

Аналітичний бріф
за результатами дослідження
**«Мапування потенціалу
працевлаштування та розвитку
підприємництва в ромських громадах
(на матеріалі Волинської, Донецької,
Закарпатської, Луганської, Одеської,
Харківської, Черкаської областей)»**

СІЧЕНЬ
2021



Аналітичний бріф за результатами дослідження «Мапування потенціалу працевлаштування та розвитку підприємництва в ромських громадах (на матеріалі Волинської, Донецької, Закарпатської, Луганської, Одеської, Харківської, Черкаської областей)»

Дослідження проведене дослідницької компанії Vox Populi Agency у грудні 2020 – січні 2021 року.

Аналітичний бріф підготовлено у рамках операційного дослідницького проєкту, здійсненого на замовлення та за підтримки Міжнародного фонду «Відродження». Матеріал відображає позицію авторів і не обов'язково збігається з позицією Міжнародного фонду «Відродження».

Автори та упорядники аналітичного бріфу

Ольга Жмурко – засновниця і керівниця дослідницької компанії Vox Populi Agency

Сергій Пономарьов – директор ромської програмної ініціативи Міжнародного фонду «Відродження»

Команда дослідницького проєкту

Ольга Жмурко, засновниця і керівниця дослідницької компанії Vox Populi Agency – підготовка аналітичного бріфу.

Андрій Кашин – керівник відділу досліджень Vox Populi Agency – розробка методології дослідження і інструментарію.

Марина Гальченко – керівниця програмного відділу Vox Populi Agency – адміністрування збору даних.

Євгенія Кульчицька – керівниця відділу збору даних Vox Populi Agency – координація збору даних в межах кількісного компоненту.

Євген Монастирський – соціолог, історик, залучений експерт з проведення якісного компоненту дослідження і аналізу;

Анна Ленчовська – психологиня, залучення ек-

перта з проведення якісного компоненту дослідження і аналізу.

Команда дослідників висловлює щире подяку за сприяння в реалізації дослідження партнерам – представникам ромських неурядових організацій та лідерам громад із регіонів, де проводилося дослідження: Генадію Чичаку, Тиберію Йовнашу, Давиду і Арсенію Богарам із Закарпатської області, Тетяні Логвинюк у Волинській області, Миколі Бурлуцькому і Вадиму Матюшенку з Харківської області, Раді Каландії і Кристині Білоус в Донецькій області, Анні Іванцовій у Луганській області, Володимиру Кондуру, Максиму Джуму в Одеській області, Петру Бурлаченко і Володимиру Бамбулі в Черкаській області. Завдяки їхньому розумінню і включенню в дослідження проблематики, а також підтримки у досягненні респондентів ми змогли досягти респондентів і реалізувати збір даних.

Ми щиро дякуємо за співпрацю в межах даного проєкту інтерв'юерам і лідерам дослідницьких команд у всіх регіонах за якісну і віддану роботу під час реалізації опитування.

Ми висловлюємо окрему подяку всім експертам – представникам обласних Центрів зайнятості, агенцій з найму персоналу та респондентам з числа працедавців за їхній внесок у дослідження – цінні думки та міркування, які допомогли нам зробити комплексне дослідження тематики працевлаштування.

ЗМІСТ

ДИЗАЙН ДОСЛІДЖЕННЯ	5
Робочі гіпотези	5
Контекст зайнятості: попит і ключові тренди на ринку праці очима стейкхолдерів.....	8
Структура домогосподарств респондентів, які взяли участь в дослідженні.....	11
Демографічний профіль респондентів	11
Фінансове становище	12
Джерела доходу	13
Зайнятість	14
Досвід трудової діяльності ромського населення	14
Досвід пошуку роботи: «роми для ромів»	17
Бар'єри у пошуку роботи: досвід упередженого ставлення або дискримінації за етнічної ознакою	19
ПІДПРИЄМНИЦТВО	22
Соціально-демографічний портрет ромів-підприємців	22
Сфери зайнятості і ведення діяльності.....	23
Бар'єри для ведення підприємницької діяльності.....	25
Висновки і рекомендації за підсумками дослідження	26

Рівний і повноцінний доступ до праці є чи не найголовнішим чинником у просуванні соціальної інклюзії та протидії бідності. Адже працевлаштування та ширше – зайнятість – є не тільки джерелом доходу, що визначає матеріальне благополуччя, але й сприяє розвитку соціального капіталу, визначає спектр адаптаційних і соціалізаційних моделей людини в громаді, відносини між соціальними групами та рівень суспільної злагоди.

У цьому світлі увага до актуальної зайнятості ромського населення, а також можливостей її стимулювання, є не випадковою. Занепад традиційних для ромських домогосподарств професій та способів заробітку ще за часів соціалізму, а також різка і не збалансована соціальними політиками трансформація і реструктуризація економіки до ринкової протягом 90-х років, поєднаний із дискримінацією, зокрема структурною, призвели до виключення ромських домогосподарств з ринку праці та подальшої швидкої маргіналізації значної кількості ромських громад – погіршення освітнього рівня, умов проживання, втрати мереж соціальної підтримки та довіри до органів влади¹. Разом з тим, як і інші сфери соціальної та економічної реалізації та взаємодії, зайнятість ромських домогосподарств швидко стала об'єктом нових стереотипів, припущень та узагальнень, особливо активно продукованих і поширюваних на рівні регіональних медіа, наприклад в контексті трудової мобільності ромів, як-от внутрішньої сезонної міграції в пошуках праці, в тому числі некваліфікованої, але не виключно. Весь комплекс факторів, зокрема тих, що негативно впливають на зайнятість ромських домогосподарств, почав зводитися до пояснення інерції в адаптації до нових економічних обставин «етнокультурним походженням» тоді, як дослідження з поведінкової економіки, проведені в ромських громадах²,

вказують на зворотнє – оптимальну індивідуальну поведінку та швидку адаптацію в обставинах, що склалися.

У нашому дослідженні ми спробували дослідити структуру зайнятості ромського населення у семи визначених областях України, застосувавши комплексну методологію і аналіз даних. У поле нашого дослідження потрапили різні сфери життя ромів, які мають і матимуть безпосередній вплив на трудову сферу: рівень освіти, умови проживання та мережа соціальної підтримки, джерела доходу домогосподарств, трудова діяльність на даний час, перспективи і очікування, потреби в отриманні кваліфікації чи трудових навичок для працевлаштування, потреби у розвитку «м'яких навичок» – про все це та більше ми питали під час кількісного дослідження самих представників ромських громад, в тому числі і ромів, які є самозайнятими або ведуть підприємницьку діяльність.

Для повноти інформації щодо мотивів, сучасних трудових та підприємницьких трендів ми прицільно поспілкувалися в межах глибинних інтерв'ю з ромами-підприємцями, представниками обласних відділень Центрів зайнятості та агенцій з найму персоналу.

Кількісні і якісні дані дозволили нам подивитися на сферу працевлаштування з різних боків і отримати як зріз і оцінку поточної ситуації, так і спробувати оцінити перспективи розвитку трудового потенціалу для ромських громад у досліджуваних регіонах.

Маючи різні причини походження, проблема зайнятості у ромських громадах в різних регіонах України навряд чи вирішується лише зусиллями самих ромів, небайдужої громадськості і через грантову підтримку з боку міжнародних організацій. Для досягнення видимого і сталого прогресу у сфері розвитку економічних можливостей ромських громад, зокре-

[1] Case, S. & Ionescu, M. *Employment Policies for Roma*. The Expert Publishing House, 2006.

[2] Напр., див.: Poverty and employment: the situation of Roma in 11 EU Member States. European Agency for Fundamental Rights, 2014.

ма через працевлаштування та розвиток підприємництва, потрібна допомога, що ґрунтуватиметься на інтегрованому, мультидисциплінарному підході та моделях, які враховуватимуть історичні корені проблеми, адресуватимуть комплекс сучасних викликів та сприятимуть ширшій соціальній інклюзії (інтеграції).

Тож результати дослідження стануть в нагоді як громадським організаціям, які займаються підтримкою і розвитком ромських громад, так і державним установам, роботодавцям і міжнародним організаціям, які планують програми підтримки дорослого населення. Планування розвитку трудового потенціалу в довгостроковій перспективі впливає і на підходи, які застосовуються у сфері професійно-технічної освіти, програм перекваліфікації, розвитку людського капіталу, особливо у соціально вразливих громадах.

ДИЗАЙН ДОСЛІДЖЕННЯ

Робочі гіпотези

На початку дослідження був реалізований кабінетний етап, в рамках якого ми вивчили відкриті джерела, зокрема дані та аналітику від неурядових і міжнародних організацій³ та окремих медіа⁴, яка прямо або побіжно мала відношення до питання трудового потенціалу і ситуації з джерелами доходу і працевлаштування у ромських

домогосподарствах в Україні, але також за кордоном, зокрема в Балканському регіоні та державах-членах ЄС. Окрім цього була вивчена низка політичних і програмних документів⁵, зокрема для визначення тієї долі уваги, що приділяється на державному рівні питанням підтримки та сприяння зайнятості в ромських громадах, основні підходи тощо.

Цей огляд дозволив визначити сформулювати низку гіпотез стосовно основних бар'єрів, з якими стикаються роми на формальному ринку праці. Ці бар'єри включають:

- Структурні бар'єри:
- Сегрегація в житловому секторі, що призводить до обмеження економічних можливостей як прямо, так і опосередковано – через брак мереж соціальної підтримки, рольових моделей як стимулів, тощо;
- Незадовільні побутово-житлові умови, що прямо та опосередковано, через вплив на стан здоров'я, впливають на економічні можливості;
- Дискримінація (реальна та очікувана) на ринку праці.
- Індивідуальні бар'єри:
- Брак освітніх кваліфікацій та навичок, потрібних в сучасних умовах ринку праці;
- Низька мобільність.

[3] Бочева, Г. Роми в Україні – час для дій: пріоритети та шляхи ефективної політики інтеграції. Minority Rights Group – Europe, 2019; 2017 Regional Roma Survey: Quantitative Data Collection of Socio-Economic Position of Marginalized Roma in Western Balkans. UNDP, 2018; Poverty and employment: the situation of Roma in 11 EU Member States. European Agency for Fundamental Rights, 2014; Лише 38% ромів мають роботу – дослідження [Електронний ресурс]. Режим доступу – <https://uacrisis.org/uk/66005-roma-communities-in-ukraine>; Роми – робота в Закарпатті в таборах [Електронний ресурс]. Режим доступу – <https://caritas-spes.org/ua/page/dijalnist/robota-z-romami>

[4] Що правозахисники хочуть бачити у ромській стратегії після 2020 року [Електронний ресурс]. Режим доступу – <https://www.radiosvoboda.org/a/sho-khochut-bachyty-u-romskij-strategii-pislja-2020/29929248.html>

[5] Стратегія захисту прав та інтеграції в українське суспільство ромської національної меншини до 2020 року [Електронний ресурс]. Режим доступу – <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/201/2013#Text>; План заходів щодо реалізації Стратегії захисту та інтеграції в українське суспільство ромської національної меншини на період до 2020 року [Електронний ресурс]. Режим доступу – <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/701-2013-%D1%80#Text>; Звіти Міністерства культури України про виконання Стратегії захисту прав та інтеграції в українське суспільство ромської національної меншини на період до 2020 року [Електронний ресурс]. Режим доступу – http://mincult.kmu.gov.ua/control/uk/publish/officialcategory?cat_id=244949510; проєкт Ромської стратегії до 2030 року [Електронний ресурс]. Режим доступу – <https://dessa.gov.ua/roma-strategy/>; Discussion on the future Roma strategy in Ukraine? [Електронний ресурс]. Режим доступу – https://www.coe.int/uk/web/kyiv/national-minorities/-/asset_publisher/IML3JaesMzYe/content/discussion-of-the-future-roma-strategy-in-ukraine?_101_INSTANCE_IML3JaesMzYe_viewMode=view/; Naydenova, V. & Matarazzo, M. Post-2020 EU Roma Strategy: The Way Forward, 2019.

