

DOI: 10.22363/2313-2272-2019-19-4-756-768

Русскоязычные экспаты в странах Ближнего Востока*

М.М. Акулич

Тюменский государственный университет
ул. Семакова, 10, Тюмень, Россия, 625003
(e-mail: m.m.akulich@utmn.ru)

Распространение трудовой миграции высококвалифицированных специалистов в современном мире актуализирует проблему изучения сущности и значения этого социального феномена. В процессе теоретического осмысления темы конструируется авторское понятие «экспат», которое может применяться в социологии. Интерес автора сосредоточен на адаптации русскоязычных экспатов на Ближнем Востоке. Актуальность исследования в этом регионе определяется, с одной стороны, привлекательностью стран Персидского залива для профессиональной и трудовой миграции, с другой стороны — отсутствием прикладных исследований, направленных на рассмотрение особенностей адаптации русскоязычных специалистов и членов их семей к жизни в арабской стране. Данные были получены в ходе опроса/интервью специалистов и членов их семей ($n = 50/14$), проживающих в странах Ближнего Востока. Результаты свидетельствуют, что на данный момент экспаты приезжают самостоятельно и по приглашению принимающей стороны, проходя процедуру профессионального отбора на английском языке. Экспаты и их семьи не испытывают особых трудностей в процессе адаптации к новым условиям жизни, стремятся сохранять традиции своей культуры, активно взаимодействуют с представителями диаспоры. В целом экспаты удовлетворены профессиональной деятельностью, самореализацией и условиями жизни. Однако члены их семей практически не работают по специальности, хотя преимущественно имеют высшее образование. Занятость членов семей экспатов связана в основном со сферой обслуживания. Дети учатся в американских и английских школах, общаются независимо от национальной принадлежности. Социокультурная адаптация детей проходит вполне успешно, поскольку имеются как социальные условия (парки, детские площадки, пляжи), так социокультурные (уважительное и доброжелательное отношение).

Ключевые слова: адаптация; диаспора; миграция; культура; экспатриат; экспат; Ближний Восток

Теоретико-методологические основания исследования

В настоящее время в зарубежной научной литературе активно применяются понятия «экспат» и «экспатриат», в которых нашли отражение определенные особенности современной миграции. В отечественной науке понятия «экспат» и «экспатриат» используется крайне редко, хотя явление, отраженное в данном понятии, широко распространено и требует научного осмысления. В этой связи появляется проблема определения места слов «экспат» и «экспатриат» в системе понятий, используемых гуманитарными и социальными науками, где перемещения инди-

* © Акулич М.М., 2019.

Статья поступила 07.06.2019 г. Статья принята к публикации 20.09.2019 г.

видов и групп принято изучать посредством таких понятий, как «мобильность», «миграция», «экспатриация», «туризм» и др.

Субъектов социального перемещения обычно называют мигрантами, эмигрантами, туристами, депортированными лицами. Какие мигранты являются экспатриантами, экспатами? Что нового появилось в современной трудовой миграции, что потребовало введения и разработки этих относительно новых понятий? А.С. Герд, размышляя над вопросом «кто такие мигранты» с позиций филологии, показала некоторые различия этих дефиниций: мигрант — человек, проживающий не в родной стране, причем мигранты предстают как эмигранты — лица, уехавшие из родной страны — и иммигранты — лица, приехавшие в неродную страну; депортант — человек, высланный из государства или насильственно переселенный куда-либо внутри страны; турист — человек, временно посещающий другую страну, не имеющий права трудовой деятельности; экспатриат — человек, «уехавший из страны, гражданином которой он является, на продолжительный срок»; экспат — человек, находящийся «вне родины» или «за пределами родины», «сленговое понятие для иностранных специалистов» [1]. Понятия «экспатриат» и «экспат» наиболее близки по смыслу и звучанию, однако могут иметь и различные смысловые акценты. Экспатриат может уехать на длительный срок из своей страны, не преследуя задачу трудовой занятости, имея иные мотивы, в том числе политического характера. Для изучения такого нового явления в миграции населения, как профессиональная мобильность высококвалифицированных специалистов, наиболее подходит понятие «экспат».

А.С. Герд проводит анализ понятий «экспатриат» и «экспат», используя зарубежные и российские словари и иные источники [1]: «экспаты — это мигранты, желаемые, ожидаемые, приглашаемые, привлекаемые в данную страну», экспат в современном русском языке — человек «с гражданством одной страны и работающий по контракту в другой стране», который «добровольно или по приглашению переезжает в другую страну, обычно с целью получить работу, соответствующую его высокой квалификации, обладая при этом материальными средствами, достаточными для полноценного проживания в этой стране». Данная дефиниция соответствует нашему пониманию и целям исследования и может быть использована при конструировании социологического понятия «экспат» — это трудовой мигрант, имеющий высокую квалификацию, востребованный в данной стране и приехавший по приглашению или самостоятельно, который обычно не связывает свое будущее со страной пребывания, не планирует ассимилироваться с местным населением и рассматривает предложения о трудоустройстве, отдавая приоритет возможностям профессиональной самореализации и максимизации дохода. В исследовании также используется понятие «профессионал» — высококвалифицированный специалист, востребованный на рынке труда, в том числе на международном.

