаштованих	1,458	1,256	1,195	997	1,125	1,326	1,540
Молодші фахівці в галузі освіти	33	Кількість незайнятих осіб	16,321	14,246	13,793	10,682	10,507	11,501	11,500
		Кількість вакансій	11,997	11,672	12,257	8,311	7,737	8,233	8,365
		Кількість працевлаштованих	6,185	6,066	5,846	3,415	3,939	4,320	4,717
Молодші фахівці з початкової освіти	331	Кількість незайнятих осіб	2,465	1,892	1,661	1,308	1,281	1,294	1,029
		Кількість вакансій	532	550	504	368	421	430	380
		Кількість працевлаштованих	1,044	831	725	459	514	522	476
Молодші фахівці з дошкільного виховання	332	Кількість незайнятих осіб	343	213	182	120	110	115	115
		Кількість вакансій	52	51	120	73	44	48	48
		Кількість працевлаштованих	150	100	89	41	51	57	57
Молодші фахівці в галузі спеціалізованої (особливої) освіти	333	Кількість незайнятих осіб	32	36	39	14	19	20	18
		Кількість вакансій	36	42	53	8	9	7	17
		Кількість працевлаштованих	14	14	13	2	4	5	5
Інші молодші фахівці в галузі освіти	334	Кількість незайнятих осіб	13,481	12,105	11,911	9,240	9,097	10,072	10,338
		Кількість вакансій	11,377	11,029	11,580	7,862	7,263	7,748	7,920
		Кількість працевлаштованих	4,977	5,121	5,019	2,913	3,370	3,736	4,179

Джерело: Державний центр зайнятості (он-лайн статистика про чисельність незайнятих громадян і кількість вакансій, зареєстрованих в центрах зайнятості, за професійним складом).

Таблиця А.3. Зареєстроване безробіття, вакансії і працевлаштування викладачів, 2006–2012 рр.



Джерело: Державний центр зайнятості (он-лайн статистика про чисельність незайнятих громадян і кількість вакансій, зареєстрованих в центрах зайнятості, за професійним складом).

Додаток В

Таблиця В.1. Список учасників глибинних інтерв'ю

Категорія	Місто	Назва організації, установи чи фірми	Ім'я та посада респондента
Представники влади у сфері освіти на національному та місцевому рівнях	Київ	Міністерство освіти і науки України	Олег Єресько, Директор департаменту загальної середньої та дошкільної освіти Сергій Бондаренко, Відділ педагогічної та післядипломної освіти Департаменту вищої освіти
	Івано-Франківськ	Управління освіти і науки виконавчого комітету Івано-Франківської міської ради	Любомир Романович, завідувач відділу кадрів
	Балаклея (Харківська обл.)	Відділ освіти Балаклейської районної державної адміністрації	Тетяна Шубейко, методист з кадрових питань
	Черкаси	Департамент освіти та гуманітарної політики Черкаської міської ради	Олена Анатоліївна, спеціаліст відділу кадрів
Університети і коледжі	Черкаси	Черкаський національний університет ім. Б. Хмельницького	Ніна Тарасенкова, професор, проректор з наукової роботи, завідувач кафедри геометрії та методики навчання математики
			Людмила Кляцька, доцент, колишній декан математичного факультету
			Людмила Рудакова, доцент, заступник директора Навчально-наукового інституту іноземних мов
			Світлана Вікторівна, директор відділу міжнародного співробітництва
	Івано-Франківськ	Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника	Ярослава, завідувач відділу сприяння працевлаштуванню студентів та випускників
			Олена, спеціаліст відділу кадрів
	Харків	Харківський національний педагогічний університет ім. Г. Сковороди	Тетяна Радченко, завідувач відділу з працевлаштування студентів і випускників
	Балаклея (Харківська обл.)	Балаклейський педагогічний коледж	Спеціаліст відділу кадрів

Таблиця В.1. Список учасників глибинних інтерв'ю(продовження)

Категорія	Місто	Назва організації, установи чи фірми	Ім'я та посада респондента
Загально-освітні та професійно-технічні заклади	Черкаси	Загальноосвітня школа № 2	Віталій Мельник, директор
	Корсунь-Шевченківський (Черкаська обл.)	Загальноосвітня школа № 1	Людмила Морозюк, директор
	Харків	ДПТНЗ “Центр професійно-технічної освіти” №3	Сергій Вікторович, директор
	Балаклея (Харківська обл.)	Загальноосвітня школа № 5	Віктор Дмитрович, директор
	Івано-Франківськ	Загальноосвітня школа № 21	Степан Корчинський, директор
	Коломия (Івано-Франківська обл.)	Загальноосвітня школа № 2	Галина Петрівна, директор
Приватні кадрові (рекрутингові) агентства	Умань (Черкаська обл.)	“Умань-Персонал”	Лідія, спеціаліст з рекрутингу
	Черкаси	“Лідер”	Ольга, спеціаліст з рекрутингу
	Харків	“Profi Consulting”	Наталя Клімова, власник і директор
		“Альфа Персонал” (працевлаштування за кордоном)	Іван, спеціаліст з рекрутингу
	Івано-Франківськ	“Top Choice”	Вікторія, спеціаліст з рекрутингу
		“Elite Personnel”	Світлана, спеціаліст з рекрутингу
	Київ	“Almaso” (агентство домашньої прислуги)	Олена, спеціаліст з рекрутингу
		“Добрые руки” (агентство домашньої прислуги)	Катерина, спеціаліст з рекрутингу
		“Mira” (працевлаштування за кордоном)	Наталія, спеціаліст з рекрутингу
Центри зайнятості	Харків	Міський центр зайнятості	Галина Сергіївна, спеціаліст
	Корсунь-Шевченківський (Черкаська обл.)	Районний центр зайнятості	Валентина Петрівна, спеціаліст
Профспілки та програми для вчителів	Київ	Програма обміну вчителів “Teachers’ program”	Олена Анатоліївна, директор
		Профспілка працівників освіти і науки України ФПУ	Георгій Труханов, голова профспілки
Експерти	Київ	Інститут економіки та прогнозування НАН України	Вікторія Близнюк, завідувач відділу соціально-економічних проблем праці
		Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України	Олексій Позняк, завідувач відділу міграційних досліджень

