

**VOX
POPULI
AGENCY**



МІЖНАРОДНИЙ
ФОНД
ВІДРОДЖЕННЯ

Аналітичний звіт за результатами якісного дослідження

СІЧЕНЬ
2021



ЗМІСТ

МЕТОДОЛОГІЧНА ДОВІДКА	4
---------------------------------	---

РЕЗЮМЕ ДОСЛІДЖЕННЯ.	9
-----------------------------	---

РОЗДІЛ 1. РЕЗУЛЬТАТИ ГЛИБИННИХ ІНТЕРВ'Ю З ПРЕДСТАВНИКАМИ ЦЕНТРІВ ЗАЙНЯТОСТІ ТА РЕКРУТИНГОВИХ АГЕНЦІЙ	10
---	-----------

Резюме до розділу 1	10
-------------------------------	----

1.1 Попит ринку праці на професії та робітників. Актуальні та перспективні напрямки	10
--	----

1.2 Послуги, які надає Державний центр зайнятості і рекрутингові агенції	13
---	----

1.3 Оцінка рівня складності працевлаштування представників ромської національності у порівнянні з іншими категоріями населення	15
--	----

1.4 Алгоритм співпраці з кандидатами. Показники успішного та неуспішного кандидата	15
---	----

1.5 Досвід та готовність до співпраці з представниками ромської національності	17
---	----

1.6 Існуючі бар'єри працевлаштування ромського населення	18
--	----

1.7. Перспективні галузі працевлаштування ромського населення	19
--	----

РОЗДІЛ 2. РЕЗУЛЬТАТИ ГЛИБИННИХ ІНТЕРВ'Ю З РОБОТОДАВЦЯМИ	20
--	-----------

Резюме до розділу 2	20
-------------------------------	----

2.1. Роботодавці сфери торгівлі	21
---	----

2.1.1. Профіль роботодавців	21
---------------------------------------	----

2.1.2. Попит роботодавців на фахівців. Актуальні та перспективні напрямки	21
---	----

2.1.3. Оцінка рівня складності працевлаштування представників ромської національності у порівнянні з іншими категоріями населення	22
--	----

2.1.4. Особливості пошуку і відбору персоналу роботодавцями	23
---	----

2.1.5. Досвід та готовність до співпраці з представниками ромської національності	24
2.1.6. Існуючі бар'єри працевлаштування ромського населення	25
2.1.7. Перспективні галузі працевлаштування ромського населення	26
2.2. Роботодавці сфери послуг і виробництва	27
2.2.1. Профіль роботодавців	27
2.2.2. Попит роботодавців на фахівців. Актуальні та перспективні напрямки .	27
2.2.3. Оцінка рівня складності працевлаштування представників ромської національності у порівнянні з іншими категоріями населення	28
2.2.4. Особливості пошуку і відбору персоналу роботодавцями	28
2.2.5. Досвід та готовність до співпраці з представниками ромської національності	30
2.2.6. Існуючі бар'єри працевлаштування ромського населення	31
2.2.7. Перспективні галузі працевлаштування ромського населення	32

РОЗДІЛ 3. РЕЗУЛЬТАТИ ГЛИБИННИХ ІНТЕРВ'Ю З РОМАМИ-ПІДПРИЄМЦЯМИ 34

Резюме до розділу 3	34
3.1. Попередній трудовий досвід	35
3.2. Труднощі попереднього трудового досвіду та спроби вирішення.	36
3.3. Досвід підприємницької діяльності	37
3.4. Труднощі започаткування та ведення власного бізнесу. Шляхи вирішення	39
3.5 Запит на необхідні навички для ведення власного бізнесу .	43
3.6. Досвід та готовність до співпраці з представниками ромської національності	44
3.7. Існуючі бар'єри працевлаштування ромського населення . .	44
3.8. Перспективні галузі працевлаштування ромського населення	46

МЕТОДОЛОГІЧНА ДОВІДКА

Мета дослідження: визначити потенціал (можливості) і перешкоди щодо працевлаштування та розвитку підприємництва в ромських громадах в Україні та сформулювати рекомендації стосовно перспективних моделей і підходів їхньої підтримки.

Завдання:

<p>Визначити:</p> <ul style="list-style-type: none">• актуальний рівень економічної активності,• структуру зайнятості та джерел прибутку в ромських домогосподарствах, враховуючи їх секторальний аналіз і зайнятість у формальному та неформальному секторах, зокрема у порівнянні з не-ромськими домогосподарствами;• рівень обізнаності про наявні можливості, програми, проекти, спрямовані на працевлаштування населення;• основні освітні (професійні) кваліфікації, компетенції та навички, сформовані в ромських домогосподарствах внаслідок актуальної економічної активності;• структуру безробіття в ромських домогосподарствах і встановити фактори, які її визначають.
<p>Дослідити:</p> <ul style="list-style-type: none">• досвід дискримінації за етнічною ознакою при прийомі на роботу і під час роботи;• компетенції, навички, психологічні якості підприємців та самозайнятих людей з ромських громад.
<p>Проаналізувати:</p> <ul style="list-style-type: none">• основні фактори, що визначають безробіття;• проблеми і перешкоди для працевлаштування;• яких компетенцій бракує в ромських домогосподарствах, аби бути конкурентними на місцевому ринку праці, та встановити готовність працювати і зацікавленість у пошуку роботи на місцевому ринку праці.
<p>Оцінити:</p> <ul style="list-style-type: none">• підприємницький потенціал в ромських домогосподарствах та визначити, яких знань і навичок бракує для початку підприємницької діяльності.
<p>Визначити наявні можливості (програми, підходи, моделі тощо) підтримки працевлаштування населення та доступ до них ромських домогосподарств;</p>
<p>Визначити, які навички і компетенції ромів-підприємців наявні для ведення підприємницької діяльності або самостійної зайнятості.</p>
<p>Скласти перелік сфер, в яких залучено до підприємницької діяльності або самостійної зайнятості найбільша кількість респондентів.</p>

- Оцінити інклюзивність ринку праці (готовність роботодавців наймати на роботу ромів);
- Проаналізувати місцевий ринок товарів і послуг та визначити перспективні напрями для розвитку малого підприємництва, зокрема соціального;
- Скласти перелік трудових компетенцій, які є затребуваними на ринку праці.
- Проаналізувати структуру попиту на місцевих ринках праці та визначити перелік професій, що користуються найбільшим сталим попитом, кваліфікаційні вимоги до них тощо – в тому числі і робітничі спеціальності;

Визначити наявні можливості (програми, підходи, моделі тощо) підтримки працевлаштування населення та доступ до них ромських домогосподарств;

- Сформулювати рекомендації щодо запровадження моделей та підходів, необхідних для покращення доступу ромських домогосподарств до ринків праці та розвитку підприємництва в ромських громадах.

Цільова група дослідження

- 1) представники ромського населення, в тому числі підприємці;
- 2) роботодавці різних сфер діяльності;
- 3) представники територіальних Центрів зайнятості;
- 4) представники рекрутингових агенцій.

Методи збору даних включали два підходи:

- кількісний компонент, в межах якого відбулося опитування представників ромського населення віч-на-віч в компактних поселеннях (60% вибірки), а також телефоном (40% вибірки).
- якісний компонент, під час якого були проведені глибинні інтерв'ю телефоном та через ЗУМ-платформу з представниками територіальних Центрів зайнятості, рекрутингових агенцій та роботодавцями.

ВИБІРКОВА СУКУПНІСТЬ КІЛЬКІСНОГО КОМПОНЕНТУ

В межах кількісного компоненту у 7-х областях України було проведено 1600 інтерв'ю з представниками ромських громад, з них 1400 респондентів опитано в компактних поселеннях та 200 респондентів ромів-підприємців телефоном.

№	Область	Загальна вибірка для кількісного компоненту	Опитування домогосподарств (компактні поселення)	Опитування ромів-підприємців	Офіційно зареєстровані підприємці	Самозайняті
1	Волинська	115	100	15	4	11
2	Донецька	114	100	14	3	11
3	Закарпатська	457	400	57	14	43
4	Луганська	114	100	14	4	10
5	Одеська	457	400	57	14	43
6	Харківська	171	150	21	5	16
7	Черкаська	172	150	22	6	16
		1600 з них:	1400	200 з них:	50	150

Критерії відбору респондентів.

Домогосподарства.

- Обиралися респонденти, здатні надати відповіді щодо свого домогосподарства відповідно до теми дослідження.
- Опитування проводилося у домогосподарствах віч-на-віч або телефоном.
- До опитування залучалися респонденти віком від 18 років і старші.
- В одному домогосподарстві опитували не більше 1 респондента.
- Відбір респондентів здійснювати відповідно до квоти за статтю в межах кожної точки опитування.

Роми-підприємці.

- 1) Офіційно зареєстровані підприємці – ті представники ромського населення, які ведуть підприємницьку діяльність, офіційно зареєстровані як підприємці, наприклад, як ФОП чи ТОВ і сплачують податки.
- 2) Самозайняті – ті представники ромського населення, які ведуть підприємницьку/ комерційну діяльність або іншу трудову діяльність, не є офіційно працевлаштованими та не працюють за наймом.

- Обиралися респонденти, здатні надати відповіді щодо свого домогосподарства відповідно до теми дослідження.
- Опитування проводилося з одним представником домогосподарства телефоном.
- До опитування залучалися респонденти віком від 18 років.

Канали рекрутингу респондентів.

У кожному регіоні до складу команди увійшли представники громадських організацій, які працюють з цільовою групою дослідження. Через них здійснювалося залучення респондентів до дослідження, виїзд з інтерв'юерами у компактні поселення, домовленість про інтерв'ю та наповнення бази телефонними контактами для опитування представників ромського населення телефоном.

ЯКІСНИЙ КОМПОНЕНТ

В межах якісного компонента було проведено 40 глибинних інтерв'ю.

№	Область	УСЬОГО ГЛИБИННИХ ІНТЕРВ'Ю	Роботодавці	Представ- ники рекрутин- гових агенцій	Представ- ники територі- альних Центрів зайнятості	Роми- підпри- ємці
1	Волинська	4	сфера торгівлі (1)	1	1	1
2	Донецька	4	сфера торгівлі (1)	1	1	1
3	Закарпатська	9	переробна промисловість (1) сфера виробництва, с\г (1) сфера торгівлі (2)	1	1	3
4	Луганська	4	сфера торгівлі (1)	1	1	1
5	Одеська	9	сфера торгівлі (2) сфера послуг (2)	1	1	3
6	Харківська	5	сфера послуг (1) сфера торгівлі (1)	1	1	1
7	Черкаська	5	сфера виробництва (1) сфера послуг (1)	1	1	1
		40 з них:	15	7	7	11

Категорії опитаних ромів-підприємців під час глибинних інтерв'ю

1	Волинська	1	Самозайнятий, сфера послуг (1)		
2	Донецька	1	Самозайнятий, сфера виробництва (1)		
3	Закарпатська	3	Офіційно zareєстрований, сфера послуг (1)	Самозайнятий, сфера послуг (1)	Самозайнятий, сфера виробництва (1)
4	Луганська	1	Офіційно zareєстрований, сфера торгівлі (1)		
5	Одеська	3	Офіційно zareєстрований, сфера виробництва (1)	Самозайнятий, сфера послуг (1)	Самозайнятий, сфера виробництва (1)
6	Харківська	1	Офіційно zareєстрований, сфера послуг (1)		
7	Черкаська	1	Самозайнятий, сфера виробництва (1)		
		11 з них:	7 - самозайняті 4 - офіційно zareєстровані підприємці 5 - сфера послуг 5 - сфера виробництва 1 - сфера торгівлі Усі - річний оборот більше 100 тис. грн.		

РЕЗЮМЕ ДОСЛІДЖЕННЯ

Сучасний ринок праці України характеризується дисбалансом між попитом та пропозицією робочої сили, який відображається у професійно-кваліфікаційній невідповідності. Майже всі опитані представники Центрів зайнятості та рекрутингових агентств мають досвід співпраці з представниками ромської громади та скоріше схильні не виділяти їх з загальної маси здобувачів, особливо це стосується державної служби зайнятості, яка маніфестує свою політику недискримінації. Головними бар'єрами для працевлаштування ромського населення вважають розповсюджену серед ромів відсутність освіти, документів та певний рівень стереотипів з боку роботодавців.

Досвід проведення співбесіди, найму або робочої комунікації з ромами мають майже всі опитані роботодавці. **Серед існуючих бар'єрів працевлаштування ромського населення** учасники назвали упередженість суспільства до ромів; брак освіти і кваліфікації; внутрішній уклад життя у деяких закритих ромських громадах, який заважає соціалізуватися; володіння мовою, запальний характер деяких кандидатів; брак досвіду постійної роботи.

При підборі персоналу роботодавці звертають увагу на акуратний зовнішній вигляд, комунікабельність, доброзичливість, володіння необхідними мовами, досвід роботи, чесність, знання техніки безпеки, сімейний стан, характер людини, несудимість, шкідливі звички, вміння залагоджувати конфліктні ситуації, стиль розмови, настрої.

Про сфери, галузі, або професії де ромам було б легше працевлаштуватися, відповіли: збір сміття, бармен, касир в супермаркеті, пошив, фабрика, завод, будівництво, торгівля, збір і обробка вторсировини (металолом, горіхи).

Більшість респондентів ромів-підприємців народилися у великих ромських родинах – більше п'яти дітей. Перша робота – торгівля на ринку разом з батьками, для чоловіків – будівництво. Відзначають різницю в упередженому ставленні – на сезонних роботах закордоном його не було, в Україні – частіше.

Більшість почали займатись підприємництвом в юнацькому віці. Частина отримали стартовий капітал і навички від батьків чи започаткували бізнес разом з батьками або з сіблінгами чи сімейними партнерами.

Серед труднощів започаткування бізнесу виділили своє хвилювання; відсутність досвіду роботи, необхідної кваліфікації і фаху працівників; брак освіти для легалізації; перепони щодо бізнесу всередині компактного ромського поселення на Закарпатті. Але також вони знаходили сили, підтримку родини або оточення, щоб продовжувати, та за потреби переорієнтовувались відповідно до попиту на ринку.

Пандемія COVID-19 і карантинні заходи негативно вплинули на більшість підприємців. Економічні страхи покупців і замовників; закриття кордонів; коливання попиту на послуги СТО. Підприємці намагалися підлаштуватися під нові умови, переорієнтуватися – шукати нові ринки збуту, змінювати сировину для переробки, відкрити точку прийому сировини у своєму будинку, щоб не їздити.