Научный интерес к рассмотрению профессиональной эмиграции, адаптации мигрантов в новом социокультурном, экономическом и территориальном пространствах можно проследить начиная с работ представителей Чикагской школы [8]. Они рассматривали особенности адаптации европейцев к жизни в США, однако

некоторые современные исследования анализируют и то, как приспособляются к жизни в Европе белые американцы [12]. В настоящее время в западной литературе есть работы, анализирующие возможности реализации международной карьеры в разных регионах мира [15]. Также можно отметить международные исследования, связанные с изучением вопроса об окупаемости у больших бизнес-корпораций вложений в перемещение высококвалифицированных сотрудников в разные страны для работы в собственных представительствах [14].

Отдельное место в международных исследованиях жизни экспатов, их адаптации на новом месте, социальной роли в принимающей стране занимают страны Персидского залива. Н. Слак Валек определяет роль экспатов, туристов и местных жителей в формировании брэнда и образа столицы ОАЭ [16]; изучается влияние налоговых реформ на экспатов в ОАЭ [13], группы экспатов в странах залива, объединенные этнической идентичностью [11]. В этой связи представляется актуальным рассмотрение особенностей адаптации русскоязычных экспатов на Ближнем Востоке.

Г.У. Солдатова, Л.А. Шайгерова, Е.И. Шлягина, исследуя этническую идентификацию у русских мигрантов, рассмотрели аспект нарушения этнической самоидентификации русских на некоторых территориях постсоветского пространства [5]. Исследуемая нами социальная группа экспатов-профессионалов, образованная из русских и русскоговорящих, сохраняет этническую самоидентификацию. Нарушения этнической самоидентификации даже у экспатов и членов их семей, проживающих более 10 лет в странах Персидского залива, не выявлено. Данный факт представляется особенно примечательным в силу того, что экспаты работают в непосредственном контакте как с местными специалистами, так и с экспатами из других стран, в том числе западных. Во многом это свидетельствует о том, что принимающая высококвалифицированных специалистов и заинтересованная в них страна стремится создавать условия не только для комфортного проживания, но и для сохранения собственной культуры и этнической идентичности.

Этническая самоидентификация мигрантов, в том числе экспатов, сохраняется, если их адаптация успешна не только в профессиональном, но и жизненном контексте. Этническая и социокультурная адаптация — сложный процесс встречи разных этносов и культур. Адаптация граждан одной страны в стране с иной культурой, иным этническим составом и религиями происходит иначе и имеет уникальные особенности, нежели в своей стране и странах, с которыми исторически сформировались многообразные социокультурные и иные связи, отлажены миграционные потоки. Успешность адаптации русских и русскоговорящих экспатов, знающих, понимающих и принимающих русскую культуру, этнические и религиозные ценности и приоритеты, зависит и от принимающей страны, и от самих экспатов. Этнокультурная адаптация мигрантов, в том числе и экспатов, детерминируется особенностями этнокультурной политики и ситуации в стране-реципиенте. Исторически сложились разные типы этнокультурной политики стран-реципиентов: в условиях относительно моноэтнического населения и монокультурализма происходит изоляция или ассимиляция мигрантов; в полиэтнических обществах и условиях культурного плюрализма с приоритетом

господствующей культуры, присущей государствообразующему этносу, адаптация мигрантов происходит по типу принятия иной культуры как данности и сохранения своей культуры.

В теории мультикультурализма, в основе которой лежат идеи О. Шпенглера, А.Дж. Тойнби, Н.Я. Данилевского, обосновывается уникальность и неповторимость каждой культуры — взаимодействие представителей разных культур может быть не только успешным, сохраняющим этническую самоидентификацию, но и приятным. В радикальном мультикультурализме происходит явный отход от признания универсальной общечеловеческой культуры, утверждается, что для человека «самые важные свойства — его раса, пол, этническая или классовая принадлежность» [4]. В такой ситуации сложно успешно и комфортно адаптироваться мигрантам, туристам и экспатам, хотя страна может быть заинтересована в их деятельности как специалистов. В исследуемых нами странах явлений радикального мультикультурализма не выявлено.

Ш. Султанов обращает внимание на то, что «исламский мир в силу, прежде всего, религиозных факторов и причин оказывается способным к цивилизационному сопротивлению, отказываясь стать винтиком глобального социально-экономического миропорядка» [2]. Возможно, это происходит потому, что, как пишет А. Кребер, «столкновение культур происходит всегда, и в результате культура рано или поздно исчезнет под влиянием процессов вытеснения или культурной гибридизации... Культура, которой удастся выжить в конкуренции с другими, по существу является более жизнеспособной, благодаря чему мы и считаем ее высшей» [2]. Арабская культура — средневековая культура, сформировавшаяся в 7—10 веках в Арабском халифате, и до настоящего времени она развивается, сохраняя свою самобытность и уникальность. Вместе с тем в условиях глобализации неизбежно происходит активное взаимовлияние и взаимопроникновение культур, активно проявляется мультикультурализм. Эти тенденции не миновали и арабскую цивилизацию — моноэтнические и моноконфессиональные общества арабисламских стран постепенно приближаются к разряду полиэтнических и поликонфессиональных, хотя в разных странах эти процессы происходят по-разному.