Додаток С

Таблиця С.1. Склад вибірки опитаних учителів – потенційна міграція (N=300)

Категорія		N	%
Вік	20–29 років	54	18,0
	30–39 років	77	25,7
	40–55 років	140	46,7
	Більше 55 років	27	9,0
	Не зазначено	2	0,7
Стать	Чоловіча	69	23,0
	Жіноча	231	77,0
Сімейний стан	Неодружені	44	14,7
	Одружені	207	69,0
	Розлучені /удівці	48	16,0
	Не зазначено	1	0,3
Освіта (найвищий рівень на момент опитування)	Молодший спеціаліст	14	4,7
	Бакалавр	15	5,0
	Спеціаліст або магістр	270	90,0
	Кандидат наук	1	0,3
Наявність кваліфікації вчителя	Так	286	95,3
	Ні	14	4,7
Кваліфікаційна категорія	Спеціаліст	73	24,3
	Спеціаліст 2-ої кат.	41	13,7
	Спеціаліст 1-ої кат.	61	20,3
	Спеціаліст вищої категорії	122	40,7
	Інше	3	1,0

Таблиця С.1. Склад вибірки опитаних учителів – потенційна міграція (N=300)
(продовження)

Категорія		N	%
Предметна спеціалізація (за предметами викладання у школі)	Початкова освіта	58	19,3
	Природничо-математичний цикл	88	29,3
	Суспільно-гуманітарний цикл	85	28,3
	Художньо-естетичний цикл	56	18,7
	Технічні дисципліни (ПТНЗ)	13	4,3
Загальний педагогічний стаж	До 10 років	88	29,3
	11–20 років	101	33,7
	21 рік і більше	107	35,7
	Не зазначено	4	1,3
Тип населеного пункту	Велике місто	149	49,7
	Маленьке місто	90	30,0
	Село	61	20,3
Регіон	Черкаська обл.	101	33,7
	Харківська обл.	100	33,3
	Івано-Франківська обл.	99	33,0
Тип навчального закладу	Початкова школа (I-го ступеня)	5	1,6
	Середня основна та старша школа (II–III ступенів)	27	7,3
	Початкова та середня школа (I–II або I–III ступенів)	221	73,7
	Гімназія, школа спец. типу	22	7,3
	ПТНЗ	30	10,0
Форма власності закладу	Державна/ комунальна	275	91,7
	Приватна	25	8,3
Чиста зарплата за останній місяць	Менше 1000 грн	22	7,3
	1000–1999 грн	140	46,7
	2000–2999 грн	112	37,3
	3000–3999 грн	18	6,0
Рівень задоволеності роботою	Не вказано	8	2,7
	Дуже незадоволений	5	1,7
	Скоріше незадоволений	16	5,3
	Ні задоволений, ні не задоволений	51	17,0
	Скоріше задоволений	188	62,7
	Дуже задоволений	40	13,3

Категорія		N	%
Додаткова робота/ діяльність	Так	56	18,7
	Ні	244	81,3
Рівень життя (матеріальне становище)	Недостатній	16	5,3
	Ледве достатній	146	48,7
	Майже достатній	99	33,0
	Достатній	36	12,0
	Більше ніж достатній	2	0,7
	Не зазначено	1	0,3

Таблиця С.2. Основні характеристики безробітних учителів, які брали участь у глибинних інтерв'ю – потенційна міграція (N=7)

Категорія		Кількість
Вік	20–29 років	3
	30–39 років	1
	40–55 років	3
Стать	Жіноча	7
Освіта	Повна вища (диплом спеціаліста або магістра)	7
Тип навчального закладу (попереднє місце роботи)	Середня загальноосвітня школа	7
Загальний педагогічний стаж	До 10 років	4
	11–20 років	2
	21 рік і більше	1
Предметна спеціалізація (за предметами викладання у школі)	Початкова освіта	2
	Предмети природничо-математичного циклу	2
	Гуманітарні дисципліни	3
Регіон	Західний (Львів)	2
	Східний (Харків, Донецьк, Макіївка)	4
	Південь (Сімферополь)	1
Тривалість безробіття	Близько 1 місяця	1
	6–9 місяців	2
	Більше року	4

Категорія		Кількість
Причини безробіття	Кінець терміну контракту (тимчасова заміна іншого вчителя, що перебувала у декретній відпустці)	1
	Звільнення з роботи через низьку заробітну плату (часто пов'язано зі зменшенням педнавантаження) і погіршення відносин з адміністрацією та колегами	5
	Звільнення з роботи через незручне розташування школи (далеко від місця проживання)	1
Шукають (або намагались шукати) роботу за кордоном	Так	4
	Ні	3

Таблиця С.3. Склад вибірки опитаних студентів педагогічних закладів – потенційна міграція (N=419)

Категорія		N	%
Вік	18–21 рік	138	32.9
	22–25 років	281	67.1
Стать	Чоловіча	73	17.4
	Жіноча	346	82.6
Сімейний стан	Неодружені	343	81.9
	Одружені	71	16.9
	Розлучені /удівці	5	1.2
Освіта (очікуваний освітньо-кваліфікаційний рівень)	Молодший спеціаліст	131	31.3
	Бакалавр	8	1.9
	Спеціаліст або магістр	280	66.8
Напрямок підготовки (за групами предметів викладання у школі)	Дошкільна та початкова освіта	148	35.3
	Природничо-математичний цикл	93	22.2
	Суспільно-гуманітарний цикл	131	31.3
	Художньо-естетичний цикл	36	8.6
Тип населеного пункту (походження)	Велике місто (100 тис. і більше)	120	28.6
	Маленьке місто (до 100 тис.)	135	32.2
	Село	161	38.4
Змінили місце проживання задля навчання (освітня міграція)	Так	258	61.6
	Ні	161	38.4
Тип населеного пункту (під час навчання)	Велике місто (100 тис. і більше)	289	69.0
	Маленьке місто (до 100 тис.)	130	31.0
Регіон (навчання)	Черкаська область	208	49.6
	Харківська область	97	23.2
	Івано-Франківська область	114	27.2