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

РОЗДІЛ 1. РЕЗУЛЬТАТИ ГЛИБИННИХ ІНТЕРВ'Ю З ПРЕДСТАВНИКАМИ ЦЕНТРІВ ЗАЙНЯТОСТІ ТА РЕКРУТИНГОВИХ АГЕНЦІЙ

РЕЗЮМЕ ДО РОЗДІЛУ 1

Сучасний ринок праці України характеризується дисбалансом між попитом та пропозицією робочої сили, який відображається у професійно-кваліфікаційній невідповідності. В проведеному дослідженні і представники Державної служби зайнятості України, і представники рекрутингових агенцій вказують на зміщення між попитом та пропозицією, як от відсутність на ринку праці кваліфікованих фахівців робітничих спеціальностей. Цю невідповідність Центри зайнятості та агенції з найму в досліджуваних областях сприймають по-різному і так само взаємодіють з нею — Центри зайнятості спрямовують зусилля на перенавчання і професійну орієнтацію населення, водночас агенції з найму пропонують кар'єрний коучінг та супровід під час випробувального терміну, а також можливість працевлаштування в ЄС. Фундаментальна відмінність полягає в тому, що Державна служба зайнятості пропонує офіційну реєстрацію у статусі безробітного, соціальні виплати та можливість використовувати ресурси пошуку від держави, у той час як агенції пропонують персоналізований підхід та працевлаштування за кордоном. Обидві форми організації працевлаштування для населення схильні вважати, що представникам ромського населення скоріше легко працевлаштуватися за умови конкуренції з рівними за навичками представниками інших категорій, втім, не легше за всіх. На успішність кандидата, в тому числі ромської національності, обидвома групами вважаються: знання іноземних мов, наявність вищої освіти 2-4 рівня (коледж, училище, інститут, університет) та наявність робочих навичок. Важливим, також, вважається вмотивованість здобувачів вакансій знайти роботу. Майже всі опитані представники Центрів зайнятості та рекрутингових агентств мають досвід співпраці з представниками ромської громади, та скоріше схильні не виділяти їх з загальної маси здобувачів, особливо це стосується державної служби зайнятості, яка маніфестує свою політику недискримінації. Агенції з найму можуть виділяти ромів тільки як специфічну нечислену групу. Головними бар'єрами для працевлаштування ромського населення обидві ці групи вважають розповсюджену серед ромів відсутність освіти, документів та певний рівень стереотипів з боку роботодавців. Саме тому представники як Центрів зайнятості так і агенцій з найму визначають некваліфіковану роботу та робітничі спеціальності взагалі як базові перспективні галузі можливого працевлаштування.

1.1 ПОПИТ РИНКУ ПРАЦІ НА ПРОФЕСІЇ ТА РОБІТНИКІВ. АКТУАЛЬНІ ТА ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМКИ

Сьогодні неможливо сформуванати повну й несуперечливу картину українського ринку праці. Дані про нього є в різних офіційних та неофіційних джерелах, але вони як шматочки пазлів з різних коробок – не узгоджуються між собою та не складаються в одне ціле.

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.

«Приватні, все ж, переважають у кількості запитів» (ЦЗ, Харківська область)

Втім, в східних регіонах України також 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.

«ЖКХ – слесарі, сварщики, они наиболее затребованные. В этой сфере всегда нужны люди» (ЦЗ, Луганська область)

Також у східних регіонах України є попит на робітничі спеціальності та робітників без спеціальної 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 сфера послуг. Це обумовлено поєднанням двох найважливіших факторів – сільськогосподарському профілю регіону та наближеності до країн ЄС, куди громадяни України все частіше їздять працювати не на короткий час, але на довший з перспективою продовження контрактів. 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)

«Це сільськогосподарські підприємства, потрібні оператори газових котелень, різноробочі та технічні фахівці на сонячні панелі» (ЦЗ, Одеська область)

Здебільшого представниками центрів зайнятості не точно визначаються перспективні галузі розвитку регіону та перелік професій, що будуть затребуваними у найближчій перспективі. Здебільшого підтверджується те, що нинішні галузі так само будуть користуватись попитом, втім, вказуючи на те, що завжди будуть потрібні різноробочі та фахівці вужчого профілю. В усіх регіонах, також, легше знайти фахівців робітничих спеціальностей, втім, ринок перенасичений такими людьми, і не вистачає саме спеціалістів високої кваліфікації. Тільки у двох областях вказали на розвиток нових галузей:

«У нас дедалі популярнішим стають спеціальності у сфері 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.

«В нас є така послуга, яку ми надаєм, це ми ще навчаємо наших безробітних. Якщо ми бачимо, що до нас звертається роботодавець, і якщо ми бачимо, що в нас немає швачок, або фрезерувальники-токарі, а їх мало, то в нас є 11 центрів профтехосвіти ДСЗ України, в нас такий центр в Дергачах, і туди ми направляємо людей для отримання нової професії і задоволення потреб ринку» (ЦЗ, Харківська область)

На відміну від Центрів зайнятості представники рекрутингових агенцій більш приземлені у своїх оцінках ринку праці, водночас 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, 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.

«Сфера информационных технологий, домашнее хозяйство – то что стабильно дает (вакансії). Ну, вот видите, информационные технологии, они везде сейчас» (Рекрутингова агенція, Харківська область)

«Тепер вже ІТ з'являється» (Рекрутингова агенція, Черкаська область)

Отже, узагальнено можна вважати, що сфера ІТ технологій є потенційним напрямком розвитку ринку праці. Втім, цей сектор економіки частіше працює через систему фізичних осіб-підприємців, тому не завжди є помітним для Державної служби зайнятості. Дається взнаки і специфіка регіонів: східні області України мають більший попит у машинобудівній сфері, центральні, південні та східні області

мають скоріше сільськогосподарський профіль. Перспективною сферою розвитку економіки та ринку праці також є приватні фірми сільськогосподарського типу – виноробні, деревообробні, тощо. Розвиток підприємств енерго-видобувного сектору представлений підприємствами що встановлюють та утримують сонячні панелі на півдні України у перспективі вимагатимуть кваліфікованого персоналу з обслуговування цих систем.

1.2 ПОСЛУГИ, ЯКІ НАДАЄ ДЕРЖАВНИЙ ЦЕНТР ЗАЙНЯТОСТІ І РЕКРУТИНГОВІ АГЕНЦІЇ

Під час пошуку роботи ми стикаємося з ринком праці. Під ринком праці слід розуміти систему взаємовідносин між покупцями (роботодавцями) та продавцями (працевдатне населення) робочої сили, які сприяють розміщенню людських ресурсів у системі суспільного поділу праці за законами товарного виробництва та обігу.

Роботодавці та працевдатне населення є основними суб'єктами ринку праці. Державна служба зайнятості та рекрутингові агенції, у такому випадку, є фасилітаторами, діяльність яких спрямована на органічне функціонування ринку праці. Головним завданням Державної служби зайнятості та рекрутингових агентств є забезпечення оптимальної мобільності працевдатного населення і задоволення попиту та пропозиції на робочу силу, а також забезпечення потреб населення з підтримки під час перебування у статусі безробітного, професійну переорієнтацію та подальший розвиток громадян у професійному спектрі.

Основні послуги Державного центру зайнятості регулюються законодавством, а саме Законом України «Про зайнятість населення» та статтею 7 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття». Основні послуги що надаються Державним центром зайнятості за законодавством:

- допомога по безробіттю, у тому числі одноразова її виплата для організації безробітним підприємницької діяльності;
- допомога на поховання у разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні.
- професійна підготовка або перепідготовка, підвищення кваліфікації у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, у тому числі в навчальних закладах державної служби зайнятості, на підприємствах, в установах, організаціях;
- профорієнтація;
- пошук підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні, у тому числі шляхом організації громадських та інших робіт тимчасового характеру у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України;
- надання роботодавцям, які працевлаштовують громадян, зазначених у частині першій статті 14 Закону України «Про зайнятість населення», компенсації відповідно до статті 26 Закону України «Про зайнятість населення» (розмір ЄСВ за найнятого представника певних категорій населення);
- надання роботодавцям - суб'єктам малого підприємництва, які працевлаштовують безробітних, компенсації відповідно до статті 27 Закону України «Про зайнятість населення» (розмір ЄСВ за найнятого представника певних категорій населення);
- надання ваучера для підтримання конкурентоспроможності деяких категорій громадян шляхом перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями для пріоритетних видів економічної діяльності відповідно до статті 30 Закону України «Про зайнятість населення»;

- інформаційні та консультаційні послуги, пов'язані з працевлаштуванням.

За визначенням респондентів – представників Державної служби зайнятості у 7 регіонах України – всі підрозділи надають всі визначені законодавством послуги всім громадянам України, які звертаються до них. Обмеженням можуть слугувати тільки наявність документів ідентифікації особи, документу що підтверджує рівень освіти та трудової книжки. Втім, все одно будь-який громадянин України може отримати максимальний спектр послуг, а також підтримку в отриманні необхідних документів для взяття на облік.

Найбільш затребуваними послугами для громадян що звертаються до Державної служби зайнятості є першочергово інформаційна, профорієнтаційна та взяття на облік в статусі «безрозбірного» для отримання виплат по безробіттю. Рідше користуються можливістю отримати одноразову допомогу для розвитку власної справи.

Рекрутингові агентства мають дуже різний спектр послуг, який зазвичай вкорінений у спеціалізацією самої агенції. Зокрема агенції, що спеціалізуються на відправці українських громадян на роботу за кордон, здебільшого надають послуги професійної орієнтації, підбору місця роботи, купівлі квитків, оформлення візи та всіх необхідних документів.

«Ми робимо формлення документів, професійну орієнтацію, квитки, документи та піклуємся про відправку працівників на місце роботи» (Рекрутингова агенція, Черкаська область)

«Допомагаємо правильно оформити документи, правильно відповісти – в ту графу написати що потрібно» (Рекрутингова агенція, Закарпатська область)

Агенції з найму які більше працюють на внутрішній ринок надають послуги більш схожі на ті, що надають Державні центри зайнятості, однак агенції також супроводжують здобувачів під час всіх етапів відбору та надають більш персоналізовані послуги, як от персональний коучінг (аналог профорієнтації)

«Мы раньше писали резюме за кандидатов, но теперь уже этого не делаем. Карьерный коучинг, отбор, сопровождение во время испытательного срока» (Рекрутингова агенція, Харківська область)

Отже, як Державна служба зайнятості та і рекрутингові агенції виконують здебільшого аналогічний набір послуг – підтримка громадян та працедавців у пошуках роботи та працівників, профорієнтація та переорієнтація кар'єри. Державні центри зайнятості відрізняються своєю інклюзивністю та безкоштовністю послуг, а також можливостями для громадян та підприємців, що підтримуються державою – виплати по безробіттю, покриття ЄСВ для підприємців що винаймають певні категорії населення, тощо. Водночас, рекрутингові агенції допомагають у працевлаштуванні за кордон – простір де Державні центри зайнятості не мають впливу. Також рекрутингові агенції дають більш ексклюзивну підтримку кожному здобувачеві, що обумовлено комерційною основною таких агенцій.

1.3 ОЦІНКА РІВНЯ СКЛАДНОСТІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ПЕРЕДСТАВНИКІВ РОМСЬКОЇ НАЦІОНАЛЬНОСТІ У ПОРІВНЯННІ З ІНШИМИ КАТЕГОРІЯМИ НАСЕЛЕННЯ

Під час дослідження ми питали в представників Державної служби зайнятості та рекрутингових агентств наскільки легко буде працевлаштуватися різним категоріям населення (людям з посттравматичним стресовим розладом, людям з судимістю за крадіжку яка після цього працювала і має добрі рекомендації, людям з інвалідністю, внутрішньо переміщеним особам, людям гомосексуальної орієнтації, трудовим мігрантам з країн колишнього СРСР та африканських країн, людям проросійських та націоналістичних поглядів). Узагальнивши відповіді представників Державних центрів зайнятості у 7 регіонах можна сказати, що більшість вважає шанси на працевлаштування людей ромської національності, що проживають у ромському поселенні в середньому скоріше високі. Тільки у представники центрів зайнятості у Харківській та Одеській областях вважають, що представникам ромських громад буде дуже важко влаштуватися на роботу порівняно з іншими представленими категоріями населення.

Ставлячи те саме запитання представникам рекрутингових агентств далось в знаки різноманіття спеціалізації кожної агенції та ринок на який кожна з них працює (Україна або країни ЄС), адже частим явищем серед жителів ромських поселень, про яких ішлося у питанні, не мають документів або не мають документів для виїзду за кордон. Отже, загалом представники рекрутингових агенцій оцінюють шанси людей ромської національності що проживають у ромському поселенні буде загалом скоріше легко працевлаштуватись, але представники рекрутингових агенцій у трьох областях (Луганській, Одеській та Черкаській) вважають, що представникам ромської громади буде важко або скоріше важко працевлаштуватися. Важливо, що всі опитані представники рекрутингових агентств вищезазначених областей займаються відправкою українських громадян на роботу в країни ЄС.

Узагальнюючи варто відзначити, що в даному порівнянні представники Державної служби зайнятості мають більш узагальнене бачення ринку праці, адже займаються виключно роботою з організаціями у своїх локальностях. Зрозуміло, що порівняно з іншими категоріями представникам ромської громади буде скоріше легко працевлаштуватись, хоча і не легше за всіх.

1.4 АЛГОРИТМ СПІВПРАЦІ З КАНДИДАТАМИ. ПОКАЗНИКИ УСПІШНОГО ТА НЕУСПІШНОГО КАНДИДАТА

Державна служба зайнятості має більш-менш стандартизовану процедуру співпраці з кандидатами на посаду – його оформлено у статті 43 Закону України «Про зайнятість населення». До державної служби зайнятості за сприянням у працевлаштуванні можуть звертатись усі незайняті громадяни, які бажають працювати, а також зайняті громадяни, які бажають змінити місце роботи, працевлаштуватися за сумісництвом чи у вільний від навчання час. Реєстрація безробітних, які звертаються за сприянням у працевлаштуванні, проводиться центром зайнятості незалежно від зареєстрованого місця проживання чи перебування. Центри зайнятості мають у своїй основі принцип недискримінації та деяких аспектів «позитивної дії» (affirmative action) – тобто представники деяких груп (як от люди з інвалідністю) можуть бути працевлаштовані швидше через вимоги українського законодавства.