Миграция в странах Ближнего Востока

Сегодня в странах Персидского залива почти половина (49%) населения является приезжими: в Саудовской Аравии — 32,7%, в Омане — 45,4%, в Бахрейне — 52%, в Кувейте — 69,4%, в ОАЭ — 88,5%, в Катаре — 89,9% [10]. Для примера рассмотрим динамику изменений этнического и религиозного состава населения Саудовской Аравии, ОАЭ и Бахрейна (рис. 1). Приведенные данные показывают, что рассматриваемые страны значительно отличаются в соотношении доли местного и приезжего населения.

Этнический состав стран Ближнего Востока тоже не однороден (рис. 2). Что касается вероисповедания, то в основном преобладает население, исповедующее ислам, хотя доля населения, исповедующего другие религии, постепенно увеличивается (рис. 3). Отдельно следует отметить Саудовскую Аравию: хотя официальные источники говорят о том, что 100% населения исповедуют ислам, независимые эксперты уверены в наличии не менее 10% придерживающихся других верований.

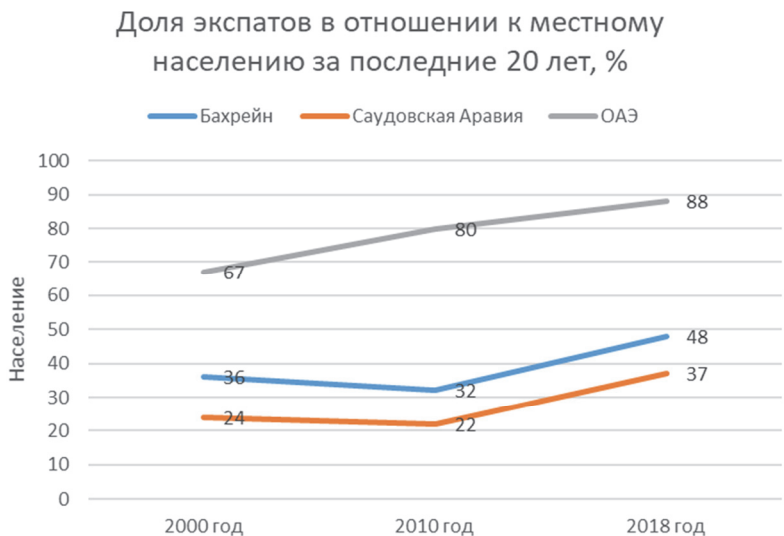


Рис. 1. Доля экспатов в Саудовской Аравии, ОАЭ, Бахрейне [18—22]

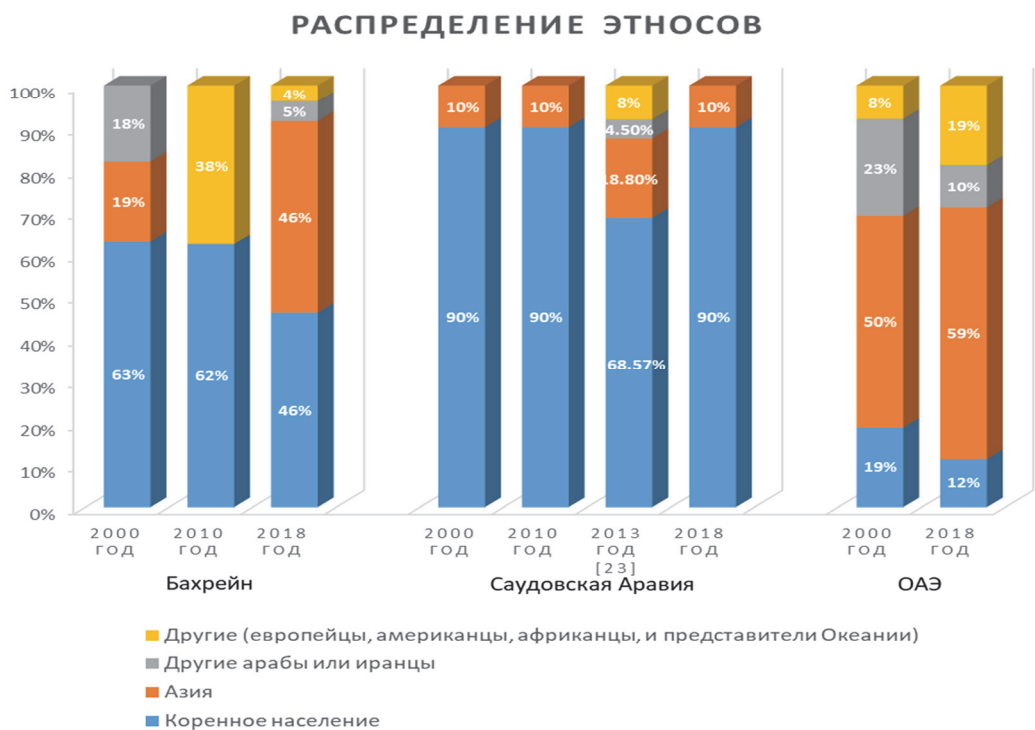


Рис. 2. Этнический состав Саудовской Аравии, ОАЭ и Бахрейна [18—23]