Категорія		N	%
Досвід роботи вчителем	Так	28	6.7
	Ні	390	93.1
Інша робота/ прибуткова діяльність, окрім викладання	Так	119	28.4
	Ні	296	70.6
Рівень життя (матеріальне становище)	Недостатній (не вистачає грошей навіть на їжу)	6	1.4
	Ледве достатній (вистачає грошей на їжу, але купувати одяг уже важко)	68	16.2
	Майже достатній (вистачає грошей на їжу, одяг і збереження, але цього не вистачає, щоб купувати дорогі речі)	185	44.2
	Достатній (можуть дозволити собі купувати деякі коштовні речі, наприклад, телевізор або холодильник)	140	33.4
	Більше ніж достатній (можуть дозволити собі купити все, що захочуть)	16	3.8
	Не зазначено	4	1.0

Таблиця С.4. Склад вибірки опитаних викладачів і науковців – потенційна міграція (N=109)

Категорія		N	%
Вік	20–29 років	27	24.8
	30–39 років	32	29.4
	40–55 років	36	33.0
	Більше 55 років	14	12.8
Стать	Чоловіча	53	48.6
	Жіноча	56	51.4
Сімейний стан	Неодружені	26	23.9
	Одружені	72	66.1
	Розлучені /удівці	11	10.1
Освіта (найвищий рівень на момент опитування)	Спеціаліст або магістр	54	49.5
	Кандидат наук	47	43.1
	Доктор наук	8	7.3
Вчене звання	Професор	6	5.5
	Доцент	31	28.4
	Провідний науковий співробітник	7	6.4
	Не було вченого звання	65	59.6
Сфера наукових інтересів	Природничі та математичні науки	37	33,9
	Суспільні та гуманітарні науки	35	32,1
	Технічні науки	37	33,9

Категорія		N	%
Загальний педагогічний стаж/досвід наукової діяльності	До 10 років	50	45.9
	11–20 років	26	23.9
	21 рік і більше	27	24.8
	Не зазначено	6	5.5
Міжнародна співпраця	Публікації у закордонних фахових виданнях	43	39.5
	Участь у наукових заходах за кордоном	38	34.9
	Участь у спільних дослідницьких проектах	31	28.4
	Досвіду співпраці не було	51	46.8
Тип насел. пункту	Велике місто	98	89.9
	Маленьке місто	11	10.1
Регіон	Черкаська обл.	28	25.7
	Харківська обл.	27	24.8
	Івано-Франківська обл.	25	22.9
	м. Київ	29	26.6
Тип установи	ВНЗ I–II рівня	13	11.9
	ВНЗ III–IV рівня	77	70.6
	НДІ	19	17.4
Чиста зарплата за останній місяць	Менше 1000 грн	11	10.1
	1000–1999 грн	22	20.2
	2000–3999 грн	48	44.0
	4000–5999 грн	18	16.5
	6000 грн і більше	7	6.4
	Не зазначено	3	2.8
Рівень задоволеності роботою	Скоріше незадоволений	2	1.8
	Ні задоволений, ні не задоволений	17	15.6
	Скоріше задоволений	62	56.9
	Дуже задоволений	28	25.7
Додаткова робота/діяльність	Так	40	36.7
	Ні	68	62.4
Рівень життя (матеріальне становище)	Недостатній	2	1.8
	Ледве достатній	31	28.4
	Майже достатній	51	46.8
	Достатній	21	19.3
	Більше ніж достатній	3	2.8
	Не зазначено	1	0.9

Таблиця С.5. Склад вибірки опитаних учителів – поточна міграція (N=92)

Категорія		N	%
Вік	20–29 років	11	12.0
	30–39 років	20	21.7
	40–55 років	53	57.6
	Більше 55 років	8	8.7
Стать	Чоловіча	5	5.4
	Жіноча	87	94.6
Сімейний стан	Неодружені	11	12.0
	Одружені	45	48.9
	Розлучені/ удівці	36	39.1
Освіта (найвищий рівень на момент опитування)	Молодший спеціаліст	8	8.7
	Бакалавр	12	13.0
	Спеціаліст або магістр	71	77.2
	Кандидат наук	1	1.1
Наявність кваліфікації вчителя	Так	86	93.5
	Ні	5	5.4
Кваліфікаційна категорія (перед останнім виїздом за кордон)	Спеціаліст	31	33.7
	Спеціаліст 2-ої кат.	15	16.3
	Спеціаліст 1-ої кат.	12	13.0
	Спеціаліст вищої кат.	19	20.7
	Інше	4	4.4
	Не зазначено	11	12.0
Предметна спеціалізація (відповідно до диплому)	Початкова освіта	19	20.7
	Природничо-математичний цикл	20	21.7
	Суспільно-гуманітарний цикл	39	42.4
	Художньо-естетичний цикл	6	6.5
	Технічні дисципліни (ПТНЗ)	5	5.4
	Не зазначено	3	3.3
Загальний педагогічний стаж	До 10 років	53	57.6
	11–20 років	21	22.8
	21 рік і більше	12	13.0
	Не вказано	6	6.5
Тип навчального закладу – місця роботи перед останнім виїздом за кордон	Початкова школа (I-го ступеня)	13	14.1
	Середня основна та старша школа (II–III ступенів)	24	26.1
	Початкова та середня школа (I–II або I–III ступенів)	25	27.2
	Гімназія, школа спец. типу	17	18.5
	ПТНЗ	3	3.3
	Інші	8	8.7