Водночас, структура зайнятості ромського населення, яка і є основою оцінки трудового і, почасти, освітнього потенціалу, а також визначення точок «входу» і відповідних перспектив у формальні ринки праці у відкритих джерелах відсутня.

Також, дані попередніх досліджень правових і соціальних потреб ромських громад свідчать про вкрай низький рівень довіри ромів до органів державної влади: найбільш негативним є ставлення ромів до міліції (60% опитаних ставляться скоріше погано або дуже погано), лікарень (49% ромів з аналогічними відповідями), міських/сільських рад (44%) та управлінь праці та соціального захисту (42%). Водночас, близько 65% ромів не зверталися до держустанов взагалі і базують свої думки на досвіді своїх знайомих⁶. Тож не менш цікавим за вивчення структури зайнятості і безробіття ромів виявилось дослідження наявної співпраці і досвіду взаємодій ромів з різними агенціями з працевлаштування – державними і недержавними стейкхолдерами. На основі даних досліджень можливе вивчення наявних прогалин такої взаємодії і вироблення програми консолідованих зусиль з боку різних сторін.

Генеральну сукупність склали роми у віці

18 років і старше, які проживають компактно і дисперсно. Вибірка дослідження охоплювала 7 регіонів України, де проживають представники генеральної сукупності і де працюють громадські організації, потенційно готові працювати у сфері розвитку трудового потенціалу ромського населення.

Завдання між регіонами розподілялося у приблизному відношенні до величини ромської громади в регіоні. До вибірки випадковим чином потрапляли жінки і чоловіки – по одному представникові від домогосподарства, що у результаті дало майже паритетне представництво у вибірці респондентів – 51% жінок до 49% чоловіків.

Інтерв'ю відбувалися переважно особисто (face-to-face інтерв'ю) за стандартизованою анкетною. У випадках, які не дозволяли застосувати цей метод з огляду на пандемію, використовувалися інші доступні методи, наприклад, опитування телефоном.

Беручи до уваги карантинні обмеження, інтерв'ю проводилися особисто із дотриманням санітарно-епідеміологічних норм (дистанція і використання засобів захисту) поруч з місцями проживання респондентів або по телефону за заздалегідь отриманими контактами респондентів.

Загальна вибірка нашого дослідження складала 1600 респондентів.

Область	Загальна вибірка для кількісного компоненту	Опитування домогосподарств (компактні поселення)	Опитування ромів-підприємців	Офіційно зареєстровані підприємці	Само-зайняті
Волинська	115	100	15	4	11
Донецька	114	100	14	3	11
Закарпатська	457	400	57	14	43
Луганська	114	100	14	4	10
Одеська	457	400	57	14	43
Харківська	171	150	21	5	16
Черкаська	172	150	22	6	16
	1600 з них:	1400	200 з них:	50	150

[6] Вивчення правових потреб ромського населення в Закарпатській і Черкаській областях 2012 рік http://diversipedia.org.ua/sites/default/files/romi_print_blok_indd_.pdf

Статистична похибка для вибірки у цілому для цього компоненту дослідження – максимум 2.6% (при довірчій імовірності 95% і без врахування дизайн-ефекту) для вибірки в цілому (для Закарпатської/Одеської областей – 5%).

Кількісний компонент також включав опитування за окремою анкетною самозайнятими ромів і ромів-підприємців⁷ – всього 200 респондентів. Ми прагнули вивчити особистий досвід ведення власної справи ромами у досліджуваних регіонах, знайти спільні і риси і відмінності у питаннях, з якими вони стикаються у своїй діяльності. Зокрема ми дивилися на соціально-демографічний профіль ромів-підприємців, їхні сфери діяльності, спосіб ведення підприємницької діяльності, досвід упередженого ставлення або дискримінації.

Якісний компонент дослідження був покликаний дати відповіді на запитання про контекст – обставини і можливості працевлаштування ромів очима різних категорій респондентів (стейкхолдерів), які або мають можливості впливу на ситуацію з працевлаштуванням, або обізнані про наявні виклики. Ми опитали представників обласних центрів зайнятості, представників рекрутингових агенцій або людей, які працевлаштовують робітників на сезонні роботи в Україні і за кордоном. Ми також зібрали історії ромів-підприємців – як вони створювали свої справи, з якими проблемами стикаються, що можуть порадишити іншим ромам, які хочуть розпочати власну справу.

Всього було проведено 40 глибинних інтерв'ю. Ці дані значною мірою збагатили статистичні результати кількісного опитування.

Інтерв'ю з деякими респондентами з числа ромського населення є надихаючими, і ми сподіваємося, що вони разом з іншими даними дослідження допоможуть розробити практичні інструменти для системної

роботи із підтримки зайнятості і підприємництва ромського населення.

Одним з основних методологічних обмежень дослідження є брак офіційної статистики щодо ромського населення в Україні, на основі якої розраховується вибірка дослідження. Однак ми намагалися мінімізувати ризики можливих зміщень. Так, при розрахунку вибірки ми поклалися на наявну офіційну інформацію та експертні висновки представників громадських організацій щодо орієнтовної кількості ромського населення і переліку населених пунктів в областях, в яких проводилося дослідження. Зокрема, вибірка в 5-ти областях становила 100–150 респондентів, але в Закарпатській і Одеській областях, в яких за офіційною статистикою (в тому числі і за даними перепису 2001 року) проживає найбільше ромів, ми опитали по 400 респондентів. Відтак, ми можемо говорити про репрезентативні дані для 7-ми регіонів в цілому і на рівні двох областей з найбільшою вибірковою сукупністю. Щодо інших регіонів, то дані на їхньому рівні показують тренди і тенденції у досліджуваній нами тематиці.

Разом з тим, оскільки в кожному регіоні дослідження рекрутинг респондентів здійснювався через представників громадських організацій, які працюють з цільовою групою дослідження, певна ангажованість опитаних з цими організаціями могла спричинити упередження спонсорів (sponsor bias), зокрема коли деякі респонденти могли схилитися до певного типу відповідей через афіліацію дослідження до «джерела підтримки» їх громади. Також в якісному компоненті дослідження окремі респонденти, зокрема з числа представників центрів зайнятості та рекрутингових агенцій, могли припускатися соціально схвальних відповідей (social desirability bias).

Гіпотезуючи те, що території, на яких в значній кількості проживають (змушені

[7] Під підприємництвом у цьому дослідженні ми розуміли ведення комерційної діяльності та отримання прибутку, які передбачають працевлаштування або залучення найманих працівників за грошову винагороду; **самостійна зайнятість** відтак розумілась як ведення діяльності, не обов'язково офіційно оформленої, яка передбачає одноосібне виконання завдань в її межах.

проживати) роми, мають низькі показники економічного розвитку, а відтак і можливості для працевлаштування або підприємництва, окремі дослідження⁸ на додаток до аналізу ситуації і трендів у зайнятості в самих ромських громадах додатково фокусуються на порівнянні зайнятості ромського і не-ромського населення, що проживають поряд на таких територіях. Хоча це дослідження також враховувало можливий вплив територіальної сегрегації та умов проживання на зайнятість, порівняльний зріз не був його частиною попри легітимність і важливість такого підходу. Це може бути предметом для подальших досліджень.

Останнє, але не менш важливе методологічне зауваження стосується проблеми генералізації, яка є потрібною для будь-якого аналізу, зокрема для розуміння реальних причин окремих соціальних проблем та визначення дієвих рішень для їх подолання, але яка може бути небезпечною в контексті агресивного спрощення та стереотипізації, яка часто має місце в стосунку різних аспектів соціального життя ромських громад. У цьому дослідженні ми визнаємо високий рівень гетерогенності (розмаїття) ромських громад, в якому між стереотипізованими крайнощами (крайня бідність з одного боку або значні статки – з іншого) існує значна кількість різних «проміжних» ситуацій, зокрема щодо зайнятості та достатку. Відтак

усі узагальнення, відображені в цьому дослідженні, варто сприймати як суто статистичні спостереження.

КОНТЕКСТ ЗАЙНЯТОСТІ: ПОПИТ І КЛЮЧОВІ ТРЕНДИ НА РИНКУ ПРАЦІ ОЧИМА СТЕЙКХОЛДЕРІВ

Сучасний ринок праці України характеризується дисбалансом між попитом та пропозицією робочої сили, який відображається у професійно-кваліфікаційній невідповідності. При цьому значні зміни диспозиції на ринку праці майже у всіх сферах протягом 2020 року спричинила пандемія COVID-19. Цілком очікувано від карантинних обмежень найбільше постраждали сфери готельно-ресторанного бізнесу, туризму, сфери обслуговування, роздрібною торгівлі. За даними сервісу пошуку роботи work.ua, кількість вакансій у цих сегментах скоротилася більш ніж удвічі. Наприклад, попит на працівників у сфері роздрібною торгівлі впав з майже 5000 відкритих вакансій на січень 2020 року до 2000 у травні (піковий за рівнем падіння кількості запитів на працівників місяць у минулому році).⁹

Аналізуючи наявні статистичні дані станом на січень 2021 року, зокрема на основі відомостей Державної служби зайнятості, структура вакансій (попит на ринку праці) була такою¹⁰:

[8] Poverty and employment: the situation of Roma in 11 EU Member States. European Agency for Fundamental Rights, 2014; Baciu, L. E., Dinca, M., Lazar, T. & Sandvin, J. T. Exploring the social relations of Roma employability. J Comp Soc Work 11, 2016, 115–144

[9] Як COVID-19 змінив ринок праці: зарплати, вакансії, фрилансери і прогнози на 2021 рік [Електронний ресурс]. Режим доступу – <https://www.epravda.com.ua/publications/2021/01/4/669724/>

[10] Попит та пропозиція на зареєстрованому ринку праці у січні 2021 року [Електронний ресурс]. Режим доступу – https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infofiles/01_popyt_i_propozyciya_na_rynku_praci.pdf

За видами економічної діяльності		За професійними групами	
Підприємства переробної промисловості	21%	Кваліфіковані робітники з інструментом	22%
Оптова та роздрібна торгівля	13%	Робітники з обслуговування, експлуатації устаткування, машин	15%
Державне управління та оборона	11%	Керівники, менеджери	15%
Транспорт	10%	Працівники сфери торгівлі та послуг	13%
		Некваліфіковані працівники	12%

За видами економічної діяльності		За професійними групами	
Сільське господарство	21%	Робітники з обслуговування, експлуатації устаткування, машин	22%
Оптова та роздрібна торгівля	18%	Працівники сфери торгівлі та послуг	17%
Підприємства переробної промисловості	15%	Керівники, менеджери	14%
Державне управління і соціальне страхування	14%	Некваліфіковані працівники	12%

Стосовно пропозицій, то станом на січень-лютий 2021 року послугами Державної Служби Зайнятості скористалися безробітні, які мають професійний досвід у наступних сферах¹¹.

Представники Центрів зайнятості різних рівнів здебільшого доволі чітко уявляють структуру ринку праці у своїх локальностях, навіть без підготованих заздалегідь статистичних даних. Всі опитані представники центрів зайнятості відзначають **більший попит з боку приватного сектору, порівняно з державним**.

В східних регіонах України є постійний попит на працівників робітничих спеціальностей (слюсарі, токарі, тощо) для працевлаштування у сфері ЖКГ. Це може бути продиктовано специфікою регіону та надлишковою індустріалізацією східноукраїнських міст, через що вони успадкували розгалужену та часто складну систему комунального господарства, яка у свою чергу потребує постійного ремонту та оновлення. Також у східних регіонах України є попит на робітничі спеціальності та робітників без спеці-

альної освіти, які б могли працювати «різноробочими» на підприємствах.