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ВЕРОИСПОВЕДАНИЙ

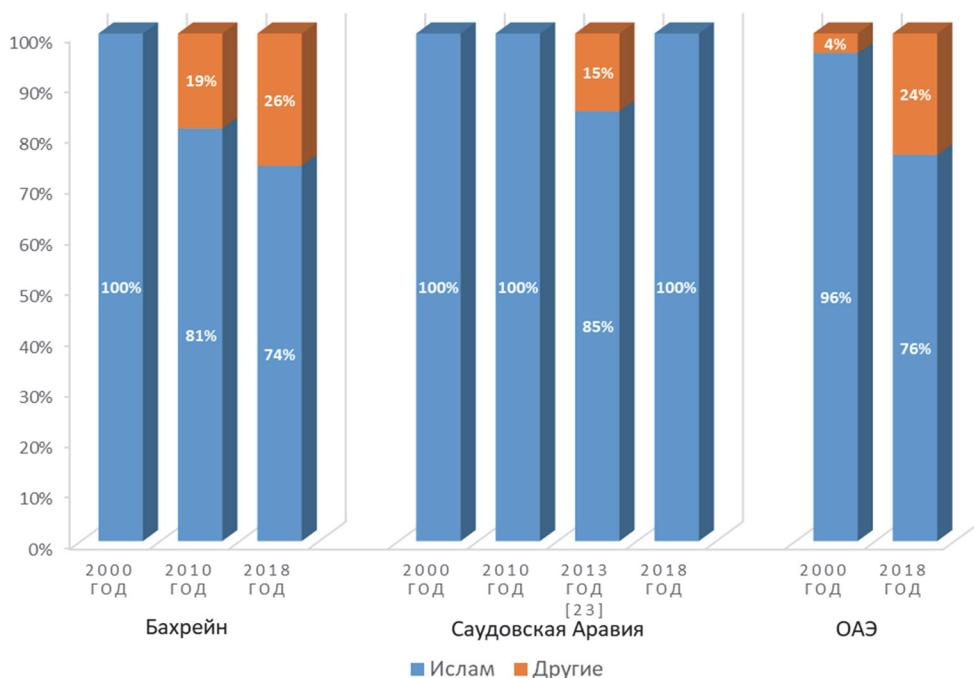


Рис. 3. Распределение населения Саудовской Аравии, ОАЭ и Бахрейна по вероисповеданию [18—23]

Таким образом, страны Ближнего Востока во многом еще являются традиционными, сохраняющими свою самобытность, но в тоже время не остаются в стороне от глобализационных процессов и открыты для взаимодействия с другими народами и культурами. Важно понимать, почему страны Персидского залива крайне притягательны для специалистов из других стран. Например, Бахрейн традиционно входит в пятерку наиболее подходящих стран для жизни экспатов [17]: 47% экспатов отмечают, что им необходимо менее 6 месяцев, чтобы почувствовать себя как дома в данной стране, — общемировой данный показатель составляет 31% [9]. Основная причина, по которой многие высококвалифицированные специалисты приезжают сюда, заключается в возможности зарабатывать больше, чем у себя на родине, и в наличии социальной инфраструктуры, способствующей адаптации в новой стране.

В полиэтнических странах формируются новые стратегии культурной адаптации и интеграции мигрантов, когда общество не остается «просто блоком народов, а непременно преобразуется в сплав, где создается нечто новое за счет взаимного влияния» [6]. Общая культура полиэтнического общества формируется долго, яркий пример чему — социокультурные особенности таких полиэтнических стран, как Россия и США. При этом интеграция и успешность адаптации мигрантов и в этих странах — длительный и сложный процесс. Адаптация и интеграция экспатов из государств постсоветского пространства, в частности России, Украи-

ны, Белоруссии и Казахстана, происходит в странах Ближнего Востока как инокультурных и иноязычных. В этих условиях для экспатов наиболее важными становятся комфортность общих условий жизнедеятельности, этническая и культурная толерантность, общение и приемлемость форм коммуникации, что происходит, если коммуникация складывается по формуле «я — персонифицированное ты», а не «я — безличное оно» [7], т.е. важно узнавание друг друга как Человека — такого же, как ты, и одновременно иного, принадлежащего в другой культуре.

Результаты исследования

В 2019 году было проведено разведывательное исследование, в котором приняли представители группы русскоговорящих экспатов и членов их семей, работающие в странах Персидского залива: 50 человек — 28 экспатов и 22 члена их семей старше 18 лет. Основная масса экспатов и членов их семей (42 человека) — в возрасте 25—40 лет. С высокой долей вероятности можно сказать, что экспатами становятся мобильные и профессионально подготовленные на достаточно высоком уровне специалисты, имеющие необходимый опыт профессиональной деятельности. Были также проведены глубинные интервью с 14 респондентами, из них 4 — работающие по контракту экспаты, 10 — члены их семей. Экспаты и члены их семей, принявшие участие в опросе, приехали из стран постсоветского пространства, один экспат, муж уроженки России, приехал с Кипра. В основном экспаты и члены их семей приехали из России — 25 человек, Белоруссии — 11, Украины — 10, Узбекистана — 2 и по одному человеку из Казахстана и Кипра.