Категорія		N	%
Регіон проживання перед останнім виїздом за кордон	Північ	8	8.7
	Центр	7	7.6
	Південь	11	12.0
	Схід	16	17.4
	Захід	50	54.4
Кількість міграційних періодів із 2002 р.	1	57	62.0
	2	13	14.1
	3-4	8	8.7
	5-20	6	6.5
	Не зазначено	8	8.7
Тривалість останнього міграційного періоду	до 1 року	13	14.1
	1–2 роки	11	12.0
	2–5 років	29	31.5
	5–10 років	23	25.0
	10 років і більше	13	14.1
	Не зазначено	3	3.3
Країна призначення (останній міграційний період)	Італія	51	55.4
	Росія	24	26.1
	Чехія	7	7.6
	Іспанія	3	3.3
	Польща	2	2.2
	Інші*	5	5.5
Перебування сім'ї за кордоном чи в Україні	Сам(а), немає сім'ї	16	17.4
	Подружжя та діти в Україні	50	54.4
	З подружжям АБО з дітьми	17	18.5
	З подружжям і дітьми	7	7.6
	Не зазначено	2	2.2
Теперішній правовий статус за кордоном	Дозвіл на проживання	17	18.5
	Дозвіл на проживання та роботу	39	42.4
	Тимчасова реєстрація (зокрема автоматична короткотермінова реєстрація, як у Росії)	20	21.7
	Нелегальне перебування	15	16.3
	Громадянство	1	1.1
Теперішній статус зайнятості за кордоном	Найманий працівник юридичної особи	16	17.4
	Найманий працівник фізичної особи або домогосподарства	53	57.6
	Тимчасовий працівник	8	8.7
	Роботодавець /самозайнятий	4	4.3
	Безробітний /неактивний	10	10.9

Примітка: *Інші країни призначення включають Австрію, Болгарію, Великобританію, Кіпр та Казахстан. Географічні макрорегіони згруповано таким чином: Північ включає Житомирську, Київську, Сумську та Чернігівську області; Центр – Вінницьку, Кіровоградську, Полтавську та Черкаську області; Південь включає АРК та м. Севастополь, Миколаївську, Одеську та Херсонську області; Схід – Дніпропетровську, Донецьку, Запорізьку, Луганську та Харківську області; Захід – Волинську, Закарпатську, Івано-Франківську, Львівську, Рівненську, Тернопільську, Хмельницьку та Чернівецьку області. Місто Київ не входить до жодного макрорегіону, оскільки не було випадків еміграції з нього (у нашому опитуванні).

Таблиця С.6. Основні причини виїзду з України останнього разу – вчителі – поточна міграція (кількість відповідей, N=92)

	Причина 1	Причина 2	Причина 3	Всього
Хотів/ла скористатися можливістю отримання більш високих доходів за кордоном	41	8	4	53
Хотів/ла покращити рівень життя своєї родини, яка залишається в Україні	18	20	3	41
Хотів/ла купити будинок/квартиру для своєї родини /дітей	8	10	8	26
Хотів/ла скористатися кращими можливостями професійного розвитку та просування, здобувши досвід роботи, професійну підготовку та доступ до кращих ресурсів та технологій	6	8	2	16
Потрібно оплачувати навчання дітей	5	4	7	16
Хотів/ла возз'єднатися з подружжям чи батьками	5	3	3	11
Не подобається соціальна, економічна чи політична ситуація в Україні	1	5	5	11
Потрібно виплатити борги	1	5	4	10
Хотів/ла втекти від сімейних проблем (конфлікт з батьками/розлучення)	1	4	4	9
Не бачу майбутнього в Україні для мене та моїх дітей	3	1	5	9
Хотів/ла здобути освіту за кордоном	1	1	2	4
Інше	1	1	2	4
Не подобається клімат/екологічна ситуація в Україні	0	0	3	3

Примітка: Відповіді на запитання: "Будь ласка, вкажіть основні причини виїзду з України останнього разу. Відмітьте максимум три найголовніші причини, починаючи від найбільш важливої (Причина 1) до менш важливої (Причина 3)". Альтернативу "Хотів/ла інвестувати в наявний в Україні бізнес або розпочати новий" не обрав жоден респондент, тому її не показано у Таблиці.

Таблиця С.7. Причини вибору країни призначення – вчителі – поточна міграція (кількість респондентів, N=92)

	Причина 1	Причина 2	Причина 3	Всього
Маю там родичів/друзів	31	12	4	47
Кращі можливості працевлаштування/отримання більш високих доходів порівняно з іншими країнами	20	8	5	33
Знання мови цієї країни	5	6	6	17
Географічна/культурна близькість цієї країни до України	3	9	3	15
Відносно низькі витрати на проживання порівняно з іншими країнами	7	1	3	11
Неважко отримати візу та дозвіл на проживання/роботу	5	5	1	11
Там люди привітні до іноземців	1	6	3	10
Неважко в'їхати до цієї країни нелегально	3	1	5	9
Інше	7		2	9
Кращі можливості навчання порівняно з іншими країнами	3	4		7
Жив/працював(ла) там раніше	3	1	2	6
Професійну кваліфікацію українських учителів визнають у цій країні, тому було можливо знайти роботу за фахом	1	1	2	4

Примітка: Відповіді на запитання: “Чому Ви переїхали саме до цієї країни? Відмітьте максимум три найголовніші причини, починаючи від найбільш важливої (Причина 1) до менш важливої (Причина 3)”.