Після стандартного звернення громадянина до Центру зайнятості та реєстрації його чи її у базі безробітних для них знаходять відповідні вакансії (вони мають відповідати досвіду, запиту, також ґрунтуються у розмірі попередньої заробітної плати). Якщо жодна з вакансій не підходить – здобувачеві можуть запропонувати або пройти перепідготовку в одному з центрів освіти, або пройти підготовку та отримати від держави одноразову виплату для відкриття власної справи.

Зазвичай у Центрі зайнятості під вакансію відбирається певна кількість кандидатів, тобто проводиться професійний відбір. Іноді професійний відбір відбувається по зворотній процедурі – під час «ярмарок вакансій», де роботодавці представляють можливі вакансії від свої організацій, та можуть запропонувати пройти співбесіду або домовитися про випробувальний термін прямо під час такої «ярмарки». Також з здобувачами постійно працюють фахівці з профорієнтації.

Після першочергового відбору інформацію щодо здобувачів (резюме та супровідну документацію) передають на розгляд роботодавцю. На наступному етапі роботодавець самостійно вирішує яким чином проводити співбесіди. Якщо здобувач 3 рази відмовляється від запропонованої вакансії – його позбавляють виплат по безробіттю. У період пандемії зустрічі з роботодавцями відбуваються також онлайн. Успішний кандидат, на думку представників служби зайнятості має високий рівень професійних навичок.

«Кандидат стає успішнішим, якщо має водійські права, має професійні навички або володіє іноземною мовою» (Центр зайнятості, Донецька область)

«Важен опыт работы для успеха в поиске. Ну и какое-то совпадение соискателя и работы» (Центр зайнятості, Луганська область)

«Мотивація до роботи є найбільшим плюсом під час пошуку» (Центр зайнятості, Закарпатська область)

Відповідно, для представників Державної служби зайнятості неуспішний кандидат – той що не має навичок, і, найголовніше, не має мотивації знайти роботу.

«Зараз важливими є так звані «м'які навички», ми їх навчаємо. Але якщо людина не має мотивації працювати – ми не зможемо допомогти» (Центр зайнятості, Харківська область)

В ситуації агенцій з найму існує певна система пошуку працівників, але не роботодавців. У більшості ситуацій рекрутингові агенції відпочатково мають запит від певної кількості роботодавців. Згодом за допомогою різних баз даних та власних мереж (метод «сніжного кому») знаходяться люди на роботу у певних організаціях. Якщо мова іде про некваліфіковану або низько кваліфіковану працю за кордоном – то першочергово дивляться на наявність/відсутність в здобувача поганих звичок (алкоголізм згадується найчастіше), наявність рекомендацій та професії стає важливим позитивним аспектом у відборі.

«Ми робимо анкету по здоров'ю, дивимося на звички. Все залежить від суб'єктивного сприйняття – як людина одягнута, як від неї пахне... Ми працюємо з будівництвом, тому спрацьованим командам надаємо пріоритет» (Рекрутингова агенція, Черкаська область)

«Важный критерий – возраст. Сейчас стало сложно брать людей старшей возрастной группы (COVIDI)...» (Рекрутингова агенція, Донецька область)

Деякі агенції з найму мають послугу супроводу здобувача під час випробувального терміну, що, очевидно, додає цінності послугам та є проявом уваги до своїх клієнтів – тобто здобувачів роботи. Такий підхід є також дуже важливим для формування якісних стосунків між агенцією та здобувачем для розвитку власного іміджу.

«Когда мы передаем соискателя работодателю, то получаем первую выплату; вторая – после прохождения испытательного срока. Так же есть услуга сопровождения во время испытательного срока» (Рекрутингова агенція, Харківська область)

1.5 ДОСВІД ТА ГОТОВНІСТЬ ДО СПІВПРАЦІ З ПРЕДСТАВНИКАМИ РОМСЬКОЇ НАЦІОНАЛЬНОСТІ

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 відповідати загальноприйнятим уявленням. У даному випадку представники Державної служби зайнятості займали керівні посади у своїх підрозділах і мали проговорювати норму Закону України, що регулює їхню роботу як таку, що позбавлена дискримінаційних практик.

Втім, під час подальшої розмови більшість представників Державною службою зайнятості говорять про здебільшого позитивний досвід роботи з представниками ромської національності.

«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 документов – невозможно ставить на учет» (Центр зайнятості, Луганська область)

«Частіше [звертаються] жінки молодше середнього віку, які не ведуть догляд за дітьми» (Центр зайнятості, Закарпатська область)

Державна служба зайнятості у всіх випадках декларує повну готовність працювати з представниками ромської громади, бо це, щонайменше, продиктовано законом.

Представники рекрутингових агенцій частіше відкрито говорять 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 але беруть на найтяжчу роботу» (Рекрутингова агенція, Волинська область)

Таким чином, можна припустити, що рекрутингові агенції та центри зайнятості рівною мірою готові співпрацювати з представниками ромської національності. При чому обидві групи також зазначають певну готовність допомагати з оформленням необхідних документів у випадку, коли здобувач ромської національності має мотивацію працювати.

1.6 ІСНУЮЧІ БАР'ЕРИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ РОМСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ

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)

«Барьеров 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. Найважливішим бар'єром на шляху працевлаштування громадян ромської національності є стереотипи, при чому вони можуть бути двосторонніми – як зі сторони роботодавців, так і зі сторони ромів. Невирішеним, також, лишається питання освіти представників ромської громади та готовності співпрацювати з посередниками у вигляді Центрів зайнятості та рекрутингових агентств. За наявності навіть мінімального позитивного досвіду з боку посередників у процесі працевлаштування – необхідно інвестувати зусилля у здобування роботи офіційним шляхом.

1.7. ПЕРСПЕКТИВНІ ГАЛУЗІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ РОМСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ

Стереотипи про які ішлося у попередньому підрозділі 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.

«Роми мають високий підприємницький потенціал» (Центр зайнятості, Харківська область)

«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)

Втім, здебільшого обидві групи, у більшості, не можуть визначити якусь конкретну галузь або перелічити галузі, де б представникам ромської громади було б можливо працевлаштуватись. Здебільшого говориться про загальні тенденції та потреби ринку – потрібні кваліфіковані робітники та різноробочі, отже, справа не в національності а в професійності людини та вмотивованості працювати. Дається взнати також все ж наявна проблема наявності документів – представники рекрутингових агенцій частіше вказують на необхідність неофіційного працевлаштування ромського населення через відсутність необхідних документів.

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

«Важен опыт работы, а не образование. Рабочих с квалификацией не хватает, и смотреть не будут на национальность» (Центр зайнятості, Луганська область)

Отже, навіть за наявних проблем перспективи працевлаштування наявні та посередники на ринку праці (опитані представники рекрутингових агенцій та Державної служби зайнятості) готові розглядати ромів як кандидатів та рекомендувати їх роботодавцям. Варто звернути особливу увагу на вироблення політик з залучення ромського населення до професійної 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.

РОЗДІЛ 2. РЕЗУЛЬТАТИ ГЛИБИННИХ ІНТЕРВ'Ю З РОБОТОДАВЦЯМИ

РЕЗЮМЕ ДО РОЗДІЛУ 2

У дослідженні взяли участь 7 учасників, які займаються торгівлею. Двоє роботодавців з Одеської області – роми. Опитані працюють у торговій сфері від 1 до 20 років. Кількість найманих працівників в організації від 0 до 15 осіб. Більшість нечасто наймає працівників, 50% важко заповнити вакансії вантажників, електриків, прибиральниць. Продавці часто влаштовуються по знайомству і працюють тривалий час.

Респонденти оцінили труднощі працевлаштування ромів у сфері торгівлі, так само (складно, але можливо), як і у людей гомосексуальної орієнтації.

При підборі персоналу роботодавці звертають увагу на акуратний зовнішній вигляд, комунікабельність, доброзичливість, володіння необхідними мовами, досвід роботи, чесність, знання техніки безпеки, сімейний стан, характер людини, несудимість, шкідливі звички, вміння залагоджувати конфліктні ситуації, стиль розмови, настрої.

Досвід проведення співбесіди, найму або робочої комунікації з ромами мають майже всі. П'ятеро з семи готові розглядати ромів у якості здобувачів та наймати на роботу.

Серед існуючих бар'єрів працевлаштування ромського населення учасники назвали упередженість суспільства до ромів; брак освіти і кваліфікації; внутрішній уклад життя у деяких закритих ромських громадах, який заважає соціалізуватися; володіння мовою, запальний характер деяких кандидатів; брак досвіду постійної роботи.

Для покращення перспективи отримання роботи ромами рекомендували здобувати освіту, отримати необхідні документи, сепаруватися від батьків, соціалізуватися, брати відповідальність, отримати досвід роботи, не підтримувати стереотипи про ромів, звертатися до правозахисних організацій, мати бажання працювати, ставити ціль і її досягати, мати відповідний зовнішній вигляд, щоб ромські бізнесмени створювали бізнес, де працювали б тільки роми, цінувати закони, бути порядним, брати приклад з чесних робітників.

Про сфери, галузі, або професії де ромам було б легше працевлаштуватися, відповіли: збір сміття, бармен, касир в супермаркеті, пошив, фабрика, завод, будівництво, торгівля, збір і обробка вторсировини (металолом, горіхи).

В рамках опитування було проведено інтерв'ю з 8 роботодавцями зі сфери послуг та виробництва. У сфері послуг роботодавці мають від 4 до 10 найманих працівників, у сфері виробництва – від 28 до 78. В роботодавців зі сфери послуг майже немає найманих працівників робітничих професій, за виключенням механіка у міні-готелі. Сфера виробництва представлена порівняно великим попитом на фахівців робітничих професій – від обслуговуючого персоналу деревообробних станків, інженерів з обладнання та різноробочих на будівництві та монтажі котельнь, до працівників фермерського господарства зі збору врожаю та переробці матеріалів. В середньому у сфері послуг не спостерігається схильність до частотої зміни робочого колективу – винаймається 1-2 людини на півріччя-рік. У сфері виробництва плинність кадрів набагато вища, і, часто, сезонна – тому на певних етапах кількість найманих працівників може збільшуватись вдвічі.

2.1. РОБОТОДАВЦІ СФЕРИ ТОРГІВЛІ

2.1.1. Профіль роботодавців

У дослідженні брали участь 7 учасників, які займаються торгівлею в сфері: оренди торгових площ; продаж одягу; продаж будівельних матеріалів; роздрібна торгівля; охоронне агентство, що надає послуги в магазинах, супермаркетах; реалізація непродовольчих товарів, канцелярії, товарів для пошиву; реалізація в маленьких продуктових магазинах у м. Ужгород. Двоє роботодавців з Одеської області – роми.

Опитані працюють у торговій сфері протягом: 1-1,5 року – 2 особи; 4-6 років – 2 особи; 10-20 років – 2 особи. Посади: бухгалтера, адміністратора, менеджера, у відділі кадрів, охоронника, реалізатора, директора, по контролю закупівель.

Кількість найманих працівників в організації: один торговець працює сам на себе і не має працівників, один має одного найманого продавця; четверо роботодавців мають 4-9 найманих працівників (касир, продавець, вантажник); і найбільше - 15 працівників працюють в обслуговуванні торгового центру (електрик, прибиральниці, сантехнік, завхоз, адміністратор, бухгалтер, директор).

«Продавцы есть. Я их оформляла всех как ФОП. За каждого подаю отчеты. Три + хозяйка» (Вікторія, Донецька обл.)

«Десь 8-9 людей. Касир-продавець, бухгалтер. Вантажників немає. Якщо замовляємо хліб, то ті, хто привозять, заносять, а продавці розставляють по полицям. Хтось з нашої родини веде облік» (Ярослав, Закарпатська обл.)

2.1.2. Попит роботодавців на фахівців. Актуальні та перспективні напрямки

На питання, як часто наймають працівників, більшість відповіла, що нечасто, роботодавець з торгового центру (оренда торговельних площ) часто шукає прибиральниць, електрика та сантехніка. Декілька роботодавців скаржаться на запої вантажників, тому по необхідності їх міняють. Водночас ці роботодавці пропонують графік без вихідних. Один респондент відзначив, що електрики частіше шукають підріток, тоді коли роботодавцю необхідні постійні робітники.

«Долго девочки работают, редко меняются, товар в ассортименте, мелкий, тяжело обучить чтобы разобрался в пряже. Стараемся дружить» (Вікторія, Донецька обл.)

Фахівці, які є найбільш затребуваними для організації на даний момент: прибиральниці, оскільки вони «будут нужны все время. Пылесосы так не уберут, как человек. Рабочие специальности никто не заменят» (Олена, Харків); помічники, які будуть займатися обліком закупівель; грамотний продавець-консультант; вантажник, бухгалтер і менеджер збуту.

«Необходимость есть, но это дорого содержат работников (налоги мне надо платить за них, 18 процентов подоходный)» (Володимир, Луганська обл.)

«Есть у меня бизнес-план на грант ПРООН, в феврале буду брать наемного работника, швею. Буду производить, а она шивать кожаные элементы. Начнем со своих точек, а дальше будем предлагать» (Вікторія, Донецька обл.)

По тому важко чи легко заповнити вакансії троє відповіли що важко, скільки ж відповідали що легко, один респондент не зміг відповісти на це питання.

«Легко в більшості. Зараз заповнені вакансії. Відмовляти – від співбесіди залежить, як людина веде себе зі мною чи з батьками, якщо приємно говорить – я візьму, бо я як покупець хочу бачити позитивну персону. Є люди песимістичні в нашому місті. Якщо вакансія – одну беремо, 3-4 можемо відсікти. Позитив – те, як людина подає те, що вона робила, як живе. Буду більше увагу приділяти людині, яка вже працювала продавцем, їй буду задавати питання як продавцю. Чи не буде вам важко робити те-те? Інцидентів не було, що показується хороша, а треба звільнити» (Ярослав, Закарпатська обл.)

«Важко. Живемо на роботі. І це багато кому не підходить. Графік нормований, але без вихідних. Раз на півроку. Буває, що відмовляємо, просто людина не підходить. Не має поняття і бажання - відправляю на біржу праці» (Любов, Волинська обл.)

2.1.3. Оцінка рівня складності працевлаштування представників ромської національності у порівнянні з іншими категоріями населення

Найважче на думку більшості учасників буде влаштуватися людині з посттравматичним стресовим розладом, людині націоналістичних поглядів, людині, яка має судимість за крадіжку, але після цього працювала і має добрі рекомендації, трудовому мігранту з африканської країни.