«Є попит – металообробка, виробництво, завод Малишева, ФЕД, Укрпошта, Харківський метрополітен. Без спеціальної освіти – перенавчання вирішує все. Але існує дисбаланс між тими, хто шукає роботу, і запропонованими вакансіями – на обліку перебувають фахівці вищого рівня, а потрібні прибиральниці, пакувальники...» (ЦЗ, Харківська область)

«Торгівля, харчування, машинобудівна сфера – слюсар-ремонтник, слюсар-електрик. Потрібні комірники – зав складу, прибиральниці, обслуговування підприємств малих та великих» (ЦЗ, Донецька область)

У західних та південних регіонах України більший попит припадає на сільськогосподарський та переробний сектори і сферу послуг. Це обумовлено поєднанням двох найважливіших факторів – аграрному профілю регіону та наближеності до країн ЄС, куди громадяни України все частіше їздять працювати не на короткий час, але на довший з перспективою продовження контр-

[11] Там само

актів. Однак, представники робітничих спеціальностей так само є затребуваними у західних регіонах України.

«Само більше вакансій подають підприємства переробної промисловості, торгівля, готелі, сфера послуг і транспорт» (ЦЗ, Закарпатська область)

«Найбільше вакансій в нас наразі є у сфері обслуговування – продавці, бармени, офіціанти, кухарі. Дуже багато маємо вакансій водіїв. Але, як завжди, топовими залишаються представники робітничих професій – слюсарі, токарі, і так далі» (ЦЗ, Волинська область)

Офіційна статистика Державної Служби Зайнятості України наводить на січень-лютий 2021 такі дані щодо відкритих вакансій у досліджуваних регіонах¹²:

Харківська область – 10,9 тис.

Одеська область – 6,1 тис.

Донецька область – 5,5 тис.

Черкаська область – 4,7 тис.

Волинська область – 4,5 тис.

Луганська область – 3,6 тис.

Закарпатська область – 4,7 тис.

Здебільшого учасники нашого дослідження з числа представників центрів зайнятості стверджують, що нинішні затребувані галузі так само будуть користуватись попитом, втім вказуючи на те, що завжди будуть потрібні різноробочі та фахівці вужчого профілю. Разом з тим, в усіх регіонах легше знайти фахівців робітничих спеціальностей, але не вистачає саме спеціалістів високої кваліфікації. Тільки у двох областях вказали на розвиток нових галузей, наприклад, ІТ: *«від системних адміністраторів на підприємства до розробників у ІТ-компанії»* (ЦЗ, Закарпатська область)

Центри зайнятості не часто можуть спрогнозувати попит на вакансії, але їхня система має особливість підлаштовуватись до потреб ринку – збираючи статистичні дані, центри зайнятості бачать тренди та пропонують здобувачам роботи можливість оновити освіту, отримати нові навички та професію.

На відміну від Центрів зайнятості представники рекрутингових агенцій більш приземлені у своїх оцінках ринку праці. Втім, вони часто мають доволі вузьке розуміння, що саме відбувається на цьому ринку у загальних тенденціях. Варто зазначити, що частина опитаних рекрутингових агентств мають спеціалізацію на пошуку робітників для підприємств країн ЄС, тому, очевидно, деякі аспекти попиту не стосуються суто українського ринку праці.

«Якщо для України – то це ідуть будівельні професії. Для Естонії – професії широкого профіля. Переважно на Прибалтику ідуть люди поважного віку, які мали досвід роботи ще у Радянському Союзі. Було замовлення на залізницю, але ми його не змогли закрити – в нас вузлова станція і в місті завжди потрібні спеціалісти-залізничники» (Рекрутингова агенція, Черкаська область)

«Наибольший запрос на продукты питания – пищевая промышленность [за кордон]» (Рекрутингова агенція, Донецька область)

«На даний момент попит до панів (Польща), працювати на землі» (Рекрутингова агенція, Волинська область)

Водночас, рекрутингові агенції набагато раніше і якісніше схоплюють зміни у ринку праці. Зазвичай роботодавці приватного сектору частіше звертаються саме до агенцій з найму, якщо їм не вдається самостійно закрити вакансії. Тому якщо деякі Центри зайнятості відмічають ІТ як перспективну галузь, то рекрутингові агенції вже активно співпрацюють з представниками даного сектору.

Узагальнено можна вважати, що сфера ІТ технологій є потенційним напрямком розвитку ринку праці в різних її проявах – розробка цифрових продуктів, діджиталізація виробництва, управління комп'ютерними системами. Втім, цей сектор економіки частіше працює через систему фізичних осіб-підприємців, тому не завжди є помітним для Державної служби зайнятості. Пер-

[12] Попит та пропозиція на зареєстрованому ринку праці у січні 2021 року [Електронний ресурс]. Режим доступу – https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infofiles/01_popyt_i_propozyciya_na_rynku_praci.pdf

спективною сферою розвитку економіки та ринку праці також є приватні фірми сільськогосподарського типу – виготовлення вина, обробка дерева, тощо. Окрім цього розвиток підприємств енерговидобувного сектору представлений компаніями, що встановлюють та утримують сонячні панелі на півдні України і у перспективі вимагатимуть кваліфікованого персоналу з обслуговування цих систем.

Водночас, працевлаштування в будь-яку із цих перспективних сфер діяльності передбачає наявність принаймні базових робітничих навичок.

Глибинні інтерв'ю з представниками Центрів зайнятості та агенцій з найму в досліджуваних областях показали, що диспропорцію і невідповідність між попитом і пропозицією на ринку праці вони сприймають по-різному, і по-різному взаємодіють з нею. Центри зайнятості спрямовують зусилля на перенавчання і професійну орієнтацію тоді, як агенції з найму пропонують кар'єрний коучінг та супровід під час випробувального терміну, а також можливість працевлаштування за кордоном, зокрема в ЄС. Також фундаментальна відмінність полягає в тому, що Державна служба зайнятості пропонує офіційну реєстрацію у статусі безробітного, соціальні виплати та можливість використовувати ресурси пошуку від держави, тоді як агенції пропонують персоналізований підхід та працевлаштування за кордоном.

СТРУКТУРА ДОМОГОСПОДАРСТВ РЕСПОНДЕНТІВ, ЯКІ ВЗЯЛИ УЧАСТЬ В ДОСЛІДЖЕННІ *Демографічний профіль респондентів*

У кількісному опитуванні представників ромських домогосподарств взяли участь приблизно однакова кількість жінок (51%) і чоловіків (49%). За віком серед респондентів кожен третій – 30.5% – у віці до 30 років і лише 9% – у віці 60 років і старше. Також серед респондентів-ромів 39% у віці 30–44 ро-

ків, 22% – у віці 45–59 років.

Кожен другий респондент-ром – 51.5% – проживає у домогосподарстві, що складається з 6 і більше членів. Ще 26% проживають у домогосподарствах з 4–5 членами, і лише 22% проживають в домогосподарствах з 1–3 членами. **Середній розмір домогосподарства – 5.7 членів.**

Якщо за 100% брати всіх членів домогосподарств опитаних ромів (разом з респондентами), то 45% серед усіх ромів – у віці 0–17 років, в т. ч. 20% у віці до 6 років включно, а 17% у віці 7–14 років. 70.5% домогосподарств мають дітей у віці до 15 років (з них 35% мають не менше 3 дітей такого віку).

Така вікова структура та динаміка зростання кількості ромського населення вказує на те, що найближчим часом ця група становитиме помітну долю працездатного населення. В контексті демографічної кризи в ширшому суспільстві це актуалізує для органів державної влади та місцевого самоврядування питання усунення тих бар'єрів, що стоять перед ромами на локальних та національному ринках праці, зокрема через таргетовані державні програми та заходи.

Окремі дослідження також вказують на те, що розширена структура ромської сім'ї може мати демотивуючий вплив на пошук роботи, як через егалітарний підхід до розподілу прибутків, так і через обмеження мобільності¹³. Втім, така структура сім'ї є радше адаптаційною стратегією виживання в умовах економічної нестабільності та браку соціального «страхування». Відтак програми стимулювання та підтримки зайнятості в ромських громадах мають бути додатково підкріплені збалансованими та стимулюючими заходами соціального характеру, в тому числі для попередження поширення феномену «працюючих бідняків», що в свою чергу може мати суттєві негативні наслідки для мотивації шукати роботу на формальних ринках праці.

Також варто привернути увагу до того, що у домогосподарствах, де є діти у віці

[13] Див., напр., Cace, S. & Ionescu, M. *Employment Policies for Roma*. The Expert Publishing House, 2006.

до 15 років, у 74.5% випадках доглядом за дітьми займається саме дружина і лише в 4% випадках – чоловік (ще в 21% випадках цим займаються інші родичі). Такий нерівномірний розподіл обов'язків є прекурсором щодо низки проблем у сфері зайнятості, з якими стикаються саме ромські жінки, впливає на загальне фінансове становище ромських домогосподарств, але також актуалізує гендерно-сенситивний підхід в державних або приватних програмах сприяння розвитку зайнятості в ромських громадах.

ФІНАНСОВЕ СТАНОВИЩЕ

За самооцінкою фінансового становища родини **кожен четвертий респондент-ром (28%) перебуває за межею бідності – їхнім родинам не вистачає грошей навіть на їжу**. Ще 50% респондентів повідомили, що їхнім родинам вистає грошей лише на їжу (відповідно, **78% респондентів проживають у домогосподарствах з низьким або дуже низьким рівнем достатку**). Лише 19% мають середній рівень достатку і лише 3% – високий або дуже високий. Порівняно з ромами населення загалом характеризується значно вищим рівнем достатку: за даними опитування КМІС лише 7% перебувають за межею бідності, а низький рівень достатку мають 37% (тобто сумарно низький або дуже низький рівень достатку мають 44%). Середній рівень достатку мають 33%, а високий/дуже високий – 16%¹⁴.

Умови проживання і коло спілкування. Орієнтуючись на спостереження, зроблені в рамках інших досліджень, цитованих вище, ми припустили, що тип розселення та умови проживання стосуватимуться не лише якості життя, але й можливостей для працевлаштування, як безпосередньо, так і опосередковано – через доступ до освіти. Сегреговане проживання,

що найчастіше має місце на депресивних з економічної точки зору територіях, також поєднане із обмеженням за етнічним принципом колом спілкування (а відтак – і широтою і можливостями мереж соціальної підтримки, корисних для стимулювання зайнятості контактів та рольових моделей). Це негативно впливає на мотивацію та можливості ромів на ринку праці, визначає кардинально інші стратегії виживання.

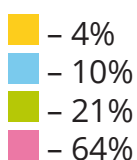
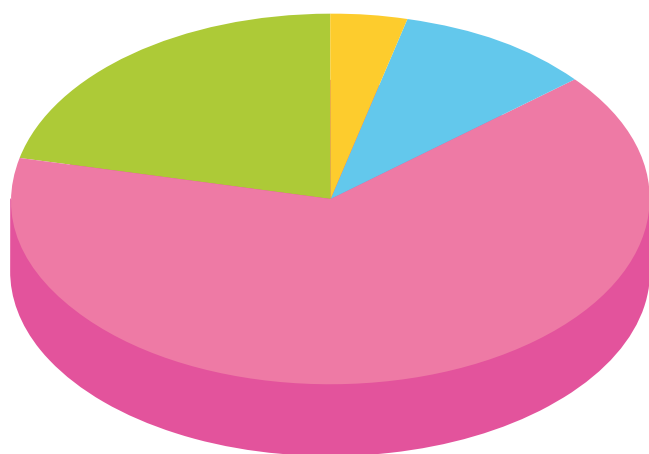
У цьому дослідженні ми побачили, що переважна більшість респондентів-ромів проживають компактно з іншими ромами (67%), дисперсно проживають 32%. Разом з цим, 78% респондентів-ромів стверджують, що коло їхніх ближніх знайомих обмежується переважно чи лише ромами (в т. ч. для 33% обмежується лише ромами). Про рівну кількість ромів і не-ромів говорять 20% респондентів, і лише 1% говорить про переважання не-ромів серед знайомих. Хоча роми, що проживають дисперсно, також доволі обмежені в плані кола спілкування, але все одно вони дещо більш відкриті.