Таблиця С.8. Склад вибірки опитаних викладачів і науковців – поточна міграція (N=57)

Категорія		N	%
Вік	20–29 років	11	19.3
	30–39 років	39	68.4
	40–55 років	7	12.3
Стать	Чоловіча	28	49.1
	Жіноча	29	50.9
Сімейний стан	Неодружені	7	12.3
	Одружені	44	77.2
	Розлучені/удівці	6	10.5
Освіта (найвищий рівень на момент опитування)	Спеціаліст або магістр	12	21.1
	Кандидат наук	11	19.3
	Доктор наук (зокрема PhD)	34	59.7

Категорія		N	%
Країна отримання останньої освіти	Україна	24	42.1
	США	15	26.3
	Інші	18	31.6
Предметна спеціалізація (відповідно до диплому)	Математичні науки та інженерія	10	17.5
	Природничі науки (зокрема біоінженерія)	7	12.3
	Іноземні мови	4	7.0
	Соціологія та політологія	8	14.0
	Економіка	20	35.1
	Інші суспільні науки	7	12.3
Вчене звання перед останнім виїздом за кордон	Професор	1	1.8
	Доцент	6	10.5
	Провідний науковий співробітник	2	3.5
	Не було вченого звання	48	84.2
Загальний педагогічний стаж/досвід наукової діяльності перед виїздом за кордон	Без досвіду роботи	22	38.6
	До 10 років	32	56.1
	15 років	2	3.5
	22 роки	1	1.8
Міжнародна співпраця	Публікації у закордонних фахових виданнях	14	24.6
	Участь у наукових заходах за кордоном	25	43.9
	Участь у спільних дослідницьких проектах	18	31.6
	Досвіду співпраці не було	27	47.4
Регіон проживання перед останнім виїздом за кордон	Північ	2	3.5
	Центр	4	7.0
	Південь	3	5.3
	Схід	10	17.5
	Захід	8	14.0
	м. Київ	30	52.6
Кількість міграційних періодів із 2002 р.	1	39	68.4
	2	13	22.8
	3	3	5.3
	9-10	2	3.5

Категорія		N	%
Тривалість останнього міграційного періоду	До 1 року	7	12.3
	1–2 роки	4	7.0
	2–5 років	11	19.3
	5–10 років	24	42.1
	10 років і більше	11	19.3
Країна призначення (останній міграційний період)	США	18	31.6
	Великобританія	9	15.8
	Канада	5	8.8
	Нідерланди	4	7.0
	Німеччина	4	7.0
	Польща	3	5.3
	Іспанія	3	5.3
	Австралія	2	3.5
	Франція	2	3.5
	Інші*	7	12.3
Теперішній правовий статус за кордоном	Дозвіл на проживання	3	5.3
	Дозвіл на проживання та роботу	38	66.7
	Тимчасова реєстрація	4	7.0
	Громадянство	10	17.6
	Студентська віза	2	3.5
Теперішній статус зайнятості	Найманий працівник юридичної особи	45	79
	Інше	4	7
	Безробітний/неактивний	8	14

Примітка: * Інші країни призначення включають Італію, Португалію, Чехію, Швейцарію, Словенію, Швецію та Фінляндію. Географічні макрорегіони згруповано таким чином: Північ включає Житомирську, Київську, Сумську та Чернігівську області; Центр – Вінницьку, Кіровоградську, Полтавську та Черкаську області; Південь включає АРК та м. Севастополь, Миколаївську, Одеську та Херсонську області; Схід – Дніпропетровську, Донецьку, Запорізьку, Луганську та Харківську області; Захід – Волинську, Закарпатську, Івано-Франківську, Львівську, Рівненську, Тернопільську, Хмельницьку та Чернівецьку області.

Таблиця С.9. Основні причини виїзду з України останнього разу – викладачі та науковці – поточна міграція (кількість відповідей, N=57)

	Причина 1	Причина 2	Причина 3	Всього
Хотів/ла скористатися кращими можливостями професійного розвитку та просування, здобувши досвід роботи, професійну підготовку та доступ до кращих ресурсів та технологій	22	6	0	28
Хотів/ла здобути освіту за кордоном	18	0	0	18
Хотів/ла скористатися можливістю отримання більш високих доходів за кордоном	7	1	1	9
Не подобається соціальна, економічна чи політична ситуація в Україні	2	0	4	6
Хотів/ла возз'єднатися з подружжям чи батьками	3	0	0	3
Не бачу майбутнього в Україні для мене та моїх дітей	3	0	0	3
Інші *	2	1	0	3
Хотів/ла купити будинок/квартиру для моєї родини/дітей	0	0	1	1

Примітка: Відповіді на запитання: "Будь ласка, вкажіть основні причини виїзду з України останнього разу. Відмітьте максимум три найголовніші причини, починаючи від найбільш важливої (Причина 1) до менш важливої (Причина 3)". *Інші включають відповіді, запропоновані респондентами, а саме: "отримав(ла) пропозицію працевлаштування від університету", "невизнання наукового ступеня PhD та академічних здобутків в Україні", "відсутність PhD-програми за моєю спеціалізацією в Україні". Інші альтернативи, представлені в аналогічних таблицях, отримали нульові результати.

Таблиця С.10. Причини вибору країни призначення – викладачі та науковці – поточна міграція (кількість відповідей, N=57)

	Причина 1	Причина 2	Причина 3	Всього
У цій країні більше визнаних університетів/дослідницьких центрів у моїй сфері порівняно з іншими країнами	12	2	0	14
Кращі можливості працевлаштування/отримання більш високих доходів порівняно з іншими країнами	12	0	1	13
Інше	10	0	0	10
Знання мови цієї країни	5	1	2	8
Кращі можливості навчання порівняно з іншими країнами	7	0	0	7
Там люди привітні до іноземців	1	3	0	4
Маю там родичів/друзів	2	1	0	3
Неважко отримати візу та дозвіл на проживання/роботу	2	0	1	3
Жив/працював(ла) там раніше	3	0		3
Географічна/культурна близькість цієї країни до України	1	0	1	2
Професійну кваліфікацію українських науковців визнають у цій країні, тому було можливо знайти роботу за фахом	1	0	0	1

Примітка: Відповіді на запитання: "Чому Ви переїхали саме до цієї країни? Відмітьте максимум три найголовніші причини, починаючи від найбільш важливої (Причина 1) до менш важливої (Причина 3)". Альтернативи "Відносно низькі витрати на проживання порівняно з іншими країнами" та "Неважко в'їхати в цю країну нелегально" не обрав жоден респондент, тому їх не показано у Таблиці.