На вопрос «Каким образом Вы нашли работу за границей?» из 28 экспатов выбрали ответ «получил(а) приглашение благодаря самостоятельному размещенному резюме и рекомендациям» 18; «приехал(а) самостоятельно и нашел(а) работу в данной стране» — 6, одному человеку предложение направила компания, в которой он работал в своей стране. Три экспата не захотели ответить на этот вопрос и сообщить способ поиска работы за границей. Остальные 22 респондента приехали вместе с супругом. По сфере занятости экспатами стали: инженер отдела контроля качества, менеджер по персоналу, специалисты и менеджеры IT, экипажи воздушных судов, управляющие собственными компаниями, специалисты в области безопасности, преподаватель английского и русского языков, учитель, декоратор. В основном профессиональной деятельностью занимаются мужчины, они же и приехали по приглашению принимающей страны. Женщины — члены семей экспатов — занимаются семьей, в некоторых случаях заняты в сфере услуг. В глубинном интервью в вопросе о занятости преобладали следующие ответы: «женщины в основном работают в сфере услуг: массаж, ногтевой сервис, уход за лицом (брови, ресницы, массаж лица), уход за телом и волосами», «обучаю танцам детей экспатов и арабских детей», «подрабатываю, делая фотографии», «даю музыкальные уроки». Важно отметить, что супруги экспатов преимущественно имеют высшее образование, но по специальности не работают, так как такой возможности практически нет.

Мотивация миграционных потоков всегда имеет важное значение как для принимающей страны, так и для страны, из которой происходит отток специалистов. Причины пребывания экспатов и членов их семей за границей не отличаются особым разнообразием. Основной причиной (1 место) являются различные обстоятельства, хотя работа за границей не планировалась (18 респондентов); 2 место — интересная и повышающая профессиональный уровень работа (24); 3 место — улучшение условий жизни (климат, питание, инфраструктура) (22); 4 место — замужество (18). Три человека отметили значимость денег и повышения материального уровня жизни (благополучия), один выразил несогласие с политикой внутри его страны, не ответили на вопрос три человека.

Мотивация экспатов связана как с профессиональными целями и интересами, так и с условиями проживания, что подтверждается и данными А.С. Михайловой, которая, изучая особенности зарубежных экспатов (граждан Европейского союза) на рынке труда мегаполиса (Санкт-Петербург), сделала вывод, что «мотивационный потенциал заложен исключительно в самом мигранте, в его личностных характеристиках, которые включают его финансовое положение и статус», и у мигрантов преобладают две мотивации: получение новых впечатлений, авантюра, а также возможность карьерного роста или получения трудового опыта, новых навыков в своей отрасли, налаживание профессиональных связей [3]. В нашем исследовании преобладает второй тип мотивации, авантюра же заменяется улучшением климатических условий проживания.

Успешность адаптации экспатов и их семей в значительной степени определяется их отношением к культуре, ценностям и верованиям местного населения — экспаты и члены их семей доброжелательно и уважительно относятся к местному населению, законам, правилам и требованиям, ценностям и традициям. Адаптация экспатов и их семей к иноязычной культуре часто осложняется рядом причин, и одна из них — недостаточное владение языком, тогда как для делового и бытового общения необходимо знать английский. В совершенстве знают английский язык и свободно им владеют 32 человека, еще 10 человек знают английский язык на среднем уровне — испытывают сложности в трудовой деятельности, но свободно общаются в повседневной жизни. У 8 экспатов только один из супругов владеет английским языком в совершенстве или на достаточном уровне. Закономерно, что экспаты свободно владеют английским языком, а члены их семей знают английский язык в основном на среднем уровне или не знают вообще.

Проблема сохранения родной культуры экспатами зависит от многих факторов, в том числе от того, насколько долго пребывает семья или отдельный человек в другой стране. Ответы на вопрос «Каким образом Вы сохраняете свою культуру, обычаи, традиции» показывают, что экспаты придерживаются характерных для родной культуры обычаев и традиций. Экспаты и члены их семей разговаривают дома на родном языке (36 респондентов) и учат родному языку детей (20), при этом высока вероятность, что дети уже знают русский язык и нет необходимости их целенаправленно учить; сохраняют традицию отмечать национальные и религиозные праздники (34); придерживаются традиционной для родной культуры

ценностной системы (26); большинство готовит дома национальные блюда. Глубинные интервью показали, что во многих семьях говорят одновременно на нескольких языках, чаще всего на родном языке и английском, а в некоторых семьях, где для одного из супругов родным является не английский язык — на трех.