Майже половина респондентів – 44% – проживають далеко від ділового центру і при цьому громадського транспорту або немає, або недостатньо, що створює серйозні обмеження для респондентів. Практично стільки ж респондентів (47%) не відчувають проблем, оскільки або добре працює громадський транспорт, або вони мають власний транспорт, або взагалі живуть неподалік центру.

Хоча переважна більшість респондентів-ромів проживають у будинках (73%) або квартирах, переважно власних (70%) і абсолютна більшість респондентів (91%) стверджують, що у них в домогосподарстві є електрика від централізованої електромережі, лише 49% стверджують, що вони мають можливість у своїй оселі прийняти ванну/душ. Лише 49% респондентів мають воду, проведену прямо в будинок. Інші основні джерела води – колодязь (32%) і ко-

[14] Для порівняння бралися дані опитування КМІС у грудні 2020 року для 7 областей (<https://www.kiis.com.ua/?lang=ukr&cat=reports&id=991&page=1>). Причому, для забезпечення порівнюваності регіональних структур для розрахунку даних для населення загалом кожній області давалася «вага» відповідно до «ваги» областей у вибірці опитування ромів, тому порівняння є індикативним.

лонка (16%). Якщо серед респондентів, які дисперсно проживають, 66% мають можливість прийняти ванну/душ, то серед тих, хто живе компактно – 42%.



Освіта. Лише 4% респондентів-ромів мають вищу або середню спеціальну освіту. Навіть повну середню освіту мають лише 10% респондентів. Переважна більшість респондентів-ромів – **64% – мають лише неповну середню або нижче освіти, а кожен п'ятий – 21% – узагалі не має жодної освіти. За освітою респонденти-роми значно поступаються населенню загалом**, серед якого, за даними опитування КМІС, 68% мають вищу або середню спеціальну освіту (в т. ч. 39% мають вищу освіту), ще 23% мають повну середню освіту і лише 5% – неповну середню або нижчу освіту¹⁵.

Серед ромів, які проживають дисперсно 8% не мають жодної освіти проти 27% серед ромів, які компактно проживають. Також, якщо серед чоловіків-ромів 17% не мають жодної освіти, то серед жінок – 25%. Лише 16% респондентів проходили яке-небудь додаткове навчання/підготовку.

За віком простежується тенденція, що

серед старших респондентів-ромів зростає частка осіб без освіти: якщо серед респондентів у віці 18–23 роки 4% не мають жодної освіти, то відповідна частка зростає до 48% серед респондентів у віці 60 років і старше. Утім, навіть серед наймолодших респондентів рівень освіти вкрай низький.

ДЖЕРЕЛА ДОХОДУ

Домогосподарства ромів отримують доходи з різних джерел. Для 77% домогосподарств таким джерелом є власна офіційна або неофіційна діяльність. Серед конкретних видів діяльності 29% говорять про випадкові доходи/підробітки, 23% – дохід від здачі вторинної сировини, 21% – дохід від продажу ягід, грибів, горіхів, 21% – зарплату. Інші види називалися рідше.

Також 63% респондентів повідомляють, що на додаток до офіційної та неофіційної діяльності частину доходу домогосподарства становлять соціальні виплати. При цьому лише для 47% це соціальна допомога; 20% респондентів отримують пенсію. Важливо відмітити, що зазначені джерела доходів не є взаємовиключними, а радше доповнюють одне одного.

При цьому дослідження впливу COVID-19 на ромські громади, проведене у квітні-травні 2020 року показало, що з-посеред ромів, більшість яких традиційно була зайнята у сфері торгівлі, послуг та на сезонних роботах, зокрема й за кордоном, майже 70% втратили роботу протягом останнього місяця. Роботу вдалося зберегти тим, хто працює у державній інституції (22%), сфері послуг (17%), підприємстві (10%)¹⁶.

ЗАЙНЯТІСТЬ

[15] Там само.

[16] Потреби і наслідки в ромських громадах від поширення коронавірусної хвороби в Україні [Електронний



Попри те, що абсолютна більшість респондентів-ромів – у працездатному віці, **лише один з чотирьох (27%) стверджує, що їхній основний рід занять – певна робоча зайнятість.** Найбільше серед таких респондентів – 17% – робітників, водночас лише 4% працюють на роботі, що передбачає нефізичну працю. Ще 6% є самозайнятими або підприємцями.

Серед 71% тих, для кого основним родом занять не є робота, найбільше – 39% – це ті, хто ведуть домашнє господарство або в декретній відпустці. Безробітними себе вважають 18%, на пенсії – 11%, а ще 3% навчаються.

Водночас, серед населення загалом, при більш старшому віці, 47% вважають своїм основним родом занять певну роботу (і серед них 24% є службовцями або спеціалістами, 5% – самозайнятими/підприємцями, а 16% – робітниками). Серед 49% тих, хто не працює, 13.5% займаються домашнім господарством, 5% є безробітними, 28% перебувають на пенсії, а 3% навчаються¹⁷.

У результатах дослідження простежується значний гендерний розрив: серед чоловіків 41% мають робочу зайнятість, у той час як серед жінок – 13%. Цей розрив можна пояснити чотирма основними факторами: множинною дискримінацією ромських жінок в суспільстві та, зокрема, на ринку праці; порівняно нижчим рівнем освіти ромських жінок у порівнянні з чоловіками; великим розміром родин і значною кількістю дітей (див. вище), що «змушує» жінок приділяти більше часу і зусиль веденню домашнього господарства (68% жінок

в цьому дослідженні); а також – традиційний уклад ромських родин, в якому саме чоловіку відводиться роль «годувальника». Разом з тим, він вчергове актуалізує важливість ґендерно-сенситивного підходу при розробці державної політики та плануванні заходів, спрямованих на підтримку зайнятості ромського населення.

За віком у цьому випадку варіативність менша: для респондентів у віці 18–59 років 23–33% мають робочу зайнятість. Вирізняються лише особи у віці 60 років і старше, серед яких лише 3% мають робочу зайнятість, а 82.5% перебувають на пенсії.

Серед жителів компактних поселень рівень постійної зайнятості нижчий (23%), ніж серед ромів, які проживають дисперсно (33% мають зайнятість), що частково підтверджує дослідницьку гіпотезу про негативний вплив сегрегованого розселення та пов'язаних з ним умов життя на зайнятість.

Якщо дивитися на зайнятість під кутом окремих домогосподарств, то у 32% – у третини з них немає жодного члена, який би мав «оплачувану роботу, працював як самозайнятий або вів свій бізнес».

ДОСВІД ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ РОМСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ

Дослідження показало, що менше половини респондентів із загальної вибірки кількісного опитування (42%) мали коли-небудь досвід постійної роботи¹⁸, і для половини з них (22%) найдовший такий досвід – менше року.

Простежуються значні відмінності між чоловіками і жінками – якщо серед чоловіків 65% мали досвід постійної роботи, то серед жінок – лише 20%.

Якщо за родом занять простежувалися певні відмінності залежно від компактного і дисперсного проживання, то у випад-

ресурс]. Режим доступу – https://www.irf.ua/wp-content/uploads/2020/05/roma_brief.pdf

[17] Дані опитування КМІС за грудень 2020 року для 7 областей

[18] Під постійною роботою в цьому дослідженні розуміється робота за наймом на умовах повного або неповного робочого дня (тижня), але не менше 10 годин на тиждень та безперервною тривалістю не менше 3 місяців, на підприємствах, установах, організаціях незалежно від форм власності, у міжнародних та іноземних організаціях в Україні та за кордоном.

ку загалом наявності досвіду постійної роботи співвідношення практично не відрізняється – 41% проти 43%. Утім, респонденти-ромі, які проживають дисперсно, мають більш тривалий досвід постійної роботи: для 24% серед них найдовший досвід – 1 рік і більше, у той час як аналогічний показник для тих, хто проживає компактно – 12%

Абсолютна більшість ромів, які мали постійну роботу, – 86% – мали її як наймані працівники, але з них лише 35.5% були офіційно працевлаштовані, а 51%, натомість, працювали неофіційно.

Помічниками в сімейному бізнесі був 1% респондентів, а самозайнятими – 13%. Серед самозайнятих 37% були зайнятими у вуличній торгівлі, 24.5% – як кваліфіковані робітники, 18% – як некваліфіковані робітники. Лише 12% були зайнятими як спеціалісти і лише 4% – як власники магазинів/іншого бізнесу. У 51% самозайнятих не було найманих робітників. У 26.5% було 1–2 робітники, а ще у 20% – 3–5 найманих робітників.

Найчастіше основною сферою діяльності підприємства була торгівля і ремонт автотранспорту; інші види послуг, транспорт та промисловість – до 10% кожна.

Якщо співставити ці дані з актуальними потребами на ринках праці (відсоток вакансій за сферами діяльності відповідно до офіційної статистики Державної Служби Зайнятості),¹⁹ можна побачити таку картину:

Сфера діяльності підприємств, на яких працювали респонденти	Відсоток відкритих вакансій станом на січень-лютий 2021
Торгівля і ремонт – 24%	Торгівля і ремонт – 14%
Будівництво – 19%	Будівництво – 3,2%
Сільське господарство – 17.5%	Сільське господарство – 9,6%
Транспорт, кур'єрські послуги – 10%	Транспорт – 7,7%
Промисловість – 10%	Промисловість – 18,8%

Тобто, хоча за переважною більшістю наведених категорій пропозиція робочої сили перевищує наявний на ринку праці попит (з омовкою, що не всі респонденти з релевантним робочим досвідом наразі знаходяться у пошуку роботи), їх можна розглядати як можливі точки дотику. Разом з тим також варто врахувати, що переважна більшість респондентів на постійній роботі працювали як робітники, зокрема найчастіше (36%) мали досвід некваліфікованої праці, тоді, як зазначалося вище, ринок в першу чергу потребує спеціалістів високої кваліфікації. У вибірці лише по 21% мали досвід роботи кваліфікованими робітниками з інструментами і працівниками сфери обслуговування.

Іншою перепорою для заповнення вакансій саме ромським населенням, навіть за наявності відповідності досвіду і навичок робітника потребам у сфері діяльності, де є вакансія, можуть стати формальні вимоги до певного рівня освіти, передбачені чинним Класифікатором професій²⁰. Через брак системи акредитації або валідації наявних знань і практичних навичок, здобутих через безпосередній робочий досвід, та прирівняння їх до відповідної освітньої кваліфікації, такі вимоги можуть стати непереборним бар'єром для значної кількості ромів – шукачів роботи (див. зріз по освіті вище).

Інші посади/професії значно менш поширені: по 5–6% працювали як операто-

[19] Попит та пропозиція на зареєстрованому ринку праці у січні 2021 року [Електронний ресурс]. Режим доступу – https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infofiles/01_popyt_i_propozyciya_na_rynku_praci.pdf

[20] Національний класифікатор України [Електронний ресурс]. Режим доступу – <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text>

ри машин, кваліфіковані робітники сільськогосподарства і технічні службовці, по 2–3% – як фахівці або професіонали, лише 0.5% – як керівники/менеджери. В середньому на тиждень респонденти працювали 39 годин.