Таблиця С.11. Склад вибірки опитаних учителів – зворотна міграція (N=200)

Категорії		N	%
Вік	20–29 років	25	12.5
	30–39 років	59	29.5
	40–55 років	109	54.5
	Більше 55 років	7	3.5
Стать	Чоловіча	42	21.0
	Жіноча	158	79.0
Сімейний стан	Неодружені	32	16.0
	Одружені	117	58.5
	Розлучені/удівці	51	25.5
Освіта (найвищий рівень на момент опитування)	Молодший спеціаліст	19	9.5
	Бакалавр	17	8.5
	Спеціаліст або магістр	161	80.5
	Кандидат наук	2	1.0
Наявність кваліфікації вчителя	Так	195	97.5
	Ні	3	1.5
Кваліфікаційна категорія	Спеціаліст	92	46.0
	Спеціаліст 2-ої кат.	17	8.5
	Спеціаліст 1-ої кат.	55	27.5
	Спеціаліст вищої кат.	34	17.0
	Не зазначено	2	1.0
Предметна спеціалізація (відповідно до диплому)	Початкова освіта	44	22.0
	Природничо-математичний цикл	33	16.5
	Суспільно-гуманітарний цикл	76	38.0
	Художньо-естетичний цикл	36	18.0
	Технічні дисципліни (ПТНЗ)	6	3.0
	Не зазначено	5	2.5
Загальний досвід роботи вчителем	До 10 років	104	52.0
	11–20 років	58	29.0
	21 рік і більше	32	16.0
	Не вказано	6	3.0
Тип навчального закладу – місця роботи перед останнім виїздом за кордон	Початкова школа (I-го ступеня)	15	7.5
	Середня основна та старша школа (II–III ступенів)	62	31.0
	Початкова та середня школа (I–II або I–III ступенів)	80	40.0
	Гімназія, школа спец. типу	24	12.0
	ПТНЗ	11	5.5
	Інші	7	3.5

Категорії		N	%
Регіон проживання перед останнім виїздом за кордон	Північ	42	21.0
	Центр	33	16.5
	Південь	45	22.5
	Схід	20	10.0
	Захід	59	29.5
Кількість міграційних періодів із 2002 р.	1	157	78.5
	2	21	10.5
	3–4	12	6.0
	5–20	4	2.0
	Не зазначено	6	3
Тривалість останнього міграційного періоду	До 3 місяців	40	20.0
	4–11 місяців	52	26.0
	1–2 роки	37	18.5
	2–5 років	54	27.0
	5–10 років	16	8.0
	10 років і більше	1	0.5
Країна призначення (останній міграційний період)	Росія	54	27.0
	Польща	26	13.0
	Італія	26	13.0
	Німеччина	21	10.5
	США	13	6.5
	Португалія	12	6.0
	Іспанія	10	5.0
	Чехія	8	4.0
	Ізраїль	5	2.5
	Інші*	24	12.0
Правовий статус у країні призначення	Дозвіл на проживання	15	7.5
	Дозвіл на проживання та роботу	73	36.5
	Тимчасова реєстрація	76	38.0
	Нелегальне перебування	33	16.5
	Короткострокова віза	2	1.0
Статус зайнятості за кордоном	Найманий працівник юридичної особи	40	20.0
	Найманий працівник фізичної особи або домогосподарства	105	52.5
	Тимчасовий працівник	33	16.5
	Роботодавець/самозайнятий	1	0.5
	Безробітний/неактивний	21	10.5

Примітка: *Іншими країнами призначення є Білорусія, Греція, Туреччина, Франція, Болгарія, Канада, Китай, Кіпр, Великобританія, ОАЕ, Словаччина, Данія, Ірландія, Куба, Молдова та Фінляндія. Географічні макрорегіони згруповано таким чином: Північ включає Житомирську, Київську, Сумську та Чернігівську області; Центр – Вінницьку, Кіровоградську, Полтавську та Черкаську області; Південь включає АРК та м. Севастополь, Миколаївську, Одеську та Херсонську області; Схід – Дніпропетровську, Донецьку, Запорізьку, Луганську та Харківську області; Захід – Волинську, Закарпатську, Івано-Франківську, Львівську, Рівненську, Тернопільську, Хмельницьку та Чернівецьку області. Місто Київ не входить до жодного макрорегіону, оскільки не було випадків еміграції з нього (у нашому опитуванні).

Таблиця С.12. Причини останнього виїзду з України – вчителі – зворотна міграція (кількість відповідей, N=200)

	Причина 1	Причина 2	Причина 3	Всього
Хотів/ла скористатися можливістю отримання більш високих доходів за кордоном	114	21	18	153
Хотів/ла покращити рівень життя своєї родини, яка залишається в Україні	32	79	16	127
Хотів/ла купити будинок/квартиру для своєї родини/дітей	4	10	25	39
Не подобалась соціальна, економічна чи політична ситуація в Україні	3	16	16	35
Хотів/ла скористатися кращими можливостями професійного розвитку та просування, здобувши досвід роботи, професійну підготовку та доступ до кращих ресурсів та технологій	18	11	3	32
Потрібно було виплачувати борги	5	9	18	32
Потрібно було оплачувати навчання дітей	6	8	15	29
Інше	5	6	7	18
Не бачила майбутнього в Україні для мене та моїх дітей	1	4	9	14
Хотів/ла возз'єднатися з подружжям чи батьками	7	2	2	11
Хотів/ла здобути освіту за кордоном	1	4	2	7
Хотів/ла втекти від сімейних проблем (конфлікт з батьками/розлучення)	2	2	1	5
Хотів/ла інвестувати в наявний в Україні бізнес або розпочати новий	0	0	5	5
Безробіття (звільнення)	2	1		3

Примітка: Відповіді на запитання: "Будь ласка, вкажіть основні причини виїзду з України останнього разу. Відмітьте максимум три найголовніші причини, починаючи від найбільш важливої (Причина 1) до менш важливої (Причина 3)". Альтернативу "Не подобався клімат/екологічна ситуація в Україні" не обрав жоден респондент, тому їх не показано у Таблиці.