Респонденти оцінили труднощі працевлаштування ромів у сфері торгівлі, так само (складно, але можливо), як і у людей гомосексуальної орієнтації.

Легше влаштуватися буде внутрішньо переміщеній особі/переселенцю із окупованої частини Луганської області чи людині з інвалідністю.

КАТЕГОРІЇ ЗДОБУВАЧІВ	Дуже важко	Скоріше важко	Скоріше легко	Дуже легко	Бай-дуже	Важко визначитися
Людина з посттравматичним стресовим розладом	2	2	2	0	0	1
Людина, яка має судимість за крадіжку, але після цього працювала і має добрі рекомендації	1	1	2	0	1	2
Людина з інвалідністю	0	0	6	0	1	0
Людина ромської національності, яка мешкає в ромському поселенні	1	1	4	0	1	0
Внутрішньо переміщена особа/переселенець із окупованої частини Луганської області	0	0	5	1	1	0
Людина гомосексуальної орієнтації	1	2	3	1	0	0
Трудовий мігрант з країни колишнього СРСР	0	2	3	1	1	0
Трудовий мігрант з африканської країни	1	2	3	0	1	0
Людина проросійських поглядів	1	2	2	2	0	0
Людина націоналістичних поглядів	3	1	2	1	0	0

2.1.4. Особливості пошуку і відбору персоналу роботодавцями

Роботодавці описали побудову процесу пошуку та найму персоналу в організації. Основні етапи:

- розміщення оголошень на сайтах (rabota.ua, olx.ua, work.ua, facebook, instagram), опитування знайомих, біржу праці відзначили майже всі учасники;
- оголошення в газетах, розклейка на робочому місці, зазначили про консалтинговий центр (згадали по одному опитаному);
- зацікавлені пропозицією телефонують, або пишуть на пошту;
- назначають зустріч і, якщо кандидат підходить, то домовляються про деталі;
- стажування проходить неділю чи місяць (відзначили по одному опитаному відповідно).

Рішення про включення нового працівника приймають: адміністратор, менеджер, директор. Один відповів, що таке рішення приймається віддалено в іншому місті, вимоги до кандидата затверджує директор.

При підборі персоналу звертають увагу на зовнішній вигляд, комунікабельність, доброзичливість, володіння мовами спілкування (укр., рос., англ., угор. – в Закарпатті), досвід роботи в цій сфері, чесність, знання техніки безпеки, сімейний стан, характер людини, несудимість, шкідливі звички, вміння залагоджувати конфліктні ситуації, стиль розмови, настрої.

Найчастіше бракує здобувачам роботи організації опитувані відзначили ті самі критерії, що й при підборі персоналу, як то мова, зовнішній вигляд, характер, настрої, сімейний стан, комунікабельність, чесність, шкідливі звички, стиль спілкування, а також додали: бажання працювати, чистий робочий простір, присутність на робочому місці, вік.

«Розуміння, що це не просто ти продаєш продукцію, ти маєш по-доброму ставитись до людей. У нас в місті багато тих, хто заходить в магазин, тобі говорять “чай” – “каву” – і це вже неприємно. Треба розуміти, що ти маєш бачити, в якому настрої людина» (Ярослав, Закарпатська обл.)

«Возраст – совсем молодых не берем. Если есть выбор взять женщину 45 лет или девочку, то мы берем женщину этой возрастной категории, у кого дети и семья. Бывают, что приходят работать, а могут уйти в декрет.» (Олена, Харків)

2.1.5. Досвід та готовність до співпраці з представниками ромської національності

Щодо досвіду проведення співбесіди, найму або робочої комунікації з представниками такої групи потенційних здобувачів як роми відповіли, що мають такий досвід в основному всі. Один респондент не мав такого досвіду, й ще один не зустрічав, щоб роми були найманими працівниками взагалі. Опитані відзначали, що вони іноді відрізняються вимовою та знанням мови, зовнішнім виглядом, а також для багатьох є стереотипним образом із негативними наслідками.

«Відрізняються трохи акцентом, але це не в усіх. Працюють так же як і інші. На співбесіду іноді приходили, вони по пошті писали добре по-укр., але не говорили українською майже. Вони можуть і не говорити на мові, яку зрозуміють більшість. Два рази таке було» (Ярослав, Закарпатська обл.)

«Очень сложно доказать что ты ром, что ты порядочный. Люди пугаются и ищут любой повод сказать вам, что вакансия неактуальна. В моем супермаркете не было. Но встречал ребят, которые пытались устроиться. Не могли. Шли в строительстве. Там нет проблем с цветом кожи, чтобы не воровал» (Федір, Одеська обл.)

«Да, конечно, работают со мной девочки 4 – все хорошо. Девочка-ромка, первые 2-3 недели под мою ответственность, обучаю как общаться, как правильно одевать клиентов под тренды, объясняю как она должна выглядеть, что не говорить, обучаю компьютеру, тетрадь заводит, все пишем» (Марина, Одеська обл.)

Чи готові розглядати ромів у якості здобувачів та наймати у свою організацію ствердно відповіли 4 особи, двоє з яких зазначили що необхідні відповідні критерії для успішного працевлаштування. Один учасник порекомендував будівництво, а двоє не будуть розглядати такі варіанти.

«У нас люди в Україні упереджено ставляться до людей іншої національності, не сприймають. Ром часто знає краще свою справу, але виберуть українця. В Ужгороді ми з батьками змінюємо цю ситуацію, бізнес зараз комунікує не лише з укр. або рос., з часом поміняється. Щоб старий менталітет батьків і дідів залишився з ними, а наш змінився» (Ярослав, Закарпатська обл.)

«Не готова. Проблем и так куча с локдауном, еще решать проблемы потом не хочу. Не хочу дальнейших скандалов. Пенсионеры телевизор смотрят – у моей свекрови соседи хорошие и порядочные люди, она считает, что украли мультиварку. Спокойный, уравновешенный, без личных вопросов навряд ли ко мне придет» (Вікторія, Донецька обл.)

2.1.6. Існуючі бар'єри працевлаштування ромського населення

З приводу складності влаштування на роботу ромам учасники згадували про упередженість суспільства до ромів, володіння українською мовою (специфіка Ужгорода), вигляд, погану освіту, бідність, погані житлові умови – тому складно мати акуратний зовнішній вигляд, внутрішній уклад життя у деяких закритих ромських громадах (діти не ходять в школу, стихійні поселення, маргінальний спосіб життя, ранні шлюби і неможливість жінці працювати у декреті).

«Из-за цвета кожи сложно устроиться – стереотипы про внешность Нет высшего образования, знаю очень мало ромов, кто выучился. Многие ушли после 5 класса или 9 класса, и это мало что дает» (Марина, Одеська обл.)

«Были ситуации, что в Киеве гоняли ромов, кто ставил палатки, убийство. Я их не поддерживаю, могу сочувствовать. 21 век в данный момент. Табора ставили за городом, за селением. Никогда в самом парке в центре города, в степи. Чистая степь можно было разбить табор. И ромы занимались ремесленными работами – кузнецы, плотники. Очень редко, когда кражи. Курей и коней. Но никогда не вредили тем людям, которые там находятся. Шли дальше в другие села и там редко крали. Большинство были ремесленниками. 21 век, кто живет в Украине, может поехать и работать за границей. 30-40 процентов ромов работают в Польше, Германии, Франции. На заводах, стройках. Я противник того, чтобы ставить табора и показывать себя. Вся молодежь ходит толпами по вокзалам и паркам и оббирают людей. Это уже немодно. Сейчас есть где работать. Главное, желание» (Федір, Одеська обл.)

Серед суб'єктивних бар'єрів учасники назвали характер кандидатів, стиль спілкування, енергійність, бажання адаптуватися в соціумі, працювати, цілеспрямованність, підозрілість суспільства до ромів.

«Желание адаптироваться в социуме. Знаю тех кто институт закончил, на заводе работает. Есть те, кто ничего не хочет делать. Зависит не от национальности. Украинцев тоже таких достаточно кто не хочет ничего делать. Помогло желание, целеустремленность. Знаю семью ромскую – ходили просили, а младшая дочь закончила с красным дипломом, она захотела быть другой» (Володимир, Луганська обл.)

«У меня был зять с Белгород-Днестровский, очень смуглый. Попробовал устроить. «Вас можем взять, а его не возьмем. Вы не похожи на рома, и у вас есть опыт работы». Все боятся если будет ромский человек работать в торговле или грузчиком, может украсть украинец и свалить можно будет на рома свалить. Украинцу поверят, а рому нет. Больше половины работодателей из-за такого боятся брать на работу. Я пробовал во многие организации оформлять его, но его не брали. Могли взять только на стройку без официального оформления, там больше риска для жизни. Но не обращают. Пошел на стройку подсобником работать» (Федір, Одеська обл.)

2.1.7. Перспективні галузі працевлаштування ромського населення

Про те як можна покращити перспективи отримання роботи ромами, хто і що має зробити відповіли: віддавати дітей до школи, у технікуми, вузи, закінчувати курси, щоб вони розвивались і не жили з батьками, бути ближчими до соціуму, отримати паспорт, атестат, брати відповідальність за свою поведінку та спілкування в соціумі, отримувати досвід роботи, не підтримувати стереотипи про ромів про крадіжки та агресію, звертатися до правозахисних організацій, мати бажання працювати, ставити ціль і її досягати, мати відповідний зовнішній вигляд, щоб ромські бізнесмени створювали бізнес, де працювали б тільки роми, цінувати закони для адаптації в українському суспільстві, бути порядним, брати приклад з чесних робітників.

«Важно образование получить. У многих нету паспортов. “Я хороший, но у меня нет паспорта” – не возьму. Если закончат школу. Многие, дети учатся в 10 школе, цыгане первые 3 класса обучились. 8-9 классов – техникум, документ, что он был среди людей. Если пел песни просто, где он ходил и гулял – ответственность про то, как будет в коллективе общаться. Есть ассоциация с воровством, с агрессивностью. Не нужно этих конфликтов. Если человек получил образование электрика, проработал 2 года, мы бы взяли» (Олена, Харків)

«Есть многие организации цыганские, правозащитники. Родители чтобы дали своим детям. Знаю такие центры, кто помогает ромам учиться и находит работу. Центры должны узнавать, каким ромам нужна работа. Попросить помощи у того, кто стал на ноги» (Марина, Одеська обл.)

Про сфери, галузі або професії де ромам було б легше працевлаштуватися відповіли: збір сміття, бармен, касир в супермаркеті, пошив, фабрика, завод, будівництво, торгівля, економічний відділ, металолом, горіхи.

«Збір сміття, говорити не треба – 99 відсотків працівників – роми. Без знання мови дуже важко. В кафе можна працювати барменом, завчити назви напоїв і просто робити. Касир в супермаркеті» (Ярослав, Закарпатська обл.)

2.2. РОБОТОДАВЦІ СФЕРИ ПОСЛУГ І ВИРОБНИЦТВА

2.1.1. Профіль роботодавців

Більшість опитаних роботодавців зі сфери послуг належать до категорії мікробізнесу – мають загально дохід до 700 000 Євро у рік та не більше 10 найманих працівників. Це підприємства з сфери догляду (б'юті-сфера) – перукарні, салони краси, а також міні-готель. Також представлений малий бізнес з сфери послуг – кав'ярня, яка має близько 30 найманих працівників та значно більший річний дохід.

Роботодавці зі сфери виробництва представлені малим бізнесом, це підприємства та організації що мають до 50 найманих працівників. Дається взнаки і ширша різноманітність таких підприємств – виготовлення та встановлення опалювальної техніки (котлів), обробка дерева та суміжні з деревообробкою роботи та фермерське господарство, що спеціалізується на вирощуванні винограду та виготовленні винного продукту.

2.2.2. Попит роботодавців на фахівців. Актуальні та перспективні напрямки

Роботодавці зі сфери виробництва зазвичай мають постійну потребу у робітниках широкого профілю – різноробочих, сезонних працівниках. Здебільшого роботодавці у цій сфері мають «закритими» більшість основних посад, однак через те, що вони зазвичай «підлаштовуються» під потреби ринку – їм часто потрібні тимчасові працівники або працівники під конкретні об'єкти. Більшість роботодавців у сфері виробництва, говорячи про перспективи розвитку своїх організацій, завжди говорять про необхідність висококваліфікованого персоналу, людей з навичками та доброю технічною освітою (не обов'язково вищою).

«Обслуговуючий персонал і різноробочі є більше затребувані, особливо на нових об'єктах. У перспективі будуть потрібні технічні спеціалісти – інженери з устаткування котлів» (Роботодавець 1, Черкаська область)

«Нам потрібні робітники по дереву, менеджери робітників – ті, хто будуть слідкувати за зміною та вміють навчати інших. Буде скоро потреба у наладчиках станків (вузькі професіонали), інженери (підтримка технічного стану технічного устаткування). Зазвичай в нас важко заповнювати через плінність кадрів у регіоні – багато хто їде робити за кордон» (Роботодавець 1, Закарпатська область)

«Є потреба у некваліфікованій робочій силі – збирання, обробка винограду, оприскування, догляд за господарством, збирання, підготовка винних матеріалів. Також потрібні шофери, наймаються бригади будівників, технічні роботи, електрика – це все тимчасові працівники. Хотілося б щоб в нас були свої професіонали – агроном, хімік, з вищою освітою. Таких спеціалістів не вистачає, тому доводиться винаймати тих, хто вже працює з цим [виноробством] у інших організаціях. Важко знайти хороших спеціалістів по роботі у сільськогосподарських умовах» (Роботодавець 4, Закарпатська область)

В роботодавців зі сфери послуг набагато нижча плінність кадрів – зазвичай, особливо у сфері краси, у салонах працюють вже «спрацьовані» колективи, і власники хотіли б щоб ця тенденція зберігалась. Тому відбір нових працівників часто має відверто суб'єктивний характер – винаймаються не тільки працівники з навиками

та досвідом, але й такі, що просто «підходять» у загальне колективне сприйняття людини як потенційної колеги. Водночас, якщо така організація когось шукає – вона має можливість брати людину з не дуже великим досвідом, але готовністю вчитись. В цьому є гнучкість сфери послуг – сумління працівника висувається на перший план, навички є вторинними та такими, що можуть бути напрацьовані у процесі співпраці.