Кожен п'ятий респондент-ром (19.5%) на момент проведення опитування сказав, що перебуває у пошуках роботи і готовий приступити до неї впродовж 2 тижнів. Ця відповідь не означає, що інші респонденти, які на момент опитування не мали роботи, не бажають працювати чи шукати роботи. Причини того, що люди не шукають роботи наведені детальніше нижче. Більш активно шукають роботу чоловіки – серед них 27% шукають проти 12% серед жінок.

Серед чоловіків 77% мали коли-небудь досвід пошуку роботи (не мали досвіду – 18%). Водночас, переважна більшість серед усіх респондентів-жінок – 62.5% – ніколи в житті не мали досвіду пошуку роботи (мали досвід – 35%).

Чверть респондентів (28%) готові погодитися на взагалі будь-яку роботу, а 33% – на некваліфіковану працю. Ще 19% віддали б перевагу сфері обслуговування і торгівлі. Лише 15% віддали б перевагу більш кваліфікованій зайнятості.

Серед респондентів немає консенсусу щодо бажаного варіанту зайнятості. Найчастіше респонденти говорили або про стабільну роботу навіть з низькою зарплатою (20%), або про нерегулярну зайнятість з можливістю розпоряджатися часом (20%), або про життя на соціальну допомогу (18%). Хотіли б високого рівня життя ціною важкої праці – 13%. Ще 9% хотіли б працювати повний робочий день, навіть без свободи розпоряджатися своїм часом, а 8% віддали б перевагу вищому доходу, навіть негарантованому і нерегулярному. Якщо серед чоловіків 11% хотіли б жити на соціальну допомогу, то серед жінок – 25%.

Також 83.5% шукають роботу у своєму населеному пункті, в інших населених пунктах області – 35% (в іншій області – лише 4%). Ці дані почасти спростовують доволі поширений міф про схильність ромів до мобільного життя і те, що більшість з них «роз'їжджає» країною в пошуках заробітку. Фактично роми стикаються з більшою кількістю бар'єрів у власній мобільності, ніж не-роми. На заваді стоять як залежність від економічної підтримки власної розширеної сім'ї, дискримінація на ринку житла, а також активна протидія трудовій міграції з боку місцевої влади та праворадикальних угруповань. Аналогічна картина спостерігається і в інших країнах Центральної та Східної Європи і вказує на те, що трудова міграція ромів є вимушеною мірою – наслідком втрати будь-яких джерел для існування, власного житла або потрапляння у сучасні форми рабства²¹.

Найчастіше респонденти говорили, що **вони не шукають роботу, тому що вже мають роботу і не планують її змінювати** (23% зараховують цю причину до основних для себе).

На умовно другому місці в «рейтингу» причин, чому не шукають роботу – невіра, що можуть знайти роботу через те, що вони – роми (21%). Хоча, як показують деякі дослідження, менш освічені та бідніші представники етнопонаціональних груп більш схильні маркувати будь-яке невідповідне очікуванням ставлення до себе як дискримінаційне, зокрема на протипагу іншим можливим тлумаченням²², роми в Україні залишаються етнічною групою, щодо якої рівень етнічних упереджень і соціальна дистанція є найвищими²³. Відтак дискримінація на ринку праці щодо ромів є реальністю і одним з основних бар'єрів і демотиваторів зайнятості в ромських громадах. Тож, як можна побачити з даних цього дослідження та їх аналізу, наведених

[21] Див., напр., Cace, S. & Ionescu, M. *Employment Policies for Roma*. The Expert Publishing House, 2006

[22] Див., напр., Wodtke, G. T. The Impact of Education on Inter-Group Attitudes: A Multiracial Analysis. *Soc Psychol Q* 75 (1), 2012

[23] Міжетнічні упередження в Україні, вересень 2019. КМІС [Електронний ресурс]. Режим доступу – <https://www.kiis.com.ua/?lang=ukr&cat=reports&id=904&page=1>

нижче, така невіра не є цілком необґрунтованою.

Чоловіки і жінки приблизно однаково часто (відповідно, 20% і 21%) говорили про невіру в успішність пошуку роботи через те, що вони – роми. Водночас, крім цього, топ-причинами для чоловіків є вже наявність роботи, очікування початку сезону робіт (14%) і, у меншій мірі, серйозна хвороба (10%). Топ-причини для жінок: декрет (16%), заборона родичів (24.5% жінок, які не працюють, стверджують, що їм заборонять родичі; 87% таких жінок перебувають у шлюбі, і лише у 45% з них працює чоловік), піклування про інших членів домогосподарства (14%).

В цілому, **2 з 5 респондентів-ромів (41%) ніколи у своєму житті не шукали роботу** в розумінні, що вживається в цьому дослідженні. Втім, це не обов'язково означає браку інтересу до працевлаштування або зайнятості як такої (див. розділ «Джерела доходу»), а відтак і практичних робітничих навичок.

ДОСВІД ПОШУКУ РОБОТИ: «РОМИ ДЛЯ РОМІВ»

Представники центрів зайнятості в 5 регіонах (окрім Харківської та Одеської областей) і агенцій з найму в 4 регіонах (окрім Луганської, Одеської та Черкаської областей) схильні вважати, що представникам ромського населення скоріше легко працевлаштуватися за умови конкуренції з рівними за навичками представниками інших категорій²⁴, хоча не легше за всіх.

Головними бар'єрами для працевлаштування ромського населення обидві ці групи вважають брак серед ромів освіти і документів, що посвідчують особу (або, на переконання значної кількості рекрутингових агенцій – документів для виїзду закордон), а також певний рівень упереженості з боку роботодавців.

Майже всі опитані представники центрів зайнятості та рекрутингових агентств, за їх твердженням, мають досвід і готові до співпраці з представниками ромських громад, але скоріше схильні не виділяти їх з загальної маси шукачів роботи. Особливо це стосується державної служби зайнятості, яка в такий спосіб маніфестує свою політику недискримінації. При цьому центри зайнятості заявляють про власну готовність працювати з ромами – шукачами роботи за всім спектром власних повноважень, зокрема щодо:

- постановки на облік як безробітних та оформлення допомоги по безробіттю, у тому числі одноразової її виплати для організації безробітним підприємницької діяльності;
- професійної підготовки або перепідготовки, підвищення кваліфікації у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, у тому числі в навчальних закладах державної служби зайнятості, на підприємствах, в установах, організаціях;
- проведення профорієнтації;
- пошуку підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні, у тому числі шляхом організації громадських та інших робіт тимчасового характеру;
- надання інформаційних і консультаційних послуг, пов'язаних з працевлаштуванням.

Однак які з цих послуг і якій частині ромського населення з тих, які брали участь у нашому дослідженні ці послуги доступні?

Дані кількісного опитування показали, що роми у своїй більшості не звертаються до Центрів зайнятості або до рекрутингових агенцій, оскільки не обізнані про послуги, які можуть там отримати безпосередньо для себе, не мають довіри до центрів зайнятості та інших державних органів, через брак освіти можуть вважати, що ці канали пошуку роботи для них «закриті».

[24] Респондентів просили порівняти можливості для працевлаштування для людей з ПТСР, людей з судимістю, людей з інвалідністю, ВПО, трудових мігрантів з країн колишнього СРСР та африканських країн, людей із проросійськими або націоналістичними поглядами, тощо.

Зараз зареєстровані або колись намагалися зареєструватися в Державній службі зайнятості – 21% респондентів, але з них зареєстровані на даний час – 5%. Ще 11% раніше були зареєстровані, а 6% повідомляють про досвід, коли намагалися зареєструватися, але їм відмовили в постановці на облік.

Респонденти, які ніколи не реєструвалися, найчастіше (36%) пояснювали це тим, що для них це не становило певної необхідності. Ще 24% говорили, що не знали про таку можливість, а 20.5% – не були впевнені, що отримають допомогу. Для 12% основною причиною була відсутність документів про освіту.

Серед шляхів знаходження роботи безумовно домінують неформальні методи, насамперед – через родичів і друзів: **половина респондентів (52%) отримали постійну роботу завдяки родичам і друзям.** Ще 19% підробляли там раніше. Інші шляхи називали не більше 9% респондентів.

Серед респондентів, які зараз шукають роботу, **абсолютно домінує неформальний пошук через знайомих – про це повідомляють 78% тих, хто зараз шукає роботу.** Обмежене коло спілкування – проживання і безпосереднє оточення лише з числа представників ромського населення також має безпосередній вплив. Так, у Закарпатській області відомі випадки працевлаштування ромського населення за кордон саме через «ромські» канали комунікації. Це означає, що таким каналам комунікації – від «своїх» – роми довіряють найбільше, і саме вони можуть відіграти позитивну роль у підвищенні рівня поінформованості ромського населення про можливості працевлаштування. Однак більшою мірою закритість ромського населення у комунікації і отриманні інформації має негативний вплив на цю сферу.

Інші способи знаходження роботи називалися рідше: 29% переглядають оголошення, 22% – зверталися в державну службу

зайнятості, 18% – відповідали на оголошення з пропозицією роботи, 16% – зверталися до роботодавців, 11% – розміщування оголошення. Утім, хоча окремо узяті більш формальні способи пошуку роботи значно менш поширені, ніж пошук через знайомих, але **у цілому до одного з умовно формальних методів вдаються 65% респондентів.**

59% респондентів шукають роботу вже більше 3 місяців (в т. ч. 27.5% – більше року) (серед решти: шукають до місяця – 16%, шукають 1–2 місяці – 21%). При цьому **83% пригадують і називають щонайменше один випадок, коли вони відмовилися від роботи.** Найчастіше – 47% з цих 83% – причиною відмови називають незадовільну зарплату, ще 12.5% говорили про незручне розташування (інші причини називалися значно рідше).

На запитання про бажану місячну зарплату респонденти називали відповіді від 2500 до 30000 грн., але в середньому – 9350 грн – що на 3000 гривень менше середньої зарплати в Україні станом на січень 2021 року²⁵. Загалом, 69% респондентів назвали зарплату в діапазоні 7000–12000 грн.

Абсолютна більшість респондентів (83%), які коли-небудь шукали роботу, мають досвід складнощів. Основні складнощі, з якими зіштовхувалися респонденти: нестача добре оплачуваних вакансій (серед тих, хто мав досвід складнощів, 46% говорять про цю проблему), дискримінація за етнічною ознакою (44%), у цілому нестача вакансій (41%) і нестача знань/навичок (33%). При цьому роми, що проживають в компактних поселеннях, стикаються зі складнощами частіше (84,5%), ніж роми, що проживають дисперсно (79,8%), хоча різниця мінімальна.

Тож якої допомоги у працевлаштуванні потребують самі роми? 65% респондентів назвали принаймні один формат підтримки в отриманні роботи, якому б вони віддали перевагу.

Найбільше респондентів – 28% – гово-

[25] Середня зарплата в Україні [Електронний ресурс]. Режим доступу – <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/average/>

рили про професійну підготовку або перепідготовку, ще 20.5% – про консультацію в центрі зайнятості. Про освіту сказали 11% респондентів, про підтримку заснування власного бізнесу – 10%.

Топ-якостями для хорошої роботи респонденти-роми насамперед вважають хороші **спеціалізовані знання** (50% зараховують цю якість до топ-важливих) і **хорошу загальну освіченість** (42%). Далі йдуть комунікативні навички (29%), навички користування комп'ютером (26%), гарний зовнішній вигляд (20%), навички роботи в команді (20%).

Водночас, **якщо говорити, які якості респонденти вважають в собі добре розвиненими, то змогли назвати хоча б одну – лише 52%**. Найчастіше називалися комунікативні навички (27%), гарний зовнішній вигляд (13%), навички роботи в команді (12%). А хороші спеціалізовані знання вважають добре розвиненими у себе лише 8% респондентів, хорошу загальну освіченість – лише 6.5%.