Таблиця С.13. Причини повернення в Україну останнього разу – вчителі – зворотна міграція (кількість відповідей, N=200)

	Причина 1	Причина 2	Причина 3	Всього
Батьки/чоловік або дружина/діти хотіли, щоб я повернув(ла)ся	42	29	6	77
Інші сімейні проблеми	20	21	27	68
Закінчився термін дії дозволу на проживання/роботу або візи	36	18	7	61
Відчував(ла) тугу за батьківщиною	10	19	21	50
Закінчився термін дії трудового договору, який не було продовжено; кінець сезону	34	9	3	46
Не бачив(ла) для себе майбутнього у країні перебування	10	12	20	42

	Причина 1	Причина 2	Причина 3	Всього
Мені не сподобався спосіб життя там	11	6	11	28
Мав(ла) проблеми зі здоров'ям	7	12	6	25
Були проблеми з вихованням дітей, які залишились в Україні	5	12	8	25
Заощаджено достатньо грошей	6	9	6	21
Мені не подобалося працювати за кордоном (незадовільні умови праці та/або низька заробітна плата)	6	5	2	13
Закінчився термін навчання або професійної підготовки	5	0	1	6
Пенсійний вік, хочу провести решту життя у моїй рідній країні	1	4	1	6
Інше	1	4	1	6
Хотів(ла) започаткувати бізнес в Україні якомога скоріше	0	5	0	5
Був(ла) звільнений(а) роботодавцем через економічну кризу	2	0	1	3
Я був(ла) потрібен(на) у сімейному бізнесі/фермі тут	1	1	1	3
Був(ла) депортований(а) з країни перебування	1	0	1	2
Страх війни/громадянського конфлікту/переслідування у країні перебування	1	1	0	2

Примітка: Відповіді на запитання: "Говорячи про Ваше (останнє) повернення в Україну, будь ласка, назвіть його основні причини? Відмітьте максимум три найголовніші причини, починаючи від найбільш важливої (Причина 1) до менш важливої (Причина 3)".

Додаток D

Висновки з аналогічного дослідження в Молдові³¹

Проект «Ефективне управління трудовою міграцією та її кваліфікаційними аспектами» мав на меті підтримку управління міграцією в Молдові та Україні. Отже, дослідження, проведені в рамках проекту, велися паралельно в обох країнах. Незважаючи на те, що не завжди можна зробити пряме порівняння через різні умови у країнах спостереження, цікаво мати уявлення про те, що відбувається у тому самому секторі в сусідній країні.

Серед основних проблем системи освіти в Молдові варто зазначити такі:

- зниження за останнє десятиліття (на 39,6%) загальної чисельності школярів, що відвідують заклади початкової та середньої загальної освіти; кількість шкіл скоротилася на 7,2%, а кількість учителів – на 11,8%;
- демографічне старіння педагогічних колективів: частка вчителів, яка досягла пенсійного віку, збільшилася з 6,6 % у 2001/2002 н.р. до 19,6% у 2010/2011 н.р.;
- труднощі із заповненням вакансій на посади вчителів у сільській місцевості;
- зниження чисельності учнів професійно-технічних навчальних закладів на 11%, а кількості ПТНЗ – на 12,5 %. Водночас кількість учителів ПТНЗ скоротилася не більше ніж на 5,6%.

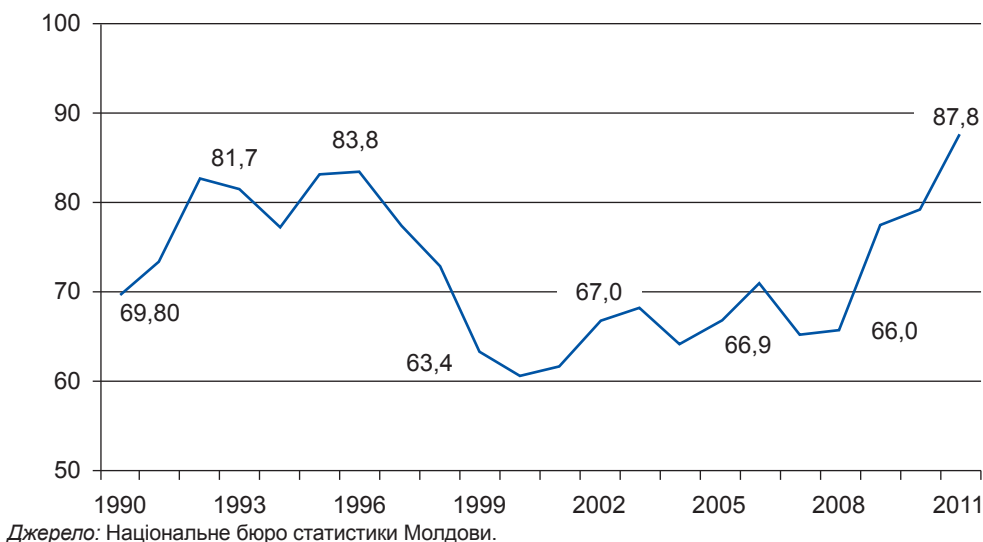
У цій складній ситуації не дивно, що 53,6 % респондентів висловили намір мігрувати: 40,3 % – для тимчасового виїзду з метою працевлаштування; 7,9 % – на постійне місце проживання; 5,4% – для навчання за кордоном.

Більш зацікавленими у міграції виявилися чоловіки віком 25–29 років (67%); не-одружені або розведені особи; вчителі та педагогічно-наукові працівники, які не мали кваліфікації вчителя та/або вченого ступеня.

31 Автором цього розділу є Франческо Панзіка (Francesco Panzica), міжнародний експерт з питань міграції та зайнятості, який допомагав команді МОП у реалізації проекту в Молдові та Україні. Аналогічне дослідження для Молдови під авторством Cheianu-Andrei D. “The Impact of Migration of Teaching Staff and Researchers in Moldova” було проведено у 2012 р. та буде опубліковано МОП у 2013 р.

Основним спонукаючим до міграції чинником є низький рівень заробітної плати: “що можуть зробити молоді спеціалісти із зарплатою, яку вони отримують? Вони не можуть дозволити собі завести сім’ю і підтримувати її...”. Як показано на Рисунку D.1 нижче, рівень заробітної плати вчителів залишається на значно нижчому рівні, ніж середня заробітна плата по країні, незважаючи на значне підвищення впродовж останніх років.