«Наразі нам потрібен перукар. Все залежить від професійності та готовності до співпраці з колективом та вміння працювати з людьми, зазвичай легко людей вчать у нас» (Роботодавець 2, Черкаська область)

«Очень нужен обслуживающий персонал и тех-работники – механики-разнорабочие. Сложно заполнить вакансию, так как зарплата не очень высокая» (Роботодавець 1, Харківська область)

«Есть спрос на мастеров широкого профиля (маникюр-педикюр), это, знаете. обслуживающий персонал. И сейчас стало очень сложно найти таких, многие девочки просто ушли работать из дома – так меньше головной боли. Людей отпугивает необходимость полноценной выплаты налогов» (Роботодавець 1, Одеська область)

Також, на відміну від сфери виробництва, у сфері послуг підприємці намагаються винаймати людей на довший період, адже в них відсутня сезонність у роботі. Водночас, для сфери послуг дуже важливими є якість та постійність у послугах що надаються – тому фіксований склад працівників є підставовим для досягнення такого результату.

2.2.3. Оцінка рівня складності працевлаштування представників ромської національності у порівнянні з іншими категоріями населення

Як для роботодавців зі сфери послуга так і для їхніх колег зі сфери виробництва найважливішим аспектом під час відбору працівників є фактор особистого спілкування. Більшість працедавців готові не звертати увагу на політичні чи сексуальні або гендерні особливості потенційних працівників – адже ці речі, за умови попереднього узгодження, можуть залишатися у приватному житті кожного працівника. Втім, для сфери послуг дуже важливим є ментальний стан та зовнішність робітників – тому більшість з них відкинула можливість працевлаштування людей з ПТСР, людей з судимістю та, частково, представників ромської громади. Для ромів у сфері послуг готові надати робоче місце або за лаштунками видимої частини закладів, або у залі працювати з клієнтами за умови проходження особистої співбесіди. У сфері виробництва набагато менше звертають увагу на національність, втім, більше на політичні упередження – роботодавці не хотіли б бачити в себе у колективі людей проросійських поглядів. З представниками ромської громади навпаки – в більшості є позитивний досвід роботи з ромами і вони готові у особистому порядку розглядати їх як потенційних робітників.

2.2.4. Особливості пошуку і відбору персоналу роботодавцями

Сфера послуг частіше знаходить працівників у свої колективи через соціальні мережі, а також за допомогою «сарафанного радіо» - тобто через чутки та рекомендації знайомих. Ефект «сніжного кому» дає можливість одразу отримати рекомендації

від колишніх працедавців, сусідів та знайомих, особливо коли ідеться про невеликі населені пункти. Звернення до Центрів зайнятості та агентства з найму є скоріше рідкісним виключенням серед опитаних представників цього сектору. Під час відбору, також, звертається увага як на професійні навички та їхню наявність, але, також, рівноцінно звертається увага на зовнішній вигляд, привабливість людини, комунікабельність та вмотивованість працювати. Діє імператив можливості навчити людину яка хоче працювати.

«Ми знаходимо собі працівницю через інстаграм – пишемо туди хто нам потрібен. Також пишемо у спеціальні групи у Viber... Під час відбору ми вирішуємо все колективно – для мене важлива думка інших дівчат» (Роботодавець 2, Черкаська область)

«Через знакомых, знаете, пускаем слух, это – «сарафанное радио». Раньше обращались в центры занятости и рекрутерам, но перестали из-за бумажной волокиты. Нужны ведь коммуникабельные люди – сфера услуг же, надо с людьми говорить. И чтобы опрятные были, приятные. С этим сложно» (Роботодавець 1, Харківська область)

«Мы обычно даем объявление в газету и размещаем посты в социальных сетях. После собеседования и общения с администратором - решение за коллективом, но последнее слово за администратором. Человек должен быть пунктуальный, частный, коммуникабельный» (Роботодавець 1, Одеська область)

«Шукаємо працівників через соціальні мережі. Але це відбувається не часто, бо хочемо мати стали колектив. Також використовуємо сайти для пошуку роботи (work.ua), і питаємося в знайомих. Я сама вирішую з ким працювати, тому рекомендації є надважливим. Ті, хто пройшов співбесіду ідуть на стажування на 2 тижні. Я ж проводжу і співбесіду і визначаю вимоги. Якщо людина готова залишатися з нами надовго – ми знайдемо спільну мову і місце для неї» (Роботодавець 2, Закарпатська область)

В сфері виробництва часто потрібні працівники широкого профілю – різноробочі. Тому і відбір і пошук працівників зазвичай відбувається за допомогою оголошень у медіа та рекомендацій знайомих. Також є практика винаймати на сезон один з тих самих працівників з року в рік – таким чином утворюється певна база працівників, яким не потрібна підготовка. Також організації з сектору виробництва частіше звертаються до Державної служби зайнятості, що може бути одночасно продиктовано необхідністю заповнити вакансії різноробочими та професіоналами робітничих спеціальностей – їх може бути легше знайти у необхідній кількості також через центри зайнятості. Водночас, підприємства розташовані у сільській місцевості часто звертаються до людей з навколишніх сіл – таким чином вони уникають необхідності транспортування робітників до місця роботи.

«Ми, зазвичай, набираємо працівників з ближніх сіл. Приходимо і говоримо, хто нам потрібен. Часто там вже є люди з якими ми працюємо. Іноді звертаємося у Центри зайнятості, коли є потреба у певних спеціалістах. Також використовуємо інтернет [онлайн-агрегатори на кшталт work.ua]. Якщо людина готова працювати – ми знайдемо спільну мову» (Роботодавець 4, Закарпатська область)

«Рідко звертаємося до центрів зайнятості. Частіше ото знаєте, просимо щоб самі працівники привели толкових, також публікуємо оголошення в пресі та Інтернеті. Потрібні люди які можуть робити понаднормово та у важких умовах, а все інше ми забезпечуємо – гарячі обіди, підвоз... Вимоги до кандидатів визначає кадрова служба, а рішення приймає керівництво» (Роботодавець 1, Закарпатська область)

Важливим аспектом що відрізняє сферу виробництва від інших – це залежність від технологій процесу. Потреба у фахівцях робітничих спеціальностей визначається виробничою необхідністю та бажанням власників розширювати підприємство. Тому наймом персоналу займаються також люди відповідальні за технічне забезпечення підприємств, які, у свою чергу, дивляться на здатність кандидатів робити певну роботу у строк та працювати понаднормово – що, у свою чергу, є методом який попереджає можливу дискримінацію за національною ознакою.

«Коли шукаємо, то даємо оголошення в газети і радіо, звертаємо увагу людей на потребу в робітниках широкого профілю... Вимоги до працівників визначаються головним технологом, він же й приймає рішення щодо найму працівників. Звертаємо увагу на навички та попередній досвід – нам часто потрібні люди які просто вміють працювати, іншому ми навчимо. Але кваліфікованих кадрів не вистачає – це ж котли» (Роботодавець 1, Черкаська область)

2.2.5. Досвід та готовність до співпраці з представниками ромської національності

Не всі опитані роботодавці мали досвід співпраці з представниками ромської громади. Ті представники галузі, які мали досвід співпраці з представниками ромської національності не мають універсальної оцінки їх як працівників. Направду, це може слугувати ознакою недискримінаційного підходу до відбору працівників, адже організації сектору виробництва потребують першочергово робітників-виконавців, чий зовнішній вигляд має менше значення аніж для сфери послуг.

«50/50 – досвід різний. Роми в нас зазвичай різноробочі. Здосвіду можу сказати, що в них низькій рівень відповідальності – вони можуть прогулювати роботу або не звертати увагу на колектив, а в нас колективна праця дуже важлива... В них ще освіти часто немає навіть базової – це буває проблемою. Але загалом ми готові працювати з усіма, аби була відповідальність та готовність до ненормованого графіку – така в нас специфіка» (Роботодавець 1, Черкаська область)

«Професійні нормальні відносини [з представниками ромської національності] – важливе з ними чітке розмежування робота-результат-гроші, і контроль – то все буде добре. Працюють вони нормально, готові працювати далі. Ми дозволяємо брати з полів яблука та виноград, тому на це все ніхто не зважає» (Роботодавець 4, Закарпатська область)

У сфері послуг так само не всі працедавці мають досвід роботи з представниками ромської національності. Здебільшого це була взаємодія з жінками, які хотіли працевлаштуватись або працювали у сфері послуг.

«У нас работала женщина-ромка горничной. Опыт положительный, по ней так и не скажешь [что ромка]. Я готова и дальше нанимать ромов, и горничными и на механика, хотя механик сейчас нужнее. Должен быть опрятный внешний вид – это главное» (Роботодавець 1, Харківська область)

«Була пропозиція працевлаштувати дівчинку-ромку, але в останній момент вона передумала через родинні обставини – в неї маленькі діти» (Роботодавець 2, Черкаська область)

«Была коммуникация - женщина-ромка с двумя детьми, хотела у нас в салоне работать. Она была социально не очень адаптирована – сторонилась людей. Но опыт позитивный, она поработала у нас недолго и ушла, потому что семья переехала в другую область... Готовы работать с ними в будущем» (Роботодавець 1, Одеська область)

Отже, представники обидвох сфер (послуг та промисловості) готові працювати з представниками ромської національності. Для роботодавців зі сфери послуг визначальним є саме здатність найманих працівників виконувати свої обов'язки відповідно до вимог роботодавця. Роботодавці сфери послуг готові співпрацювати з представниками ромської національності за умови наявності в них необхідних комунікаційних навичок та умовно «приємного» зовнішнього вигляду, адже їхня робота пов'язана зі створенням позитивного образу в відвідувачів.

2.2.6. Існуючі бар'єри працевлаштування ромського населення

Представники сфери послуг здебільшого вбачають зовнішній вигляд та здатність до комунікації з людьми головними бар'єрами для працевлаштування представників ромської національності. Уявлення про ці бар'єри глибоко вкоріненні у загальні стереотипи про представників ромського населення, які мають як роботодавці у сфері послуг так і їхні клієнти.

«Бар'єрів для них [ромів] немає, є – стереотипи. Вони можуть не подобатись людям, або на них будуть якось не так дивитись. Варто ставитися до людей як до людей» (Роботодавець 2, Черкаська область)

Для деяких роботодавців зі сфери послуг важливим видається грамотність мови спілкування з клієнтами та загальна освіченість, з якою представники ромської національності зазвичай не асоціюються.

«Неграмотность в общении – из-за этого бывает очень сложно работать» (Роботодавець 1, Одеська область)

«В нас у кав'ярні роми постійно жебракують – це і формує стереотипи. Їхній зовнішній вигляд негативно впливає на людей, через це люди можуть перестати ходити в заклад. Ми не взяли б на офіціанта і баристу рома – бо це буде відлякувати людей, але взяли б на кухню. Працевлаштування залежить від самої людини» (Роботодавець 2, Закарпатська область)

Водночас представники сфери виробництва бачать менше зовнішніх бар'єрів для працевлаштування ромського населення – як от сприйняття клієнтів, тощо; але бачать більше внутрішніх проблем у взаємодії з ромами як працівниками. На їхню

думку ромська культура, в тому числі практика «позитивної дії» з боку держави, не допомагає розв'язати проблеми з працевлаштуванням – сприйняття ромів як ненадійних працівників все ще залишається доволі розповсюдженим. Водночас для роботодавців зі сфери виробництва є доволі чіткі вимоги щодо навичок працівників, адже їхня робота часто пов'язана з певними технологічними процесами. Тому відсутність освіти в представників ромської громади часто стає непереборним бар'єром.

«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 4, Закарпатська область)

«Заважають їм [ромам] стереотипи з боку роботодавця та суспільства. І, авжеж, відсутність освіти і навичок» (Роботодавець 1, Закарпатська область)

«Основна проблема в ромів – неосвіченість, треба давати їм хоча б технічну освіту. Також треба відповідальність треба розвивати, бо так важко працювати буде» (Роботодавець 1, Черкаська область)

2.2.7. Перспективні галузі працевлаштування ромського населення

У питанні перспективи працевлаштування ромського населення та спеціальних галузей де вони б могли розкрити свій потенціал в опитаних роботодавців превалює два тропи: стереотипні уявлення про ромську культуру та можливість її монетизації, і загальне сприйняття ромів як неосвічених або малоосвічених людей. Водночас майже всі опитані роботодавці готові розглядати представників ромського населення в якості співпрацівників у їхніх організаціях. Для роботодавців зі сфери виробництва основним питанням є наявність навичок, стереотипи та все похідне від них є другорядними факторами.

«Ковальство, гончарство, фермерство – в цьому роми можуть бути успішними. Ми їх готові винаймати різноробочими та вантажниками за умови відповідальності, готовності до колективної праці і ненормований графік» (Роботодавець 1, Черкаська область)

«АВЕ – збори відходів, департамент міського господарства. Там в нас, в Ужгороді, вже працює багато ромів, і, думаю, вони з цим добре поряються» (Роботодавець 1, Закарпатська область)

«Ми-то готові їх брати і беремо. Але роми – це атракція Закарпаття, вони підробляють турами по місцевій культурі вже зараз. То треба розвивати етнічний туризм, відкрити якусь «садибу циганського барона», поставити бричку та возити туди людей – відбою не буде. В них є чудові ковалі, гончари, жестяники – от сюди треба дивитись» (Роботодавець 4, Закарпатська область)

Між тим представники роботодавців зі сфери послуг скоріше бачать проблему у малій активності ромів у самому процесі пошуку роботи, чим, на їхню думку, вони тільки підсилюють стереотипи щодо себе. Водночас, сфера послуг не завжди готова

ставити за прилавки та спілкуватися з клієнтами – що є продовженням стереотипів щодо цього етносу у іншій площині.

«Роми мають бути більш активними – ходити на співбесіди і старатися знайти роботу» (Роботодавець 2, Закарпатська область)

«Им [ромам] лучше всего подойдут ремесленные работы (гончарство), и техническая работа по хозяйству предприятий» (Роботодавець 1, Одеська область)

«В нашем отеле мы готовы трудоустроить ромов на позицию механика-рабочего и горничной, без ограничений» (Роботодавець 1, Харківська область)

«Немає освіти – немає спеціальності – треба брати і вчити. Не можу сказати що в них краще виходить, треба просто мати професію і робити її» (Роботодавець 2, Черкаська область)

Отже, загальне сприйняття представників ромського населення роботодавцями не має ознак відвертого негативного ставлення. Ми можемо бачити розуміння стереотипів що побутують у суспільстві та локальностях, відштовхуючись від яких роботодавці приймають рішення щодо позицій на яких вони готові працевлаштовувати представників ромського населення та перспективи їхнього розвитку. Таким чином частина стереотипів щодо зовнішнього вигляду ромського населення має бути адресована належним чином, водночас, має відбуватись робота з подолання стереотипів щодо самих себе всередині ромської громади та проводитись системне напрацювання професійних навичок та отримання освіти ромами – в цьому роботодавці вбачають найбільшу користь для здобувачів роботи-ромів.