Сохранение родного языка и культуры обеспечивается и общением с представителями своей диаспоры. Русскоязычная диаспора характеризуется активным общением и многообразием связей и отношений: часто и регулярно происходят организованные дружеские встречи и общение в социальных сетях (41 респондент), проводятся совместные праздники (29). Таким образом, визуальное и виртуальное общение имеют практически одинаковое значение для взаимодействия экспатов и членов их семей с представителями диаспоры. Помимо этого встречи происходят в свободное время, например, на детских площадках при прогулках с детьми, на пляже, в бассейне (42 респондента).

Экспаты и члены их семей, если нет прямой необходимости, не изучают язык страны пребывания: только 8 человек изучают арабский язык и столько же отметили, что его изучают их дети, 4 человека намерены учить арабский, остальные не изучают и не намерены его изучать. В основном экспаты совмещают профессиональную деятельность и домашние дела с туристическими интересами. Многие информанты охотно познают культуру и достопримечательности арабского мира: 26 респондентов и членов их семей интересуются историей, культурой и архитектурой, посещают музеи, выставки, парки и зоопарки, еще 12 информантов — развлекательными учреждениями, посещая кафе, рестораны, торговые центры, общественные парки и другие развлекательные места. Посещают празднования национальных арабских праздников 6 информантов.

Экспаты, работающие за границей, часто переезжают вместе с семьями, даже если договорные отношения по трудовой деятельности длятся в пределах 1—2 лет. В нашем исследовании среди экспатов основная масса создали семью, уже находясь за границей, — 13 человек, приехали с семьей — 6, семья приехала несколько позже — 5; 3 экспата не женаты/замужем; у одного экспата семья осталась на родине, но сохраняются благополучные семейные отношения. Семейная жизнь экспатов во многом способствует сохранению культурных традиций, благотворно влияет на процесс адаптации. Семьи экспатов в основном имеют детей и только 7 семей бездетны. Относительно молодой возраст экспатов предполагает наличие маленьких детей. На вопрос «Играют ли Ваши дети с детьми местного населения и других этносов» практически все экспаты и члены их семей, за исключением одного, ответили, что их дети играют со всеми. Ни один опрошенный не выбрал варианты ответа «играют только с детьми своей национальности» и «обычно играют с братьями, сестрами».

Из числа родителей, дети которых ходят в школу, 10 человек удовлетворены системой и качеством обучения, а 4 — нет. Родители часто говорили, что «в школе нравится доброжелательная атмосфера, дисциплина и доброжелательные отношения между учителями и детьми, между детьми, учителями и родителями, между родителями; регулярно проходят встречи педагогов с родителями в форме отчета

об успехах ребенка», «всех детей поздравляют с днем рождения», «организуют праздник всех культур — день, когда дети приходят в школу в традиционных для своей культуры одеждах, или приносят еду, характерную для своего региона». Практически все родители отметили высокую плату за обучение, а одна мама сказала, что «по этой причине в текущем году они не смогли направить сына в школу. В целом это не критично, поскольку по российским правилам он еще не должен учиться в школе. Надеюсь, что в следующем году семья сможет уже отложить деньги на обучение». По мнению интервьюируемых, «обучение часто проходит в игровой форме, недостаточно ориентировано на получение знаний и развитие умственных способностей». Дети экспатов посещают английские и американские школы, имеющие различные рейтинги, поэтому оценки качества образования могут различаться.

Оценки удовлетворенности процессом адаптации семьи распределились следующим образом: полностью удовлетворены — 26; скорее удовлетворены — 14; полностью не удовлетворены — 2; скорее не удовлетворены — 5, что говорит о достаточно высоком уровне удовлетворенности экспатов и членов их семей процессом адаптации и жизнью семьи в стране. Респонденты наиболее удовлетворены условиями жизни, оплатой труда, а также возможностями самореализации, значительно меньше удовлетворены возможностями карьерного роста и обучения. Члены семей экспатов в ходе интервью выразили также удовлетворенность условиями жизни и доходами семьи, но и некоторую обеспокоенность относительно собственной профессиональной самореализации (рис. 4).