Серед тих, хто вважає важливою якість хороших спеціалізованих знань, лише 12% вважають, що ця якість добре у них розвинена. У випадку загальної освіченості аналогічний показник – 12%. Водночас, серед тих, хто говорить про комунікативні навички, 59% вважають їх добре розвиненими у себе. У випадку інших навичок, серед тих, хто вважає їх важливими, не більше 39% вважають їх добре розвиненими у себе.

БАР'ЄРИ У ПОШУКУ РОБОТИ: ДОСВІД УПЕРЕДЖЕНОГО СТАВЛЕННЯ АБО ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ЕТНІЧНОЇ ОЗНАКОЮ

У випадку з Державною службою зайнятості більшість опитаних представників звертали увагу на те, що частіше за все не розрізняють представників ромської національності у загальному потоці здобувачів. В цьому випадку ми спостерігаємо «упередженість суспільної бажаності» – схильність респондентів відповідати на питання таким чином, щоб не суперечи-

ти загальноприйнятим уявленням. Окрім цього, опитані у дослідженні представники Державної служби зайнятості займали керівні посади у своїх підрозділах і були змушені відтворювати у своїх відповідях норми українського законодавства, що регулює їхню роботу і зобов'язує уникати дискримінації.

«Досвід невеликий, але позитивний. У нас ті [роми], хто звертався, мали вищу освіту. Бо ті, хто не має освіти – просто не звертаються самі» (Центр зайнятості, Черкаська область)

«Два кандидата за год. У них нет документів – невозможно ставить на учет» (Центр зайнятості, Луганська область)

Представники рекрутингових агенцій частіше більш відкрито висловлюються про досвід роботи з представниками ромського населення. З одного боку це продиктовано тим, що їхня робота не регулюється та не контролюється державою напряму. По-друге, специфіка роботи агенцій найму полягає в тому, що рекрутери вибудовують більше персональних зв'язків із здобувачами, адже їхня власна репутація залежить від якості відібраних ними працівників.

« [Обрацались] три национально-культурные общества, рома обращались с запросом к [нашему] агентству, мы с ними сотрудничаем» (Рекрутингова агенція, Харківська область)

«Роми є працюючі і чесні, а є стереотипні, більшість працюючі. Єдине чим вони відрізняються – нестача освіти, неграмотність. Загалом скоріші працюючіші» (Рекрутингова агенція, Закарпатська область)

«Роми приходять зазвичай безграмотні. Підприємства [з ЄС] просять не відсилати їх, або беруть на найтяжчу роботу» (Рекрутингова агенція, Волинська область)

Обидві групи (представники центрів зайнятості та рекрутингових агенцій) мають схоже бачення об'єктивних та суб'єктивних бар'єрів для працевлаштування представників ромської громади: відсутність освіти, стереотипи з боку роботодавців, невмотивованість самих представників ромської громади шукати роботу.

«Не все работодатели хотят работать с ромами, особенно когда идет речь о работниках, которые являются лицом организации» (Центр зайнятості, Луганська область)

«Немає вмотивованості до роботи – вони ідуть за соціальними виплатами. А ще ромські традиції, але вони пропадають вже, молодіж вже інша – отримує частіше освіту» (Центр зайнятості, Закарпатська область)

«Бар'єров для ромов нет, кроме отсутствия образования» (Рекрутингова агенція, Донецька область)

«Ромы не хотят работать. В них нельзя быть уверенным, но зависит от личной ситуации. А еще ромы часто врут» (Рекрутингова агенція, Луганська область)

Важливо відзначити, що, говорячи про відсутність документів в представників ромської громади, обидві групи респондентів вказують на те, що ця проблема починає вирішуватися державою та благодійними фондами. Разом з тим варто зауважити, що й сама проблема недокументованості ромів має в уявленні представників державних органів, відповідальних за різні сфери політики, зокрема й працевлаштування, та роботодавців міфологізовано перебільшені масштаби, що в свою чергу утримує їх від проактивних заходів зі сприяння зайнятості ромів, залучення їх до ринку праці. Насправді, як свідчать різні джерела, кількість непаспортизованих ромів в національних масштабах не перевищує 10–17%²⁶.

Значним бар'єром на шляху працевлаштування громадян через офіційні канали представників ромської національності є стереотипи, при чому вони можуть бути двосторонніми – як зі сторони роботодавців, так і зі сторони ромів.

Стереотипи з боку стейкхолдерів частково диктують визначення сфер, в яких, на думку опитаних представників Державної служби зайнятості та рекрутингових агенцій, представникам ромської громади було б легше працевлаштуватися. Наприклад, деякі опитані представники обох груп

говорять про «традиційні» сфери для представників ромського населення: ковальство, розведення коней, підприємництво, сферу культури.

«Танці, спів – це ті сфери де їм [ромам] було б зручно працювати. Можливо, викладання – музичні школи, або уроки музики. В них всі вміють грати. Ще, напевно, сільське господарство» (Рекрутингова агенція, Черкаська область)

«Вот у нас есть ромский театр. Думаю там было б комфортно работать. А вообще на Закарпатье – там к ним лучше относятся» (Рекрутингова агенція, Харківська область)

«Им перспективно быть разнорабочими. Документов-то часто нет, значит будут неофициально трудоустроены» (Рекрутингова агенція, Одеська область)

Така категорія респондентів як роботодавці серед існуючих бар'єрів працевлаштування ромського населення назвали упередженість суспільства до ромів, брак освіти і кваліфікації, внутрішній уклад життя у деяких закритих ромських громадах, який заважає соціалізуватися, неволодіння мовою, запальний характер деяких кандидатів, брак досвіду постійної роботи. Водночас, відповіді роботодавців щодо покращення перспективи отримання роботи ромами чітко ілюструють наявні упередження, зокрема щодо «дотримання правил» і «добросовісності», та стереотипні уявлення про трудову спроможність ромів.

«Є стереотипи у громадян, але не в роботодавців – в них є чітке уявлення про те що можуть і не можуть робити роми. Тому ми їх винаймаємо саме туди, де вони найкраще працюють – обробка врожаю. В ромів самих стереотип щодо того, як їх сприймають роботодавці – вони завжди чекають на те, що їх хтось у чомусь звинуватить» (Роботодавець, Закарпатська область)

«Не готова [брати ромів на роботу]. Проблем и так куча с локдауном, еще решать проблемы потом не хочу. Не хочу дальнейших скандалов. Пенсионеры телевизор

[26] Див., напр., Statelessness, Discrimination and Marginalisation of Roma in Ukraine. European Roma Rights Centre, 2018.

смотрят – у моей свекрови соседи хорошие и порядочные люди, она считает, что украли мультиварку. Спокойный, уравновешенный, без личных вопросов навряд ли ко мне придет» (Роботодавець, Донецька обл.)

Говорячи про сфери/галузі або професії, рекомендовані ромам щодо працевлаштування, представники стейкхолдерів виходять з наявних уявлень про ромів: «збір сміття, традиційні ремесла (ковальство, гончарство тощо), сфера виробництва: пошив, фабрика, завод, будівництво, торгівля, збір і обробка вторсировини (металолом, горіхи), робота барменом, касиром в супермаркеті». Ми усвідомлено наводимо ці «рекомендації» суцільним переліком, адже абсолютна більшість з них прямо ілюструє обмеження в уявленнях щодо ромів як потенційних працівників, які роботодавець накладає ще до безпосереднього знайомства з пошукачем.

Представники як Центрів зайнятості, так і агенцій з найму також визначають некваліфіковану роботу та робітничі спеціальності взагалі як базові перспективні галузі можливого працевлаштування для ромського населення.

А як виглядає пошук роботи очима самих ромів? Досвід ромських респондентів почасти підтверджує картину, змальовану основними стейкхолдерами і роботодавцями.

Кожен четвертий респондент-ром, який коли-небудь мав досвід пошуку роботи (27%), стверджує, що **під час співбесід були ситуації, коли у них уточнювали національність** – давалися в знаки колір шкіри, акцент, інші видимі ознаки. Водночас, **41% респондентів, які мали коли-небудь досвід пошуку роботи, стверджують, що їм відмовляли в прийнятті на роботу через їхню національність**. Серед таких респондентів 62% вважають так, тому що у них склалося таке враження. Ще 43% говорять, що про національність як причину відмови у роботі повідомив роботодавець/його представники, і 11% – що їм про це повідомили в агенції з найму персоналу.

Суб'єктивне сприйняття респондентів

про негативне враження, яке справляє їхня етнічність на роботодавця є важливою. Хоча воно лише до певної міри демонструє і підтверджує поширеність такої суттєвої перепони на ринку праці, як дискримінація, як шкодить і ромам, і роботодавцям, таке сприйняття, а інакше – очікування можливої дискримінації – значно знижує мотивацію до здобуття потрібної освіти, навичок і пошуку роботи у формальному секторі економіки як для окремих ромів – шукачів роботи (*«навіщо намагатися, все одно відмовлять у роботі»*), так і для цілих громад, формуючи відповідні абсентеїстські установки.

Також, серед тих, хто коли-небудь мав досвід роботи в колективі, 70% стверджують, що мали такі ситуації як насторожене або прискіпливе ставлення, суперечки, призначення нижчої зарплати, ніж колегам тощо. Водночас, серед тих, хто мав досвід таких ситуацій, 86.5% стверджують, що принаймні деякі з них були через національність. У перерахунку, **серед тих, хто коли-небудь працював у колективі, 61% мали досвід упереджених/конфліктних/проблемних ситуацій через свою національність**.

Крім розглянутих вище ситуацій, 9% тих, хто коли-небудь працювали в колективі, приховували на роботі, що є ромом, 35% – мали суперечки через національність, що призводило до звільнення, а 48% – погоджувалися на гірші умови праці. Тобто **більше половини респондентів-ромів, які працювали коли-небудь в колективі (56%), мали досвід приховування національності/звільнення через неї/погодження на гірші умови**.

80% респондентів з числа ромів вважають, що на ринку праці в Україні дискримінація ромів є поширеною; вважають, що не поширена, лише 7%.

Серед тих, хто бачить дискримінацію на ринку праці, **переважна більшість вважає, що дискримінація поширена на всіх рівнях: від 63% у випадку Державної служби зайнятості до 87% у випадку безпосереднього керівництва**. Беручи до уваги,

що лише 5% опитаних ромів у даний час зареєстровані в Державній службі зайнятості, а реальний досвід взаємодією із нею мають 21% респондентів, цифри щодо дискримінаційного поводження свідчать про вкрай низький рівень довіри до ДСЗ, про наявні стереотипи і упередження щодо взаємодії із органами влади і, звичайно, про низький рівень поінформованості.

ПІДПРИЄМНИЦТВО Соціально-демографічний портрет ромів-підприємців

Опитування показало, що серед ромів-підприємців **переважають чоловіки – 62%**, хоча при цьому кожній третій підприємець (38%) – жінка. Абсолютна більшість ромів-підприємців – **82.5% – це особи середнього віку, 30–59 років**. До 30 років – 13.5%, 60 і більше років – 9%.

У 65% домогосподарствах ромів-підприємців є діти у віці 0–14 років. Причому у третині домогосподарств – 30% – таких дітей не менше 3 (серед загалом ромського населення – 35%). У домогосподарствах, де є діти у віці до 15 років, у 63% випадках доглядом за дітьми займається саме дружина і лише в 7% випадках – чоловік (ще в 26% випадках цим займаються інші родичі). Хоча серед самих жінок-підприємниць 39% доглядають самі дітей (у 8% це робить чоловік, у 49% – інші родичі або старші діти).

Роми-підприємці мають дещо вищий **рівень освіти**, ніж загалом ромське населення. З одного боку, лише 4.5% не мають жодної освіти порівняно з 21% серед ромського населення загалом. З іншого, втім, – усе одно **лише 10.5% мають середню спеціальну або вищу освіту** (серед ромського населення загалом – 4%) і навіть лише 19% мають повну середню освіту (порівняно з 10%). Натомість **65.5% мають неповну середню або нижчу освіту** (порівняно з 64%).