РОЗДІЛ 3. РЕЗУЛЬТАТИ ГЛИБИННИХ ІНТЕРВ'Ю З РОМАМИ-ПІДПРИЄМЦЯМИ

РЕЗЮМЕ ДО РОЗДІЛУ 3

Більшість респондентів народилися у великих ромських родинах – більше п'яти дітей. З дитинства допомагали своїм батькам у господарстві. 10 респондентів мають середню освіту, 1 – неграмотний. 2 – незакінчена вища, 1 – вища.

Всі респонденти підтримують та заохочують своїх дітей в отриманні освіти.

Перша робота – торгівля на ринку разом з батьками, для чоловіків – будівництво. Пошук роботи був легший через знайомих. Четверо працювали закордоном. Іноді зустрічались з труднощами знайти роботу через колір шкіри. У сфері будівництва роботу знайти було простіше. Відзначають різницю в упередженому ставленні – на сезонних роботах закордоном його не було, в Україні – часто. Респонденти ігнорували одиничні випадки дискримінації і продовжували пошуки.

Більшість почали займатись підприємництвом в юнацькому віці. Двоє закарпатців продовжують родинну справу бляхарів, але розширили географію послуг. 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 закрити ФОП через закінчення дотацій. 4 займаються своєю справою без реєстрації. Більшість ніколи не звертались до центру зайнятості.

Підприємництво троє розуміють як єдиний можливий спосіб заробітку на життя, вісім як самореалізацію + прибуток. 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.

Серед труднощів започаткування бізнесу виділили своє хвилювання; відсутність досвіду роботи, необхідної кваліфікації і фаху працівників; брак освіти для легалізації; перепони щодо бізнесу всередині компактного ромського поселення на Закарпатті. Але також вони знаходили сили, підтримку родини або оточення, щоб продовжувати, та за потреби переорієнтовувались відповідно до попиту на ринку.

Пандемія COVID-19 і карантинні заходи негативно вплинули на більшість підприємців. Економічні страхи покупців і замовників; закриття кордонів; коливання попиту на послуги СТО. Підприємці намагались підлаштуватися під нові умови, переорієнтуватися – шукати нові ринки збуту, змінювати сировину для переробки, відкрити точку прийому сировини у своєму будинку, щоб не їздити.

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

Троє респондентів працюють лише з членами своєї родини 7 респондентів наймають ромів на роботу – постійну або сезонну Шестеро підприємців волонтерять у ромських ГО

Всі респонденти сказали, що ромам важко влаштуватися на роботу тоді, коли у них немає освіти і кваліфікації. Дискримінація, бідність є основними бар'єрами

Серед суб'єктивних бар'єрів назвали страх жити по-іншому, ніж батьки, зазнати дискримінації чи насильства, потрапити в рабство.

Фактори, які впливають на працевлаштування і ведення власного бізнесу:

- підтримка батьків або сімейного партнера, чи успішної людини;
- можливість навчатись в школі і професійним навичкам;
- особлива підтримка потрібна дівчатам і жінкам;
- цілеспрямованість, подолання власних страхів і стереотипів про неуспіх,
- допомога ромських громадських організацій і центрів правової допомоги ромам.

3.1. ПОПЕРЕДНІЙ ТРУДОВИЙ ДОСВІД

Більшість респондентів народилися у великих ромських родинах – більше п'яти дітей. З дитинства допомагали своїм батькам у господарстві та доглядати за меншими, а в підлітковому віці – на роботі (сезонні сільськогосподарські роботи, торгівля на ринку, ремесло бляхаря, годинникаря, коваля). Лише одна респондентка з Закарпаття зазначила, що вона відвідувала дитячий садок, школу та отримала вищу освіту. 52-річний респондент з села Поплавка Одеської області двічі вибраний депутатом сільської ради, а з 2020 – ОТГ.

Декілька ромів старшого віку пригадують, як кочували їх батьки. Потім влаштувались на роботу в колгосп, на зооферму, у тракторну бригаду, займались виїзною торгівлею.

Ірина, Волинь – батьки кочували, *“Батьки були самозайняті, не без того, що і крали. Батько ковалем був, у будь-якому селі вони потрібні були. мама по селах гадала, робила весняну роботу, помагала в полі”*

Внутрішні правила родини стосовно роботи та крадіжництва: *“Красти категорично заборонено, батько був строгий, держав усю нашу родину і ще декілька родин. Деякі родини які жили поруч, крали коней – так вони були змушені поїхати. Такі ромські родини поїхзжали, ми осталися. Ми живемо скромно.”* (Ніка, Одеська область).

Мітя, співвласник овечої ферми, не навчався в школі взагалі, неграмотний. Ірина, яка займається обробкою горіхів та пір'я закінчила молодшу школу, потім була змушена допомагати по господарству. Рузанна, яка торгує верхнім одягом на ринку, після 9 класів хотіла піти на курси кухарів, але через упередження всередині громади щодо навчання дівчат – не пішла, жалкує про це.

10 респондентів мають середню освіту (повну або неповну). Двоє – навчались в університеті, але не закінчили, лише одна респондентка має вищу освіту (викладач укрмови), але не працює за фахом. Респондент з Закарпаття зазначив про закінчення музичної школи по баяну та фортепіано

Арсеній отримав додаткову освіту з правознавства і надає правову допомогу ромам, шестеро респондентів розповіли про досвід волонтерства у ромському правозахисному центрі або у ромській ГО.

Всі респонденти підтримують та заохочують своїх дітей в отриманні освіти (шкільної, професійної і вищої).

Перша робота часто – торгівля на ринку разом з батьками, для чоловіків – будівництво. Пошук роботи був легший через знайомих. Двоє закарпатців працювали у виїзній будівельній бригаді в Росії та Білорусі, яка складалася з родичів – фахівців по дереву, жести, бетону. Двоє чоловіків наймалися на місцеві будівництва різноробочим, штукатором і плиточником.

Роман з Черкаської області працював у закладах харчування – помічник кухаря, потім су-шеф, також у логістичній сфері, компанії ДПД – як наша “Нова пошта”. Роботу знайшов після проходження багатьох співбесід.

“Прийшов з армії у 1987, став водієм у новобориспільській сільраді. Працював бригадиром орендного підряду, потім відкрив підприємницьку діяльність – точка прийому металолому”. (Ніка, Одеська область).

“После торговли стал работать грузчиком на ЖБК-9 на заводе. Потом пошел работать помощником, он сейчас мой компаньон. Проработал 3 года. До главного менеджера дошел. Предложил совместно открыть бизнес, вошел в долю, были сбережения, влился в 50-50”. (Іван, Харків).

Четверо респондентів працювали закордоном (будівельна бригада, завод, роботи на полі, монтаж сонячних батарей).

3.2. ТРУДНОЩІ ПОПЕРЕДНЬОГО ТРУДОВОГО ДОСВІДУ ТА СПРОБИ ВИРІШЕННЯ

Респонденти іноді зустрічались з труднощами знайти роботу через колір шкіри. У сфері будівництва роботу знайти було простіше, випадки дискримінації – рідше траплялися.

“Было так, что моя нация ром – и дай бог здоровья – на стройке спросили про национальность, не взяли. На другой - взяли” (Валерій, Одеська обл.)

Декілька респондентів зустрічались з прискіпливішим ставленням з боку роботодавця, аніж їхні колеги. *“Были случаи дискриминации – следили за мной, чтобы инструменты были на месте на входе и на выходе” (Роман, Краматорськ Донецької обл.)*

Рузанна ділиться труднощами знайти підробіток *“Полю помыть в магазинчиках, подработки. Непросто было найти подработки, это по знакомству. Ненадолго, пока постоянная женщина не вышла на работу.” (Рузанна, Кремінна Луганської області).*

Керівник виїзної будівельної бригади ділиться досвідом нечастих відмов з боку потенційних клієнтів, коли ті помічали інший колір шкіри чи акцент. Продовжував шукати інших клієнтів. *“Было такое что есть объявление, а мы неместные – увидели нас, и сказали, что мы хотим только местных. Неделю мы сидели на квартире и ждали, чтобы нас кто-то представил.” (Данік, Закарпатська обл.)*

Відзначають різницю в упередженому ставленні – на сезонних роботах закордоном його не було, але в Україні часто зустрічаються.

“В Польщі такого не було. Якщо працюєш до тебе гарно відносяться. В Україні це було – тут даже їдеш у автобусі чи ходиш по базару, ми замічаєм добре, оглядаються, чи ти нічого не крадеш. В школі так само відносяться до дітей. Мої діти скарджаться. В лікарні теж – ти неграмотна, що ти на них увагу звертаєш, бачать гроші – гарно ставляться.” (Ірина, Волинь).

Лише троє опитаних не мали особистого досвіду дискримінації при спробах влаштуватись на роботу. Розповідали лише про побутові стереотипи і жарти, які не впливали на робочі процеси. *“В колективі коли роззнайомились, стало відомо – було таке у лайтовій формі – ховайте золото і коней” (Роман, Черкаська область).*

Ефективною стратегією справитися з упередженим ставленням при спробах знайти роботу респонденти називають ігнорування одиничних випадків і цілеспрямоване продовження пошуків.

Іван з Харкова зазначає, що почав зустрічатись з упередженим ставленням лише, коли досяг успіху, виріс як підприємець. *“На рынке не было такого. Грузчиком – устроился нормально. Грузчик – низшая каста. Когда чего добился – начались предубеждения. Езжу на 570 лексусе – наверное украл или обязательно наркотики. Я живу в частном секторе – слухи ходили. Не реагирую. Всем хорош не будешь” (Іван, співвласник мережі СТО, Харків).*

Більшість ніколи не звертались до центру зайнятості. Керівник будівельної бригади звертався один раз, але це було безуспішно. *“Очень тяжело, мы не стали ждать их заказы. Не хотели брать ромских строителей. Только если не было мастеров, кто может сделать буржуйку в парнике тогда приходили к нам. Потому что украинцы не могли такого делать”.* (Данік, Одеська область).

Рузанна теж не змогла знайти роботу офіціантки через центр зайнятості. *«Если бы меня и устроили, но ромов не хотят. Видят мое лицо и сразу нет. Тогда я хотела немножко официантом устроиться, подать и принять, полы помыть. Но не подошло.»*

3.3. ДОСВІД ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Досвід самостійного ведення бізнесу – від 2 до 25 років, 10 років у середньому. Більшість почали займатись підприємництвом в юнацькому віці, після 1-5 років робіт за наймом. Двоє закарпатців продовжують родинну справу бляхарів, але розширили географію послуг і спеціальностей, працюють закордоном.

“Это мы так привыкли, потому что каждый хочет себе заработать. Наш папа никогда не работал на других. И так учил нас. Каждый должен жить сам себе. Что-то случится, не поделите. Каждый примерно – три брата у нас – каждый из нас занимается своим делом. Если надо подсказать или помочь – это можно” (Данік, Закарпатська обл.).

Частина респондентів отримали стартовий капітал та фахові навички від батьків (ремесло чи тогівля) чи започаткували бізнес разом з батьками (збір і обробка сировини (горіхи, пір'я), вирощення мікрозелені, пошиття подушок; торгівля речами на ринку, виїзна торгівля; шиномонтаж; професійний навчальний центр. Семеро респондентів започаткували та ведуть підприємництво з сіблінгами або

сімейними партнерами (вівчарство, будівельна бригада, магазин, збір і обробка сировини). Двоє опитаних самостійно почали свою справу (збір вторсировини та виробництво відеоконтенту).

“Чоловік раніше в Польщі сам працював, з того і купив машину. Він працював на цукерковій фабриці, десь у хазяїна робив. Він сам шофер і пішов слюсарем, по сільській техніці, підвозив, забирав. Потім і ми стали їздили” (Ірина, Волинь).

6 підприємців офіційно зареєстровані як ФОП, один закритий ФОП через закінчення дотацій у сфері тваринництва. 4 займаються своєю справою без реєстрації.

Можна виділити два сенси, який вкладають респонденти у своє розуміння підприємництва: спосіб заробітку на життя (єдиний, який уявляється) та самореалізація і прибуток.

Підприємництво як спосіб заробітку на життя: *“Это хлеб, без него не могу заработать нигде” (Рузання, торгівля на ринку, м. Кремінна Луганської області).*

“Для мене і родини спосіб виживання. Мені 58 років, ще на пенсію не підеш, який стаж я і не знаю. Раніше була соціальна пенсія, щось таке відмінили. Не судьба мабуть. Я вам скажу, і українцям весело, а нам то вообщє харашо” (Ірина, обробка сировини, Волинь).

У самозайнятих, які ставляться до підприємництва як до самореалізації чітко виділялося небажання жити як батьки (виїзна торгівля, періодичні заробітки), прагнення досягти більшого, реалізувати себе у власній справі (у більшості не пов'язано з торгівлею). *“Понял по опыту, что просто продавать вещи ни к чему не приведет” (Валерій, Одеська обл.)*

Мітя вдвох з братом тримає овечу ферму 1500 голів. *“Это все мое, душу туда вкладываю, люблю хозяйство, люблю наблюдать за ним. Боженька дает мне и детям кусочек хлеба”.* (Мітя, вівчарство, Одеська обл.)

Валерій відкрив власну справу – виробництво відеоконтенту (ролики, реклама, кліпи, фільми). Замовляють знайомі, розміщує оголошення в інтернеті.

“Считаю, что это не работа, а мое любимое дело и мне платят. Я могу менять мир к лучшему, рассказывать про свой ромский народ, о ромах, что они не такие плохие” (Валерій, Одеська обл.)

Іван разом з компаньоном-українцем володіє мережею СТО для мікроавтобусів уже 19 років. З ростом бізнесу виникла необхідність розподілу діяльності між двома компаньонами, розширили асортимент марок для обслуговування і закупки деталей, розширили географію, зареєстрували другий ФОП.

“Это работа, ты зависишь от себя, умения, логики, как ты подстроишься под систему, она меняется постоянно. Как ты подстроишься под систему, как перекрутишь ее. Сегодня опустит цену, завтра поднят, анализировать ты должен”. (Іван, Харків.)

“Щоб хотіти займатися бізнесом – просто хотіти недостатньо. 14-15 років я займаюся цими нюансами, купляю-продаю, людей організую.” (Арсеній, Закарпаття).