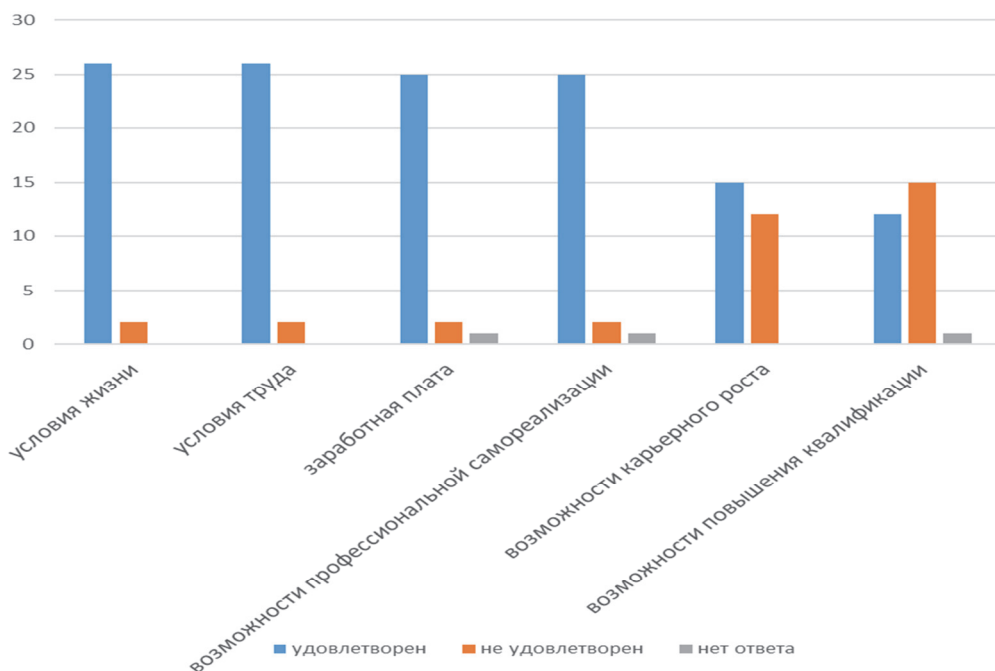


Рис. 4. Удовлетворенность экспатов отдельными аспектами жизнедеятельности

Удовлетворенность экспатов жизнью и профессиональной деятельностью зависит как от принимающей страны, так и от них самих экспатов. Важное значение имеют условия, которые обеспечиваются экспатам компанией, где они работают. Набор мотивов может быть различным и касаться многих аспектов и работы, и жизни экспатов и их семей. В нашем исследовании большинство экспатов получает те или иные возможности и привилегии: из 28 экспатов 18 получили медицинскую страховку, 14 имеют служебную машину, которую могут использовать и во внерабочее время; 10 произведена полная, 9 — частичная оплата стоимости жилья; 7 получали компенсацию расходов на переезд, и 4 — компенсацию поездок в родную страну; 2 производится частичная оплата стоимости обучения детей в школе. Никому из экспатов не оплачивается стоимость обучения детей в школе и прислуга. В целом социальный пакет для экспатов оказывается вполне значительным, поскольку цены на жилье и обучение достаточно высоки.

В интервью экспаты в основном отмечали, что «трудностей с адаптацией не испытываем, поскольку [имеется] активная и дружная славянская диаспора, в которую легко интегрироваться, а также доброжелательное отношение со стороны местного населения», «очень довольна питанием и климатом», «можно гулять много и заниматься спортивной ходьбой и бегом», «есть оборудованные площадки для детей», «много моря и солнца». Кроме того, у 9 человек доход вырос в несколько раз, у 5 вырос незначительно, у 2 остался на прежнем уровне, а 12 предпочли умолчать об изменениях в доходах. Ответы на вопрос «Как долго Вы намерены работать в этой стране?» распределились следующим образом: работаю давно и не намерен менять работу — 10 экспатов, по 2 экспата выбрали ответы «по окончании контракта вернусь в свою страну» и «по окончании контракта не намерен возвращаться на Родину, буду продлевать контракт или искать работу в другой стране». Вместе с тем 14 экспатов (половина опрошенных) вообще не ответили на этот вопрос, возможно еще не определившись со своим будущим.

До недавнего времени русские и русскоговорящие экспаты уезжали работать в США и европейские страны, мигрировали в рамках постсоветского пространства. Трудовая миграция высококвалифицированных россиян и русскоговорящих профессионалов в страны Ближнего Востока — явление относительно новое. Проведенное исследование показало, что русскоговорящие экспаты и члены их семей социокультурно вполне успешно адаптируются в арабском обществе, а непосредственно экспаты довольны своей профессиональной востребованностью.

Библиографический список / References

- [1] *Герд А.С.* Кто такие экспаты? // Русская речь. 2011. № 4 / Gerd A.S. Kto takie ekspaty? [Who are the expats?]. *Russkaya rech.* 2011; 4 (In Russ.).
- [2] *Короткий Г.А.* Концепция «радикального» мультикультурализма // Вестник МГОУ. Серия: Философские науки. 2011. № 3 / Korotky G.A. Kontseptsiya radikalnogo multikulturalizma [The concept of radical multiculturalism]. *Vestnik MGOU. Seriya: Filosofskie Nauki.* 2011; 3 (In Russ.).