20% ромів-підприємців проходили яке-небудь додаткове навчання/підготовку, найчастіше – стажування у роботодавця (11.5%).

У 49.5% випадках в домогосподарствах ромів-підприємців немає інших членів (крім самого респондента), які б мали оплачувати роботу, працювали як самозайняті або вели свій бізнес.

42.5% ромів-підприємців проживають у домогосподарстві, що складається з 6 і більше членів. Ще 37% проживають у домогосподарствах з 4–5 членами, і лише 20.5% проживають в домогосподарствах з 1–3 членами.

Рівень фінансового становища в домогосподарствах ромів-підприємців або самозайнятих помітно кращий, за самооцінками самих респондентів, ніж в домогосподарствах респондентів із загальної вибірки. За самооцінкою фінансового становища родини лише 3% перебувають за межею бідності і їм не вистачає грошей навіть на їжу. При цьому, серед загалом ромського населення 28% обрали цей варіант. **Низький рівень фінансового становища (вистачає лише на їжу) мають 39% ромів-підприємців** (проти 50% серед ромського населення загалом), а **середній (вистачає на їжу і одяг, а не вистачає, щоб купувати такі речі, як холодильник, телевізор тощо) – 45.5%** (проти 19%). Якщо серед загалом ромського населення 3% мають **високий/дуже високий рівень, то серед ромів-підприємців – 12%**.

Домогосподарства ромів-підприємців отримують доходи з різних джерел, але при цьому власна офіційна і неофіційна діяльність домогосподарств дає доходи 89% домогосподарствам (серед загалом ромського населення показник – 77%).

Серед конкретних видів діяльності 32% говорять про зареєстровану підприємницьку діяльність, 31.5% – випадкові доходи і неофіційні підробітки, 19% – зарплату, 12.5% – вуличну торгівлю. Інші види називалися рідше. Разом з цим, 43.5% називають серед джерел доходу і соціальні виплати (серед ромського населення загалом – 63%).

Половина підприємців-ромів проживають компактно з іншими ромами (53%), що, разом з цим, менше, ніж у ви-

падку ромського населення загалом, серед якого цей показник становить 67%.

При цьому, **роми-підприємці значно більш відкриті до контактів з представниками інших національностей: якщо серед ромського населення загалом 33% серед ближніх знайомих мають лише ромів, то серед ромів-підприємців – лише 5%. 49% ромів-підприємців мають в оточенні переважно ромів (проти 44.5% серед ромського населення загалом), а 46% ромів-підприємців мають в оточенні у рівній мірі ромів і представників інших національностей або навіть переважно представників інших національностей (аналогічний показник для ромського населення загалом – лише 21%).**

СФЕРИ ЗАЙНЯТОСТІ І ВЕДЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ

Кількісне опитування показало, що **найбільше серед ромів-підприємців – самозайнятих як некваліфіковані робітники (28.5%) і зайнятих вуличною торгівлею (28%). Далі йдуть самозайняті як кваліфіковані робітники (17%) і власники магазинів/кафе/інших бізнесів (15%). Відносно найменше серед ромів-підприємців фермерів (6.5%) і самозайнятих спеціалістів (4.5%).**

Лише 1 з 4 ромів-підприємців (27.5%) має офіційну реєстрацію (з них 26.5% – як приватні підприємці, а 1% – як ТОВ). Натомість 72.5% працюють незареєстровано.

Половина респондентів (51.5%) займаються підприємницькою діяльністю більше 5 років, ще 25.5% – 3–5 років. Працюють до 2-х років – 23%. Разом з цим, 76.5% респондентів працюють у своєму населеному пункті, 24.5% – в різних населених пунктах своєї області, 3.5% – в інших населених пунктах своєї області.

Найбільше ромів-підприємців – 45% – працюють у сферах обслуговування і торгівлі (за основною, першою названою професією). Далі йдуть керівники – 22.5%. Менше серед респондентів кваліфікованих робітників з інструментом (11%), некваліфі-

кованих робітників (8.5%), кваліфікованих робітників сільського тощо господарства (4%).

Бізнеси ромів-підприємців переважно орієнтовані як на ромську спільноту (62.5% говорять про ромську громаду, 18% – про ромський бізнес), так і на споживачів поза ромської спільноти (79.5% орієнтують бізнес також на інших споживачів, 17.5% – на бізнес з-поза ромської спільноти).

Половина опитаних респондентів мають найманих працівників. Кожен другий ром-підприємець – **52% – має оплачуваних або неоплачуваних найманих робітників.** Неоплачувані наймані працівники це ті, з них 28% мають 1–2 найманого робітники, 16% – 3–5 найманих робітників і 8% – 6 або більше найманих робітників.

При цьому, **саме оплачуваних найманих робітників мають 37.5% респондентів, неоплачуваних – 21%. Серед усіх найманих робітників 75% – це оплачувані наймані робітники й 25% – неоплачувані.**

Можна стверджувати, що бізнес, який ведуть роми-підприємці кадрово більшою мірою орієнтований на ромське населення. **Серед усі найманих робітників (і оплачуваних, і неоплачуваних) 61% – це роми, з яких 38% – це члени родини респондента.** Решта 39% є представниками інших національностей. **Якщо серед оплачуваних найманих робітників 27% є членами родини респондента, то серед неоплачуваних – 72%.**

Також серед оплачуваних найманих робітників 22% є іншими ромами, тобто сумарно ромами є 49% оплачуваних найманих робітників. У той час як **серед неоплачуваних найманих робітників решта 28% є іншими ромами і жодного – представника іншої національності. Серед же оплачуваних найманих робітників 51% є представниками інших національностей.**

Більше половини ромів-підприємців (56%) повідомляють, що за останній місяць їхній дохід від підприємницької діяльності був не більше 20 тис. грн., в т. ч. 38% говорять про дохід менше 10 тис. грн. Від

20 до 49 тис. заробили 14% респондентів, понад 50 тис. – 19.5%. Відмовилися відповісти на запитання – 10.5% респондентів.

Респонденти переважно негативно оцінюють останні 12 місяців в контексті обсягу послуг/товарів (84% стверджують, що він зменшився, і лише 3%, що збільшився), і при цьому скептично дивляться на наступні 12 місяців (50.5% очікують на зменшення і лише 6.5% – на збільшення). Дві третини ромів-підприємців – **61% – оцінюють як високу або середню ймовірність припинення своєї підприємницької діяльності, в т. ч. 29% оцінюють як високу.**

Для початку своєї справи **66.5% ромів-підприємців залучали власні заощадження.** Також істотна частка брали гроші родини і родичів (32%), брали в борг (28%) і брали кредит (20.5%). Лише 4.5% респондентів повідомили, що їм узагалі не був потрібен стартовий капітал.

Більшість ромів-підприємців (62.5%) на початковому етапі потребували певної підтримки в заснуванні/розвитку бізнесу, найчастіше – допомога з пошуком клієнтів (36.5%), доступ до дешевих фінансів (19%), консультації з питань фінансів (17.5%), покращення взаємодії з контролюючими органами (11%), забезпечення сировиною (10.5%), допомога в налагодженні комунікації з клієнтами (10.5%). На **поточному етапі 60% респондентів потребують підтримки.** Знову найбільше респондентів говорили про пошук клієнтів (26.5%) і доступ до дешевих ресурсів.

Менше ромів-підприємців стверджують, що вони потребували навчання певним бізнес навичкам на початковому етапі (30.5% назвали принаймні одну навичку, яку вони потребували) і зараз (28.5%). На початковому етапі відносно найчастіше потреба була в маркетингу і рекламі (9%), веденні бізнесу онлайн (8.5%), документообігу (8%). Зараз відносно найчастіше респонденти говорять про маркетинг і рекламу (9%), ведення бізнесу онлайн (8.5%).

Діючі підприємці у своїй більшості покладаються на власні сили, і мало обізнані про

можливі джерела підтримки з боку держави або фондів. Лише **23% ромів-підприємців знають хоча б одну з трьох програм підтримки підприємців, з них:** 20% знають державні програми, 21% – про місцеві програми, 18% – про громадські програми. При цьому, у розрахунку до всіх опитаних ромів-підприємців лише 2.5% брали участь хоча в одній програмі: 2% брали участь у місцевих програмах і 1% – у державних (жодний респондент не брав участь у громадських програмах).

12% ромів-підприємців мають додаткову регулярну роботу або нерегулярну зайнятість. З них 5% мають додаткову регулярну роботу і 7% мають нерегулярну зайнятість.

Статистичні дані про досвід підприємницької діяльності доповнюють відповіді на запитання учасників глибинних інтерв'ю з ромами-підприємцями. Так, в усіх респондентів, яких ми опитали, є родини і неповнолітні діти, і всі без винятку респонденти підтримують та заохочують своїх дітей в отриманні освіти.

Перший трудовий досвід був отриманий у сфері торгівлі (разом із батьками) або ж – для чоловіків – на будівництві; знайти першу роботу було легше тим, хто мав підтримку або допомогу чи рекомендацію від знайомих. Четверо з 15 опитаних мали досвід роботи за кордоном.

Більшість почали займатись підприємництвом в юнацькому віці. Двоє закарпатців продовжують родинну справу бляхарів, але розширили географію послуг, створили бригади працівників і надають свої послуги в тому числі і за кордоном.

Частина отримали стартовий капітал і навички від батьків чи започаткували бізнес разом з батьками або з сіблінгами чи сімейними партнерами. Двоє самостійно почали свою справу.

6 підприємців офіційно зареєстровані як ФОП, один закритий ФОП через закінчення дотацій, 4 займаються своєю справою без реєстрації. Більшість з опитаних ніколи не звертались до центру зайнятості.

Підприємництво у розумінні наших респондентів це:

- єдиний можливий спосіб заробітку на життя;
- самореалізація і отримання прибутку. У тих, хто ставиться до підприємництва як до самореалізації чітко виділялося небажання жити як батьки (виїзна торгівля, періодичні заробітки), прагнення досягти більшого, реалізувати себе у власній справі.

Важливо, що мотивація і побоювання наших респондентів під час започаткування власної справи мали емоційне забарвлення – хвилювання і побоювання, що бізнес не піде – *вкладені у нього кошти «згорять»*; відсутність досвіду роботи, необхідної кваліфікації і фаху працівників; брак освіти для легалізації і офіційної реєстрації; перепони щодо бізнесу всередині компактного ромського поселення на Закарпатті. Але також вони знаходили сили, підтримку родини або оточення, щоб продовжувати та за потреби переорієнтовуватись відповідно до попиту на ринку.

Пандемія COVID-19 і карантинні заходи негативно вплинули на більшість підприємців. Серед найбільш значущих наслідків, які називали респонденти: зниження економічної активності покупців і клієнтів; закриття кордонів (для виробників, які працюють на експорт або для тих, хто надавав свої послуги за кордон); коливання попиту на послуги (наприклад, технічне обслуговування автомобілів).

Респонденти говорили про те, що намагалися підлаштуватися під нові умови, переорієнтуватися – шукати нові ринки збуту, змінювати сировину для переробки, відкрити точку прийому сировини на дому або поблизу (через обмеження у пересуванні транспорту).

Більшість підприємців хочуть удосконалити навички у своїй сфері або опанувати новий фах.

Меншість з опитаних – лише троє респондентів працюють лише з членами своєї родини. 7 респондентів наймають ромів на роботу – постійну або сезонну. Інші – працюють не лише з ромами. Частина респондентів з числа підприємців є волонте-

рами громадських організацій, і позитивно описують свій досвід у цій сфері.