Одна респондентка у Закарпатті займається соціальним підприємництвом, продовжила справу батька - навчання майбутніх перукарів з ромської громади. Займається цим 5 років. Перукарські курси тривають 6-7 місяців, одночасно навчаються 7-8 ромів. Програма фінансується МФ “Відродження”. Зроблено ремонт приміщення, закуплено професійний інструмент, є домовленості з перукарнями про стажування.

Для практики студентів-ромів, співпрацюють з дитячими будинками та будинками літніх людей.

“Велика радість для мене лічно і для моєї сім’ї. Коли я бачу опустошених, як вони приходять. А потім починають робити щось своє. Чому раніше не було можливості навчатись?”

“Дуже рідко буває, що кидають навчання. В цьому році вони вчилися, а один хлопець поїхав на ранніх заняттях і ми замінили на другого. Ужгород маленький, ми навчали з сел і таборів, відкрили свої перукарні. Дівочка навчалась, поїхала в Лондон”. (Ніка, Ужгород)

П’ятеро респондентів збільшили свій бізнес (асортимент послуг, кількість сировини/товарів для збуту, географію послуг) у 3-5 разів до 2019 року. Для цього вони використовували прибуток від перших років бізнесу (кошти на життя забезпечував сімейний партнер або батьки), інвестиції (отримали 350 овець і з них виростили 900).

Двоє респондентів з Закарпаття кошти, зароблені на будівництві вклали у відкриття власних магазинів (від домашнього магазину, де працюють дружина та син, до кількох точок з найманими працівниками).

Будівельні роботи мають сезонний характер – літо, а магазин може давати певний прибуток впродовж року.

3.4. ТРУДНОЩІ ЗАПОЧАТКУВАННЯ ТА ВЕДЕННЯ ВЛАСНОГО БІЗНЕСУ. ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ

Найбільше респонденти відзначають своє хвилювання і страх, що бізнес може прогоріти. Але також вони знаходили свої сили, підтримку родини або оточення, щоб продовжувати, та за потреби переорієнтовуватись відповідно до попиту на ринку.

“Нервы были – получится не получится. Вложены большие деньги” (Іван, Харків).

“Вначале место свое обжить, скованно себя чувствуешь, пристыживалась немного. Давайте померяем – сказать. Потом уже по чуть-чуть они сами лучше. Давайте я померяю, девушка. И я поняла, что это нужно. Сложно конечно было. Холод и мороз. Без укрытия и мороз. Простуда. Хочу работать, чтобы открыть магазин.” (Рузанна, Кременна Луганської обл.)

Сфера послуг (збір сировини і вторсировини) – тут обидва респонденти відзначають залежність під попиту. 58-річна респондентка з Волині орієнтується на власні можливості їздити машиною та скуповувати, тоді як 27-річний Роману з Чигирина вдалося механізувати працю та шукати клієнтів для реалізації в інтернеті.

“Так, як раніше їздили закуплятися – залізо і піря. Потім на базарі квасоля і горіхи потроху. Не завжди можна поїхати. Міняється від попиту.” (Ірина, Волинь).

“Горіхи собирали, самі били. Зараз купили проф обладнання, немає людського втручання, механічна обробка горіхів. Пір’я було паралельно, але ми не шили подушки раніше. Скуповували і перепродували. Знаходив реалізацію в інтернеті. З цим проблем не було. В любий магазин сухофруктів заїхати і поговорити з власником. Аналогічна ситуація по зелені. Ресторани – підїхав і поговорив з власником. Перші поставки я сам стараюсь”. (Роман, Черкаська обл.)

Респондент з Одеської області скористався контактами з навчання в університеті, однокурсники погоджувалися волонтерити та працювати в його відеопроектах, позичати обладнання.

“Начинал с того, что были знакомые операторы, звукорежи, световики, просил у них, приглашал людей, чтобы снимали. С учебы знакомые”.

“Надо было всех уговорить, что это крутая идея, чтобы они это снимали. Читал книги как мотивировать людей на общую работу, и это сильно помогло”. (Валерій, Одеська обл.)

Співвласник зооферми з Одеської області знаходить вихід у сильних соціальних зв’язках, коли потрібно оформити документи, адже він – безграмотний, не навчався в школі.

“Я безграмотный, надо было заполнить анкету-договор. Там работали тоже ромы, смотрели на меня с опаской. Я доказал обратное. Я взял близкого знакомого своего и попросил, человек заполнял мне анкеты. Там надо официально устраиваться, с трудовой книгой, человек помог. Смотрели на меня с опаской, я поговорил и объяснил ситуацию. Большинство так не могут» (Мітя, Одеська обл.)

Інший респондент з Одеської області теж відзначає велику силу соціальних зв’язків і власної репутації (порядності, добросовісної багаторічної праці).

“Боже упаси, ні в якому разі. Відносились люди дуже добре. Я добре робив і перед законом ми всі одінакові, нема різниці, що ром. І я патріот України, ми вирости, наша родина це. У мене друзів сильно багато по Україні, однокласники, голова адміністрації колишній – мій однокласник. Якщо проблеми між молоддю, ми вирішуємо (у інших районах – циганів повиганяють) ми ведемо себе нормально, по закону” (Ніка Нікітович, Одеська обл.)

Двоє підприємців, які офіційно не зареєстровані, зустрічались з дискримінаційним ставленням правоохоронних органів – перевірка документів лише у них, вимога звільнити ринок – тільки до них.

“Вот в случае, что я стою на рынке, подходит милиция – все стоят, а мне надо убираться. Смотрят на нас” (Рузанна, Кремінна Луганської області).

“Труднощі – я б не сказала. Міліція питалася, чого везете, яке право маєте, куди везете, може ви вкрали, з якого села. Було таке, забула документи – везуть у міліцію і до уточнення, привезуть документи і буде сидіти. Хто зацікавився наркотиками – треба розкрити ромів, якщо спинилися. Заплатиш – бистріше вияснять лічність”. (Ірина, Волинь).

Респондентка з Ужгорода вважає, що можна поступово змінювати стереотипи, якщо робота виконується якісно.

“Дівчата ходили, ми уструявали їх на практику в перукарні, які хотіли допомогти. Приходили люди. Люди, руські і українці говорили – “Вони нічого не вміють, не можуть вміти!” Ми питаємося доказати, що роми можуть. А чого роми приходять в наші перукарні? Ми справляємося, люди вже бачать, вони навчаються і вміють.” (Ніка, Ужгород).

Серед початкових труднощів респонденти відзначають відсутність досвіду роботи, необхідної кваліфікації і фаху працівників – все доводилося опанувати в процесі.

“Я собрал людей, они не очень умели работать. Я должен был там бегать и туда, и сюда, и я не успевал. Это было самое трудное для работы. Сейчас я их оставляю, никаких претензий нету, выплачивают нормально”. (Данік, керівник будівельної бригади, Закарпаття).

“Людський фактор – не завжди дисципліновані і відповідальні, не усі розуміють, що від них хочуть.” (Роман, Черкаська область).

Також серед труднощів називають легалізацію бізнесу – власний страх не розібратися у документах через відсутність освіти, страх мати податковий борг у низький сезон, великі податки в сфері тваринництва і відсутність дотацій.

Респондент з Закарпаття розповів про перепони щодо бізнесу всередині самої місцевої громади. Він відкрив невеликий магазинчик у ромському поселенні на 2 тисячі осіб. Був здивований закидами, що йому, сину поважної людини, недоречно та соромно займатися продажем товарів щоденного попиту. Це порівнювали з жебрацтвом. Знадобилося 5 років, щоб подолати ці стереотипи. Жителі поселення не лише щоденно купували товари у магазинчику, але й самі відкрили міні-магазинчики у себе вдома для односельчан.

“Я приїхав додому і я мечтав насцьот магазину – довбав маму. Появилася дитинка, була певна сума допомоги на дитину, підключив кошти. Ми визначили, де оптова точка продуктів, там почали покупку величезну і почали в будинку продавати. Я радувався, але для мене це був позор – бо “син багатого чоловіка” продає мелочі. Це була підтримка мого тата, він казав, що я зумію, що можу видвинути себе більше. Підбили результати на день, помножили на 100 днів. Помножили на рік, побачили, що прибились хороша. Але ставлення було негарне. Батьки підтримували. Я зробив кіоск возле тата. Там продавав рік. Помінялося мненіє ромів. Тепер кожний має кіоск або магазин. У нас була перша точка у таборі, де 2 тисячі ромів. Вони считали, що ми попрошайнічаємо. Років 5 ми протрималися.” (Арсеній, Закарпаття).

Ніка, керує центром професійного навчання перукарів, теж відзначає позитивну динаміку у мотивації ромів з бідних поселень отримати фах, а також зростання кількості жінок, які хочуть навчитися і працювати.

“Дуже багато охочих у нас зараз. Тоді були одиниці, але вони беруть приклад від інших, це дуже популярно. В родинях багато дітей 5-8 дітей, давати по 100 грн постригтися – дуже дорого. І вони самі хочуть навчитися, щоб своїх братів і сестер привести до порядку”. (Ніка, Ужгород).

Троє підприємців, які досягли успіху, контактують з центром зайнятості, щоб допомогти працевлаштувати інших ромів.

“Рік вже чи 2 роки маємо нормальний контакт, децю допомагають нам. Можемо організувати, ми організували на заводі 30 ромських жінок, але були нюанси з зарплатами. Наскільки жінки не були грамотні, не могли написати свої години, не давали ту суму, яку домовилися. Але зараз могла б бути така робота даже працевлаштувати жінок чи мужчин – я зробив би по-другому. Тоді один би з нас був бригадиром і було б класно.” (Арсеній, Закарпаття).

“Центр занятості у нас есть, мы вели с ними диалог по этому поводу, они шли нам на встречу, мы с Валерой заезжали, говорили – кто хочет, кто нуждается. Есть специальности – сварщики, водители.” (Мітя, Одеська обл.)

Пандемія COVID-19 і карантинні заходи негативно вплинули на більшість підприємців.

Страх витратити кошти на ремонтні роботи або придбання нового одягу, побоювання заразитися вірусом через контакт з виїзними приймальниками металолому, закриття ресторанів через карантин і призупинення придбання мікрозелені; закриття кордонів, більша тривалість оформлення документів для поїздки закордон; неможливість просто поїхати та шукати роботу на місці; коливання попиту на послуги СТО (найгірше – під час весняного карантину).

“Люди не дают работу, не знают, что будет дальше, не дают свою копейку для наших работ. И мы почти не заработали ничего.” (Данік, Закарпаття).

“Зараз з карантинном стало важче по селам їздити. Зараз метал збирали. В людей питаєш, хто горіхи принесе, хто квасолі, гарбузи. Але не сильно поїдеш, люди сваряться, біду разносять. Карантин, а вони соваються.” (Ірина, Волинь).

“Люди сейчас озлобленные, не могут позволить себе такую одежду, перехожу в старой.” (Рузанна, Кременна, Луганська обл.)

Підприємці намагалися підлаштуватися під нові умови, переорієнтуватися – шукати нові ринки збуту, змінювати сировину для переробки, відкрити точку прийому сировини у своєму будинку, щоб не їздити. Для половини респондентів 2020 рік був роком виживання їх бізнесу.

Вирощування овець: *“До карантина работали с арабами, отправляли в Турцию, к нам приходили сирийцы, арабы, отправляли парашодом шейкам. Закрылось из-за карантина Сейчас работаем с Киевом про мясо, шерсть, ягнята. Работаем с мусульманами”. (Мітя, Одеська обл.)*

Вирощування мікрозелені: “Навесні запустили мікрозелень – основний ринок збуту був ресторани, а зараз карантин вплинув і немає замовлень. Чекаємо весни, закупили обладнання і воно стоїть. Ми перепланували на півроку. Зараз горіхи та піря, а потім знову запускаємо гідропоніку і дай Бог весною і літом ресторани і ринки будуть працювати, буде погода для нормального транспортування” (Роман, Черкаська обл.).

Прийом вторсировини: “То що не можемо їздити – найбільша проблема. До людей не поїдеш, бояться вірусу. Збирали бузину, каштани – здавали в аптеки. Це не той заробіток, але все одно щось є. На районі живемо, хто знає приносить додому квасоллю і насіння, метал набагато менше принесуть. Але ж якось так”. (Ірина, Волинь).

Сфера СТО: “Персонал хороший, последний год очень тяжело их тянуть этот год. Проверенный персонал не соберешь. Тянемся. Надеемся будет лучше. Очень мало хороших работников. Пытаемся, не всегда хорошо. Себе урезаем. Не было послаблений”. (Іван, Харків).

Сфера СТО: “Карантин повлиял, вообще не было людей и не было заработка, не знали, что делать. Сейчас в целом чуть получше, люди заезжают”. (Роман, Краматорськ).

“У ромів двойний карантин – і дискримінація і карантин – зовсім людям заважає в усіх роботах. Люди не знають, де себе дівати, не може бути працевлаштування – через карантин і коронавірус. По-перше з ромами, з жінками, з біднотою – з однієї сторони дискримінація і не беруть, бо роми. Візьмуть безробітних українців. А закордоном є більше можливостей працевлаштування.” (Арсеній, Закарпаття).

Сфера перукарських послуг: “Випустили групу в жовтні. Зараз працюють. Знову хочемо на весну курси, багато желающих, група вже є. Дівчата, які працюють зараз – важко, карантин, умови, це все. Не так, вони трішки не привикші для такого. Бережемо клієнтів, вони міняються, по 2 на зміну на виходять, щоб була дистанція”. (Ніка, Ужгород).

Сфера послуг, виробництво відеоконтенту: “Тяжело, повлияло. Мало заказиков из-за карантина, люди боятся. Надо находить людей, которые не очень боятся и им нужно снимать какое-то видео. Есть куча сайтов, где можно заходить, люди там все равно хотят снимать видео. Я пользуюсь”. (Валерій, Одеська обл.).

3.5 ЗАПИТ НА НЕОБХІДНІ НАВИЧКИ ДЛЯ ВЕДЕННЯ ВЛАСНОГО БІЗНЕСУ

Більшість підприємців хочуть удосконалити навички у сфері, якою займаються: тваринництво, будівельні роботи, перукарська майстерність і нігтьовий сервіс.

“Я в сфере бизнеса поучился, животноводство. Я человек безграмотный, хочу за границу поехать, где разводят хороший скот. Может мои дети масштаб увеличат, сделать фонд хочу для нуждающихся и тех, кто хочет заработать”. (Мітя, Одеська область).