Рисунок 12. Співвідношення заробітної плати вчителів щодо середньої заробітної плати в Молдові (проценти)



Іншими популярними причинами бажання виїхати за кордон, зазначеними потенційними мігрантами серед педагогів і науковців у Молдові, були:

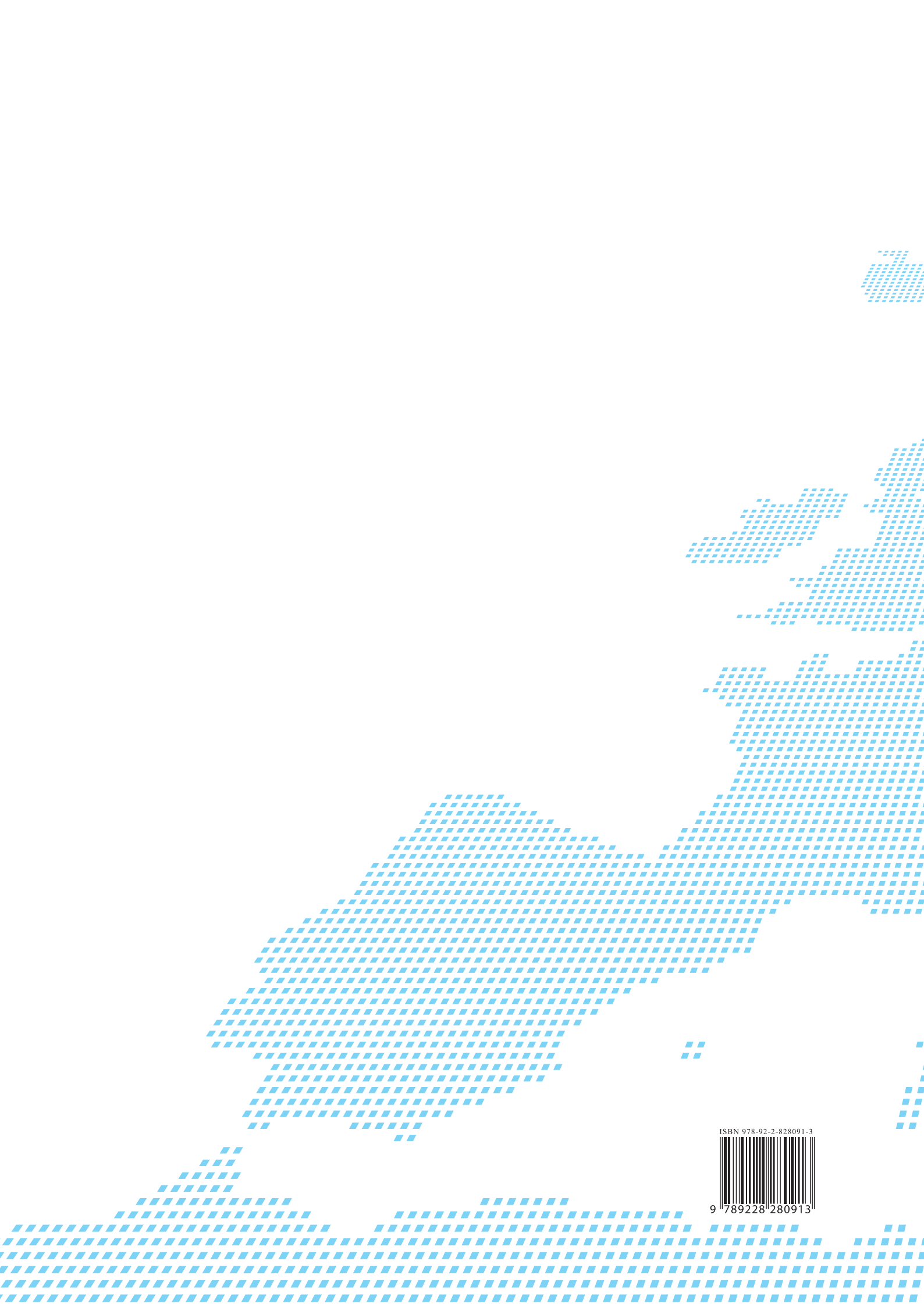
- відсутність житла (25% учителів загальноосвітніх і професійно-технічних закладів і 28% викладачів вишів і наукових працівників живуть у будинку/квартирі своїх друзів або родичів, орендують житло або живуть у гуртожитках);
- брак нового обладнання у лабораторіях, що особливо стосується тих, хто працює у галузі фізики, хімії та інформаційних технологій;
- відсутність перспектив кар’єрного зростання: “є директори шкіл, які не дають своїм співробітникам можливості розвитку і тому створюють штучні перешкоди”.

Дзеркальним відображенням вище зазначених факторів спонукаючих до міграції є фактори спонукачі до повернення:

- можливість поліпшення житлових умов родини;
- очікувана вища винагорода за працю у країні призначення;
- друзі та родичі, що проживають за кордоном;
- можливості для професійного/кар’єрного зростання через накопичення досвіду, підвищення кваліфікації і доступ до послуг кращої якості;
- можливість забезпечити кращі умови для отримання освіти дітей.

Педагоги і науковці, які повернулися до Молдови, мають такі характеристики:

- більшість з них віком 46–55 років, одружені, деякі мають дітей;
- багато мігрантів повернулися з Італії і Росії, деякі – із Греції, Іспанії, Португалії, Ізраїлю, Румунії, Канади, США та Туреччини;
- переважна більшість зворотних мігрантів ніколи не шукали роботу за кордоном відповідно до своєї професії, маючи за головну мету поліпшення фінансового стану своєї родини: “Я знала, куди я збираюся, і я добре знала, яку роботу я збираюся робити за кордоном, тому я навіть не розглядала будь-які інші варіанти. Я зробила свою роботу, отримала гроші і повернулася додому”.



ISBN 978-92-2-828091-3



9 789228 280913