БАР'ЄРИ ДЛЯ ВЕДЕННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Подібно до відповідей респондентів із загальної вибірки, ромі-підприємці говорили про те, що вони іноді зустрічались з труднощами у пошуках роботи, і частина з них пов'язували це саме зі своєю етнічною приналежністю. Показовим був факт, що всі опитані респонденти, які мали досвід роботи за кордоном, відзначали різницю у ставленні до себе через видимі ознаки, наприклад, колір шкіри – на сезонних роботах за кордоном упередженого ставлення вони не відчували, натомість в Україні – часто. Також показовим саме для респондентів з числа підприємців був факт, що вони ігнорували прояви дискримінації на свою адресу і продовжували пошуки. Серед тих, з боку кого респонденти відчували дискримінаційне поводження, респонденти окремо виділяли представників поліції (наприклад, затримання з метою «встановлення особи»).

Під час кількісного опитування **73% серед усіх ромів-підприємців стверджували, що коли-небудь відчували дискримінацію/упередження в межах своєї підприємницької діяльності, в т. ч. 36% мали такий досвід за останні 2 роки.** Найчастіше респонденти згадували про досвід з представниками поліції (59.5% серед тих, хто зіштовхувався з поліцією, мали такий досвід коли-небудь і 23% – за останні 2 роки), приватними клієнтами (відповідно, 51% і 19%), представниками контролюючих органів (46% і 13%), представниками місцевої влади (46% і 12%), представниками громади, де розміщений бізнес (44% і 17%). Причому зіштовхуються в межах діяльності із зазначеними групами 74.5–90.5% ромів-підприємців.

За словами 83% ромів-підприємців, які мали випадки дискримінації за останні 2 роки, це скоріше є значним бар'єром при веденні підприємницької діяльності, в т. ч.

для 25% це є дуже значним бар'єром.

Респонденти, які говорять про бар'єри через дискримінацію, насамперед говорять, що найбільш негативно впливають представники поліції (42%) та приватні клієнти (37%). Далі йдуть представники громади, де розташований бізнес (27%), представники контролюючих органів (25%) і представники місцевої влади (17%).

84% респондентів вважають, що на ринку праці в Україні дискримінація ромів є поширеною, вважають, що непоширена – лише 14.5%.

Під час глибинних інтерв'ю респонденти стверджували, що основними бар'єрами для ромів є дискримінація за етнічною ознакою і бідність. Серед суб'єктивних бар'єрів назвали страх жити по-іншому, ніж батьки, зазнати негативного поведіння чи насильства, потрапити в рабство.

ВИСНОВКИ І РЕКОМЕНДАЦІЇ ЗА ПІДСУМКАМИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Основні стейкхолдери у сфері працевлаштування – Державна служба зайнятості, рекрутингові агенції та обрані представники з числа роботодавців – заявляють, що не схильні виділяти ромів як окрему категорію пошукачів роботи. У такий спосіб респонденти декларують рівне ставлення, відсутність вибіркового підходу по відношенню до цієї категорії. Однак, в умовах поширеної на ринку праці дискримінації, на яку вказують не тільки роми – шукачі роботи, але й самі представники центрів зайнятості та рекрутингових агенцій, така міопія є контрпродуктивною. Вона стає на заваді розробці таргетованого підходу і програм для працевлаштування шукачів роботи з числа ромів, значна кількість яких, як демонструє дослідження, може за сукупністю соціально-демографічних показників потрапляти в категорію громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню (ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення»), а також формуванню цілісної політики і заходів щодо протидії дискримінації у сфері праці (спіль-

но з Державною службою України з питань праці та Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини). Зокрема такі таргетовані програми є найбільш необхідними і доцільними в місцях компактного проживання ромського населення, враховуючи розрив у можливостях працевлаштування, який дослідження показало між ромами, що проживають компактно (і переважно сегреговано) і ромами, що проживають дисперсно.

Таргетований підхід має зосереджуватися на:

- Проведенні регулярної оцінки пропозицій на ринку праці з метою цілеспрямованої ідентифікації вакансій, які можуть бути доступними для шукачів роботи з ромських громад, враховуючи наявний рівень освіти, кваліфікаційних і трудових навичок. Це дослідження, зокрема, показало, що точки перетину між попитом на ринку праці і трудовою пропозицією в ромських громадах існують і їхня кількість може зростати, особливо за умови визнання знань і робочих навичок, здобутих поза формальною системою освіти та зайнятості.
- Формуванні мобільних консультаційних або ресурсних груп для роботи безпосередньо з ромами, особливо в місцях їх компактного проживання, а також, за можливості, відкриття консультаційних центрів поблизу місць компактного проживання ромів для полегшення їх доступу до відповідного спектру послуг у сфері зайнятості.
- Розробці і впровадженні центрами зайнятості аутрич програм для ромського населення, зокрема зосереджених на активному інформуванні про послуги і можливості центрів, наявні вакансії, що відповідають запиту і кваліфікаціям в ромських громадах, а також програм підвищення довіри в ромських громадах до центрів зайнятості та роботодавців. Ці заходи є цілком доцільними з огляду на продемонстрований дослідженням розрив (на момент опитування лише 16 респондентів із загальної вибірки

1600 респондентів були зареєстровані у Державній службі зайнятості) між діяльністю і послугами центрів зайнятості і безробітними з числа ромського населення, їх потребами у працевлаштуванні для ромського населення.

- Регулярному перегляді та адаптації до потреб шукачів роботи з числа ромів наявних в центрах зайнятості алгоритмів, профорієнтаційних та інших програм. Наприклад, замість проведення семінарів із написання і підготовки резюме робота представників центрів зайнятості з ромами в компактних поселеннях може бути переорієнтована на профорієнтаційні зустрічі із виявлення потреб у перекваліфікації або здобутті трудових навичок, які дозволять працевлаштуватися пошукачам роботи згідно своїх умінь і компетенцій (наприклад, сезонна робота у сфері сільського господарства, транспорт і ремонт, роздрібна торгівля тощо).

- Більш прицільному веденні «кейсів» шукачів роботи з числа ромів, зокрема для виявлення соціально-демографічних характеристик, що дозволяють віднести їх до категорій громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню; вжиття пов'язаних з цим і передбачених чинним законодавством заходів по взаємодії з роботодавцями.

Враховуючи виявлені в рамках цього дослідження упередження і стереотипи серед представників державної служби зайнятості, рекрутингових агенцій та роботодавців, зокрема їхня схильність приписувати такі феномени, як брак освіти та кваліфікацій, певній «ромській «ідентичності», ці стейкхолдери обов'язково мають бути охоплені навчально-просвітницькими та іншими активностями, **спрямованими на їх** сенситизацію до ромських громад, розмаїття та мультикультурності, підвищення обізнаності щодо прав людини та антидискримінаційного законодавства, тощо. Додаткову, але не менш важливу роль в цьому ключі, може зіграти також робота з медіа щодо точнішого і більш збалансованого висвіт-

лення питань зайнятості в ромських громадах, поширення інформації про наявні позитивні практики.

Дослідження показало потенційну потребу у навчанні з опанування професій (робітниче навчання), що може бути впроваджено із залученням центрів зайнятості та потенційних роботодавців, зокрема й через програми стажування на підприємствах. Іншими сферами профорієнтаційного навчання, а також компонентами, що посилять ефективність регулярних програм до- або перекваліфікації, можуть стати курси з фінансової грамотності, навички користування комп'ютером, навички роботи в команді тощо.

Розробка і впровадження таких програм може бути започаткована на рівні тих областей, де проживає чисельна кількість ромського населення, і робота може проводитися колективно або на рівні спеціалізованих програм. Окремі такі «програми» вже працюють в м. Ужгороді, і стосуються, перш за все, влаштування ромів у комунальні установи на роботу з прибирання вулиць, вивозу сміття тощо. Однак така «спеціалізація» певних сфер за етнічною ознакою звужує можливості реалізації трудового потенціалу ромів на ширшому рівні у місті і області.

Разом з цим, як за даними офіційної статистики, так і за результатами проведених інтерв'ю із стейкхолдерами, найбільш затребуваними на ринку праці залишаються кваліфіковані робітники, адже дефіцит таких кадрів відчутний у багатьох промислових сферах. Це спонукає звернути особливу увагу на вироблення політик із підвищення залучення ромського населення до професійно-технічної освіти. Таким чином можна було б і потрапити у «нерв» ринку праці, який має недостатньо кваліфікованих робітників, і зробити великий крок у напрямку подолання стереотипів щодо ставлення представників ромської громади до власного працевлаштування. Цьому, в свою чергу, могли б допомогти програми покращення доступу до екстернату, а також розвиток системи здобуття профтехосвіти у ве-

чірній²⁷ та дуальній формі²⁸.

Результати кількісного опитування продемонстрували вражаючий ґендерний дисбаланс в трудовій сфері в ромській спільноті. У зв'язку з цим важливо, аби програми, спрямовані на сприяння працевлаштуванню ромського населення, розроблялися та впроваджувалися на основі ґендерно-**сенситивного підходу**. Посилення трудових можливостей та ширше управоспроможнення жінок у ромських спільнотах також має стати одним із пріоритетних напрямків роботи для громадських організацій. Різні форми інформування і залучення жінок до опанування різних професій – просвіта жінок у цій сфері є вкрай важливими для подолання цього дисбалансу.

Різниця у становищі із працевлаштуванням між жителями компактних поселень і ромів, які проживають дисперсно, вказує також на важливість проведення посередницької та фасилітаційної діяльності громадських організацій для диверсифікації соціальних зв'язків у цілому та налагодження контактів із роботодавцями зокрема. Такі самі активності важливі і для центрів зайнятості або рекрутингових агенцій, які, як показало дослідження, наразі не мають наміру і не бачать потреби таргетовано працювати із ромськими громадами.

На глобальному рівні працевлаштування в ромських громадах також в значній мірі визначається сегрегацією у житловій сфері, якістю житла і доступом до комунальних послуг. Відтак можливості у цій сфері на пряму залежатимуть від програм містобудування та планування територій із десегрегаційним компонентом та вдосконаленням інфраструктури.

Окремо ми можемо виділити ромів-підприємців або самозайнятих як трудових і економічних суб'єктів. Досліджувані нами кейси вказують на наявність ряду факторів, які впливають на працевлаштування і ведення власного бізнесу. Вони притаманні не лише саме представникам ромських громад, однак тут мають і свою специфіку. Зокрема важливі:

• можливість навчатись і розвивати базові бізнесові навички, актуальні в сучасних умовах, доступ до відповідних освітніх програм;

- допомога ромських громадських організацій у налагодженні фасилітації та інформаційної роботи з питань підтримки бізнесу – з чого почати, яку сферу обрати, як прорахувати ризики, де отримати пораду і консультацію;
- полегшений доступ до державних програм підтримки підприємництва, зокрема реалізованих Державною службою зайнятості, а також підтримка у доступі до інших інвестиційних можливостей;
- психологічна підтримка для розвитку цілеспрямованості, подолання власних страхів і стереотипів про неуспіх;
- інформаційна підтримка, зокрема поширення прикладів успішних кейсів розбудови підприємництва в ромських громадах.

Особлива підтримка у реалізації бізнес-ініціатив потрібна дівчатам і жінкам, зокрема з огляду на традиційні ґендерні ролі, вкорінені в спільноті, і через їхні наслідки – неможливість навчатися або завершити навчання, матеріальна залежність тощо.

[27] Більше можливостей для навчання в профтехзах [Електронний ресурс]. Режим доступу – <https://mon.gov.ua/ua/news/bilshе-mozhливостеj-dlya-navchannya-v-proftehah-mon-zbilshilo-kilkist-form-zayakimi-mozhna-otrimati-profesijnu-osvitu>

[28] 70% навчання на виробництві, в офісі чи в організації [Електронний ресурс]. Режим доступу – <https://mon.gov.ua/ua/news/70-navchannya-na-virobnictvi-v-ofisi-chi-organizaciyi-stalo-chinnim-polozhennya-pro-dualnu-osvitu-v-proftehah>