Четверо бажає отримати новий фах і відкрити інший бізнес.

“Хочу організувати власне виробництво (металовироби, чипси, побутова хімія, переробка сміття) на Закарпатті з європейським інвестором.” (Арсеній, Закарпаття).

“Вообще планирую учиться делать натяжные потолки, открыть другой бизнес. Возможностей пока нету”. (Роман, Краматорськ).

Двоє власників малого бізнесу хочуть покращити софт-скілс і навички менеджменту.

3.6. ДОСВІД ТА ГОТОВНІСТЬ ДО СПІВПРАЦІ З ПРЕДСТАВНИКАМИ РОМСЬКОЇ НАЦІОНАЛЬНОСТІ

Троє респондентів працюють лише з членами своєї родини (працівник зооферми, торгівля на ринку, точка прийому вторсировини, шиномонтаж).

Семеро респондентів наймають ромів на роботу – постійну або сезонну(дальніх родичів, односельчан, містян). Посади: будівельні професії, робочі, продавці, водії-заготівельники тощо.

Один респондент категорично не бажає працювати з родичами, оскільки не може дозволити собі однакове ставлення до них, як до інших працівників. Інших ромів він готовий прийняти на роботу у свої СТО лише, якщо знатиме їхні родини. Таких вимог до робітників інших національностей він не висуває.

*“Родственников я не беру – почему? Я могу быть жестким. На рабочего могу оторваться за что-то. Поэтому родственники не работают. Я серв, у нас каждая семья сама по себе. Это у ловар и у крымов по-другому, надо спрашивать, в одну кучу скидывают деньги
У нас к радости нашей такого нет. Живет на то, семья заработала. Возьму рома на работу – но я должен знать семью, тогда возьму”. (Іван, Харків).*

3.7. ІСНУЮЧІ БАР'ЄРИ ПРАЦЕВЛАШУВАННЯ РОМСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ

Всі респонденти сказали, що ромам важко влаштуватися на роботу тоді, коли у них немає освіти і кваліфікації.

“В жінок геть біда з освітою, не у всіх і середня є освіта. Такі малоосвічені роми низькооплачувану роботу не хочуть, а кваліфіковану не можуть робити.” (Роман, Черкаська обл.)

“Якщо до дитини гарно в школі відносяться, але мовчи, не кажи, що ти ром. Бо інакше не підеш нікуди. Будуть пригнічувати. Є світліші, а хто чорний – то, ой. І шофером іти – гіршу машину дадуть. Той не поїде, ти поїдь. Ти сідай в погану машину “. (Ірина, Волинь).

Часто такі роми живуть дуже бідно у компактних поселеннях, частина жебракують.

“Знаю ромов из другого района, живут очень бедно, они не хотят работать, просто попрошайничают, думают, что это работа. Но не получается, люди уже знают их. Они здоровые, ходят по домам. Предлагают работу, а они не хотят. Те, из другого поселения, не умеют и не хотят работать”. (Данік, Закарпаття).

Упереджене ставлення роботодавців і потенційних клієнтів негативно впливає на перші пошуки роботи, отримання робочого досвіду і кваліфікації.

“Про дискримінацію – если они говорят плохо, есть на то причины. Я плохо не говорю о хороших людях, есть процент плохих людей. Почему-то сильный акцент на ромах. Если на нас акцент надо вести себя достойно, порядочно, со временем это может измениться. Если верить что мы классные и ничего не делаем, ничего не измениться. Помогать другим людям. Не скрывать что ты ром, делать хорошее людям. Будет работать сарафанное радио. А прикинь, Светке ром помог, а та другому скажет и понесется.” (Валерій, Одеська обл.)

Зовнішні стереотипи про крадіжництво впливають на дискримінаційні рішення роботодавців: *“Була дискримінація, коли жінки наші були в традиційному одязі. Не пускали на ринку, бо вони думали, що вони вкрадуть. Та ситуація досьогодні є з такими жінками. Але подвиноградівське компактне проживання є таким, що не крадуть жінки. Але бачуть за ними і контролюють. Раніше у нас жінки не працювали. Моя мама і жінка працювали, огорог і магазин.” (Арсеній, Закарпаття).*

“Дівчата, хочуть устроїтись на роботу, обійде 5 фірм і не знайде” (Ніка, Ужгород).

“Лучше уйти оттуда и искать нормального работодателя”. (Валерій, Одеська обл.).

Упереджене ставлення і страх дискримінації впливають на те, що деякі роми вибирають не афішувати чи заперечувати своє етнічне походження.

“Зараз дуже мало є шо роми працюють і визнають себе ромами. Мій кум, в нього один син вивчився і працює товарознавцем у магазині, живе з українкою, він не афішує, що є циган”. (Ірина, Волинь).

Відсутність документів не дає можливості знайти офіційну роботу та отримувати гарантовану оплату, не бути обманутим.

“Брат пошел на стройку – кинули его, сделал хорошо и не заплатили ему”. (Роман, Донецька обл.).

Усі респонденти відзначили про часту дискримінацію жінок всередині закритих громад: рано виходять заміж, народжують. У бідних поселеннях немає дитячих садків, вся хатня робота лежить на жінці і вона не може працювати в іншому місці чи реалізувати себе.

“Є мамки у нас такі, не доглядають добре дітей. В хаті буває барак, грязь – будемо розглядати. Кого лишати материнства. Ромські діти теж мають жити цивілізовано. Ми на контролі у сільраді вони у нас стоять. Будемо дивитися і піднімати це питання.” (Ніка Нікітович, депутат ОТГ Одеська обл.).

“Я хотіла піти на курси кухарів, але мені не дозволили, бо вийшла заміж”. (Рузанна, Кременна, Луганська обл.).

Серед суб'єктивних бар'єрів можна виділити страх: жити по-іншому, ніж батьківська родина, зазнати дискримінації чи насильства (у правоохоронних органах чи на вулиці), потрапити в рабство.

“Закордон їдуть тільки чоловіки, які не бояться. Хлопці з бідних родин бояться далеко від будинку.” (Арсеній, Закарпаття).

“Це вже укорінене. Як я піду на роботу, якщо в моїй родині не працювали, у мене є страх і недовіра, що зі мною не будуть вестися.” (Ірина, Волинь).

Звичка планування бюджету та структури доходів і витрат є тою навичкою, яку потрібно опанувати ромам-шукачам постійної роботи. Один з респондентів звернув увагу на те, що часто роми працюють на сезонних роботах, а не на постійних.

“Щоб вони могли саму маленьку роботу робити кожен день, але не квартално. Всі роми думають поквартально. Це великий мінус у житті. Планують роми – кожні 3 місяці маю привезти 2-3 штуки доларів, помножити на 100 це капля в житті. Секрет в мозгах – як рахувати. Краще працюй за 500 грн день, ніж тисяча доларів за квартал”. (Арсеній, Закарпаття).

3.8. ПЕРСПЕКТИВНІ ГАЛУЗІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ РОМСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ

Респонденти відзначили такі фактори, які впливають на працевлаштування і ведення власного бізнесу:

- підтримка батьків або сімейного партнера, чи успішної людини,

“В молодості мене толкала в спину жона, русская, если я боялся – все будет хорошо. Даже если не получилось – так бывает.” (Іван, Харків).

- можливість навчатись в школі і професійним навичкам (родина повинна перепланувати розподіл домашніх обов'язків, щоб діти вчилися; заохочення з боку школи, підтримка підручниками та одягом, стипендії для студентів),

“Если бы наши роми ходили в школу, учились, грамотные, знали читать и писать, закончили университет – было бы легче, их бы взяли на любую работу”. (Данік, Закарпаття).

“Як вчителька відноситься? І діти так відносяться. І не хочут в школу іти. Своім дітям я казала – дивись на мій приклад – хочеш як я? Що заробиш? Подіяло, заставляли дітей вчитися, не пропускати, вдіти старалися” (Ірина, Волинь).

“Есть работы, которая наша бригада не берет. Нужны специалисты по документам”. (Данік, Закарпаття).

- особлива підтримка потрібна дівчатам і жінкам, так як вони страждають від зовнішньої і внутрішньої (в громаді) дискримінації.

“Чтобы они учились, не стояли на рынке, как мы. Чтобы девочки развивались, пусть добиваются этой цели. Не стыдится, что ты ром и значит все. Мы такие же как и все. Бог всех создал одинаково. Пусть не бросают свои мечты, как я. Дальше идут со своей целью. Бог поможет, выучатся. Не будет такого, что мороз и снег – сидишь дома.” (Рузанна, м. Кремінна Луганської області)

- цілеспрямованість, пошук тих, хто може допомогти порадою або стати інвестором, подолання власних страхів і стереотипів про неуспіх,

“Не грех на кого-то поработать. Хочу донести до всех ромов – забудьте каменный век. У нас дети, не хочу, чтобы дети жили как я – без знаний, в бедности. Давайте думать, что мы каждому народу ровня. И в учебе, и в бизнесе. Мы неглупые, и адвокатура, депутаты. Пускай ромы задумаются о будущем детей. Хотеть не вредно, но к этому надо приложить руку, голову. Нету закрытых дверей, есть куча возможностей, есть инстанции, как-то можно помочь.” (Мітя, Одеська область).

“Потрібно багато-багато сил і нервів. Не зупиняйтесь, іти до своїх цілей. Буває важко, не завжди так, як хочеш. Доказувати всім і собі, що все ж таки ми не хужі. Не опускає руки.” (Ірина, Волинь).

“Я всю жизнь хотел поламать цыганский стереотип, я поломал это в себе. Я работаю на двух работах, занимаюсь в спортзале, мне 41 год, меня все уважают, моя калитка всегда открыта. Если человек не хочет работать и заработать своим детям кусок хлеба, как ему можно помочь? Он помощь воспримет как слабость. Тому, кто хочет – нужно дать работу, накормить, устроить ребенка в школу, институт.”. (Мітя, Одеська обл.).

*“Не смотри на опыт родителей и родственников
Он не всегда хороший
Верь в себя
Действуй
Просто иди к цели несмотря ни на что” (Іван, Харків).*

- публічність успішних ромів (знімати фільми, в яких роми розповідають про себе, показують свої гарні вчинки).

Сфери, в якій простіше влаштуватись на роботу: будівництво у великих містах, торгівля, фермерство, в Ужгороді багато ромів офіційно працює двірниками. Але є і роми-юристи, громадські діячі.

“Стараються і роми живуть, хто має можливості, тримають свині і птицю, Вже простіше, є що їсти, у селі можна продати, поміняти, купити, вигідніше. Даже зараз у ромів купують мясо. Як їти на базар, куплю у сусіда”. (Ірина, Волинь)

“Торговля – 70 процентов, мы рождаемся с этой жилкой, мы хорошие менеджеры, знаем как подстроиться.” (Іван, Харків).

“Будівництво – завжди потрібні робітники, різноробочі – можна влаштуватись. Але для того, щоб отримувати більше, треба опанувати фах – муляр, штукатур, бляхар тощо”. (Данік, Закарпатська обл.)

“Учится, лучше работают чем торговать на рынке. Все это отходит, магазины, - а если есть профессия – всегда заработаешь на хлеб. Зарабатывают профессией” (Роман, м. Краматорськ Донецької області).

“Если ты дружишь с головой и руками – приходи ко мне. Помогу, но не безвозмездно. Я тебе дам, а ты попробуй, а когда станешь на ноги – дай мне мое. И я так думаю, много таких людей с сочувствием и холодным умом, они помогут тем, кто хочет заработать и создать свое и помочь обществу.” (Мітя, Одеська область).

“Потрібно шукати в городі – будівництво, фермерство – зайняті. Кожний у нас даже у Новоборисовці набирають кваліфікованих людей, які розуміють техніку, землю, і вони у них працюють. У селі трудно найти роботу. У городі проще. Но тоже. Пішов на роботу, взяв хазяїн, він круте, плоте копійки або може не заплатити, може кидануть.” (Ніка Нікітович, Одеська обл.).

Ще однією перспективою є робота закордоном, респонденти повідомили, що не зустрічались там з дискримінацією. Проте може бути ризик потрапити в рабство, або виконувати низькокваліфіковану малооплачувану роботу.

“Їздять у Польщу, безрукі мужики вдома, жінки просять з торбами. Чоловіки працюють, позаробляли, буси мають, клубніку і капусту возять. Грузяться. Сезонна робота”. (Ірина, Волинь).

Водночас респондентка зі сфери прийому вторсировини зазначила, що не хоче з іншими ромами ділитися секретами своєї справи.

“Розпочати бізнес зараз – дуже складно. Це не є така робота, що може бути в кількох місцях. Мені не треба конкурент на районі. Свої точки я здавать не буду, не скажу їм. Нащо воно мені? Тому кому я насовтую, вони переманять людей до себе. Хай самі думають”. (Ірина, Волинь).

Взаємодія з ромськими ГО (цього питання не було, але 7 з 11 респондентів згадували ромські ГО і правозахисні центри, отже для них це – важливо):

«у нас в Луцьку був центр ромського населення реабілітації. Вони покійні, був Григориченко Сергій Миколайович, він дуже багато допомагав. Як їздили за металом, був цей центр, і чоловік був учасником ромської організації – з цим посвідченням простіше було їздити. Оттоді було простіше. Все розвалилось.» (Ірина, Волинь)

«Було свято ромів. Був центр і концерти, в парку було. Коли співали українці – люди дивилися, коли роми дивилися – і люди збиралися, і співали, і хлопали. Давай циганів – як для душі роми їм треба, а для життя йти подалі. Хотілося б щоб сприймали так, як при святі. Тоді всім весело і сприймається інакше. Зараз стали злі і бідні, не диво, що такий світ.» (Ірина, Волинь)

«У нас нету баронов, есть старшины – дядя, мама, прислушиваются к ней, потому что она старшая. Маме 62 года и к ней идут за советом, идут за советом. Пообщались в семье, в Одессе есть и бароны, довольно тесно их знаю – но они к нам не касаются, а мы живем своими понятиями.» (Мітя, Одеська обл.)

“Зараз я вчу правознавство для роботи ромського правозахисного центру. І сама більше найбільше працюємо на працевлаштування і правову допомогу ромам. Супроводжуємо, даємо руку, не розуміють як і що таке.” (Арсеній, Закарпаття).

“У нас есть ромская организация, я пришел туда, познакомился с главным, он посоветовал, что можно делать проекты. Я сделал документальный фильм, снял его – про ромов, которые тоже учатся и работают.” (Валерій, Одеська обл.).