- [3] Михайлова А.С. Экспаты на рынке труда мегаполиса (анализ глубинных интервью) // Миграция и социально-экономическое развитие. 2016. Т. 1. № 3 / Mikhajlova A.S. Ekspaty na rynke truda megalopolisa (analiz glubinyh intervyyu) [Expats on the megalopolis' labor market (analysis of in-depth interviews)]. *Migratsiya i Socialno-Ekonomicheskoe Razvitie*. 2016; 3 (In Russ.).
- [4] Серл Д. Политика и гуманитарное образование // Отечественные записки. 2002. № 1 / Searle J. Politika i gumanitarnoe obrazovanie [Politics and humanitarian education]. *Otechestvennyye Zapiski*. 2002; 1 (In Russ.).
- [5] Солдатова Г.У., Шайгерова Л.А., Шлягина Е.И. Нарушения этнической идентификации у русских мигрантов // Социологический журнал. 1994. № 3 / Soldatova G.U., Shajgerova L.A., Shlyagina E.I. Narusheniya etnicheskoy identifikatsii u russkih migrantov [Disturbances in the Russian migrants' ethnic identification]. *Sociologicheskyy Zhurnal*. 1994; 3 (In Russ.).
- [6] Чертина З.С. Плавильный котел? Парадигмы этнического развития США. М., 2000 / Chertina Z.S. *Plavilny kotel? Paradigmy etnicheskogo razvitiya SShA* [Melting pot? Paradigms of Ethnic Development of the USA]. Moscow; 2000 (In Russ.).
- [7] Buber M. *I and Thou*. New York; 1970.
- [8] Thomas W., Znaniecki F. *The Polish Peasant in Europe and America*. Vol. 1. New York; 1927.
- [9] Expats in Middle East — statistics and trends. <https://www.go-gulf.ae/blog/expats-middle-east>.
- [10] GCC: Total population and percentage of nationals and foreign nationals in GCC countries (national statistics: 2010—2016). <https://gulfmigration.org/gcc-total-population-percentage-nationals-foreign-nationals-gcc-countries-national-statistics-2010-2016-numbers>.
- [11] Jain P.C., Oommen G.Z. *South Asian migration to Gulf countries: History, policies, development*. London; 2016.
- [12] Leinonen J. Invisible immigrants, visible expats? Americans in Finnish discourses on immigration and internationalization. *Nordic Journal of Migration Research*. 2012; 2 (3).
- [13] Mears P. UAE VAT tax 2018: The effects on expats in country. https://www.researchgate.net/publication/310385594_UAE_VAT_TAX_2018_The_Effects_On_Expats_In_Country.
- [14] McNulty Y., De Cieri H., Hutchings K. Do global firms measure expatriate return on investment? An empirical examination of measures, barriers and variables influencing global staffing practices. *International Journal of Human Resource Management*, 2009; 20 (6).
- [15] Reis C., Yehuda B. *Careers without Borders: Critical Perspectives*. New York; 2013.
- [16] Slak Valek N. The role of expats, local residents and tourists in defining a destination: A branding case study for Abu Dhabi tourism. *International Journal of Sustainable Society*. 2017; 9 (1).
- [17] The 20 best countries around the world to live as an expat. <https://www.businessinsider.com/the-20-best-countries-for-expats-2014-10>.
- [18] Middle East: Saudi Arabia — World Factbook. <https://www.cia.gov/library/publications/resources/the-world-factbook/geos/sa.html>.
- [19] Middle East: Bahrain — World Factbook. <https://www.cia.gov/library/publications/resources/the-world-factbook/geos/ba.html>.
- [20] Middle East: United Arab Emirates — World Factbook. <https://www.cia.gov/library/publications/resources/the-world-factbook/geos/ae.html>.
- [21] World Factbook Archive — Central Intelligence Agency. <https://www.cia.gov/library/publications/download>.
- [22] UNICEF Report on Migration Profiles in Saudi Arabia, 2013. <https://esa.un.org/migmgmprofiles/indicators/files/saudiarabia.pdf>.
- [23] Global Index of Religiosity and Atheism. Gallup, 2012. <https://web.archive.org/web/20170729183609/http://www.wingia.com/web/files/news/14/file/14.pdf>.

DOI: 10.22363/2313-2272-2019-19-4-756-768

Russian-speaking expats in the Middle East countries*

M.M. Akulich

Tyumen State University
Semakova St., 10, Tyumen, Russia, 625003
(e-mail: m.m.akulich@utmn.ru)

Abstract. The present scale of labor migration of highly qualified specialists determines the necessity to study the essence and consequences of this social phenomenon. The author offers the sociological interpretation of the concept ‘expat’ and explains its meaning in the empirical study of the adaptation of Russian-speaking expats in the Middle East countries. The relevance of the research in this region is determined, on the one hand, by the attractiveness of the Persian Gulf countries for professional and labor migration, and, on the other hand, by the lack of applied research aimed at considering the peculiarities of adaptation of Russian-speaking specialists and their families to the life in the Arab country. The data were gathered in the survey/interview of specialists and their family members ($n = 50/14$) living in the countries of the Middle East. The results indicate that the expats migrate by their own will or by the invitation of the host party through the selection process in English. Expatriates and their families do not experience special difficulties in the adaptation to new living conditions, strive to maintain the traditions of their culture, and actively interact with representatives of the diaspora. In general, expats are satisfied with professional activities, self-realization, and living conditions. However, their family members practically do not work in their specialty though most of them got higher education. The expat family members are mainly employed in the service sector, and their children study in American and English schools and communicate regardless of nationality. Social-cultural adaptation of children is quite successful due to the available conditions — social (parks, playgrounds, beaches) and social-cultural (respectful and friendly attitude).

Key words: adaptation; diaspora; migration; culture; expatriate; expat; Middle East

* © M.M. Akulich, 2019.

The article was submitted on 07.06.2019. The article was accepted on 20.09.2019.