



PROJEKTĄ REMIA
LIETUVOS RESPUBLIKA



PROJEKTĄ IŠ DALIES
FINANSUOJA
EUROPOS SĄJUNGA
Europos socialinis fondas



Romų ir darbdavių nuostatos dėl romų integracijos į darbo rinką

Tyrimo ataskaita

Tyrimas atliktas užsakius Lietuvos vaikų fondui,
vykdančiam EB iniciatyvos EQUAL projektą Nr. EQ/2004/1130-01/477

Tyrimą atliko: Socialinių tyrimų instituto Etninių tyrimų centras

Tyrimo vadovas: dr. Tadas Leončikas

Etninių tyrimų centras
Socialinių tyrimų institutas
Saltoniškių 58
Vilnius LT-08105

El. paštas: leoncikas@ktl.mii.lt

Vilnius
2007

TURINYS

TURINYS.....	2
SANTRAUKA.....	3
Ižanga	6
ROMŲ NUOSTATOS DĖL INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ.....	8
Romų apklausos organizavimas.....	8
Romų dalyvavimas švietimo sistemoje ir turima kvalifikacija.....	10
Įsitraukimas į mokymo programas.....	13
Darbinės veiklos orientacijos.....	17
Dalyvavimo darbo rinkoje motyvaciniai aspektai	18
Įsitraukimas į darbo rinką: suvokiamos kliūtys ir pagrindiniai ištekliai	26
Pragyvenimo lygio vertinimas	30
Socialinė parama romams.....	33
DARBDAVIŲ NUOSTATOS IR ĮDARBINIMO PRAKTIKA.....	36
Atrankos aprašymas	36
Darbo biržos vaidmens vertinimas.....	37
Valstybės paramos įdarbinant remiamus darbuotojus vertinimas	38
Romų ir kitų potencialių darbuotojų grupių priėmimas į darbą ir integracija į darbo aplinką	40
Tarpininkavimas.....	43
IŠVADOS. Iššūkiai integracijos į darbo rinką politikai.....	45

SANTRAUKA

Romų ir darbdavių nuostatos dėl romų integracijos į darbo rinką

Ypatinga problema romų bendruomenėje – tai tarpusavyje persipynę skurdo, menko išsilavinimo ir bedarbystės reiškiniai, dėl kurių romams sunku pasiekti stabilias pajamas ir išvengti rizikos, susijusios su įvairia neformalia ekonomine veikla. Dėl ilgalaikės atskirties daug romų yra atitrūkę nuo visuomenėje sukuriamų galimybių ir neturi įgūdžių jomis pasinaudoti. Daugelyje ES šalių tokioms grupėms stengiamasi padėti socialinės politikos priemonėmis, o viena pagrindinių socialinių grupių integracijos sričių laikomas įsijungimas į formalią darbo rinką. Tam, kad sužinotume daugiau, kaip į šį procesą pasiruošę įsitraukti ir romai, ir darbdaviai, LVF vykdomo EQUAL projekto “Romų integracijos į darbo rinką mechanizmo sukūrimas ir išbandymas” iniciatyva 2007 m. rugpjūčio-rugsėjo mėnesiais buvo atliktas sociologinis tyrimas.

Tyrimo organizacija

Siekiant nustatyti pagrindines sritis, kuriose romai dirba arba yra mėginę įsidarbinti, buvo atlikti 7 išsamūs interviu su ekspertais – asmenimis, kurie dėl savo veiklos arba ryšių su bendruomene susiduria su romais arba romų organizacijomis, išmano bendruomenės gyvenimo ypatumus bei įsidarbinimo problemas, ir panaudoti 7 interviu su romais, turinčiais skirtingos (sėkmingos ir nesėkmingos) darbo patirties. Šia medžiaga buvo naudojama nustatant romų įvaizdžius apie pageidaujamus darbus ir numatant į apklausą įtrauktinų darbdavių sąrašą. Taip pat buvo kalbėtasi su romais, dalyvavusiais LVF vykdomo EQUAL projekto rengtuose mokymuose.

Kiekybinėje romų apklausoje, kurios duomenys analizuojami šiame tyrime, iš viso buvo apklausti 119 darbingo amžiaus (16-60 m.) romų šešiuose Lietuvos regionuose (Vilniuje, Kaune, Šiauliuose, Panevėžyje, Šalčininkų rajone, Klaipėdoje).

Atsižvelgiant į tai, kad romai gyvena santykinai nedidelėmis grupėmis darbo jėgos mastų požiūriu, ir į tai, kad nedidelė romų dalis dalyvauja formalioje darbo rinkoje bei tai, kad didelė dalis potencialiai galinčių dirbti romų pasižymi specifine padėtimi darbo rinkos atžvilgiu (žema kvalifikacija, ilgalaikis nedarbas), darbdavių tyrime remtasi *tiksline atranka*. Tai reiškia, jog buvo atrenkamos tos įmonės ar organizacijos, kurios pagal numatytus kriterijus galėtų tapti potencialiais romų darbdaviais:

- darbdaviai, kurie apklausos laikotarpiu skelbėsi ieškantys darbuotojų nekvalifikuotam darbui arba patys organizavo apmokymą;
- darbdaviai, kurių įmonės romams yra santykinai lengvai pasiekiamos (yra Kirtimuose; Vilniaus, Kauno, Panevėžio miestuose; arba darbdavys organizuoja darbuotojams transportą).

Iš viso buvo apklausta 100 darbdavių atstovų (įmonių vadovai arba už personalo atranką atsakingi asmenys): 70 Vilniuje, 15 Kaune ir 15 Panevėžyje.

Siekiant geriau išsiaiškinti darbdavių požiūrius, šiuose miestuose buvo suorganizuoti 4 informaciniai seminarai ir apskrito stalo diskusijos apie galimybes pasinaudoti užimtumo rėmimo priemonėmis.

Romų nuostatos ir galimybės integruojantis į darbo rinką

2001 m. surašymo duomenimis, beveik pusė Lietuvos romų (46 proc.) – vaikai ir jaunimas iki 20 m. amžiaus (visoje šalyje ši amžiaus grupė – 27 proc.). Tai reiškia, jog romų bendruomenės raidai ypač aktualus išsilavinimas ir tai, ar dabartinė dauguma jaunų žmonių ras galimybių ir paskatų įsidarbinti. Rasti darbą ir susiorientuoti darbo rinkoje ne visuomet gali būti lengva, nes romų neraštingumo lygis dešimt kartų viršija šalies vidurkį, o dauguma romų nėra įgiję jokios profesijos.

Vis dėlto, priešingai visuomenės nuomonei apie masinį romų nedarbą, romai mini pakankamai platų spektrą darbdavių, pas kuriuos yra dirbę (įskaitant užsienyje), tačiau vyrauja trumpalaikiai sutartiniai darbai – tiek statybose, tiek dirbant krovikais ar atliekant kitus pagalbinius darbus.

Nors kai kurie romai dirba turėdami darbo sutartis formaliojoje darbo rinkoje, daugelis ir dirbančių, ir nedirbančių vertina ir norėtų užsiimti individualia ūkine veikla ar šeimos verslu. Romams, svarstantiems kas ekonomine prasme padėtų atsistoti ant kojų jų tautiečiams, atrodo, jog geras užsiėmimas būtų specializuotos įmonės, kurios veiktų šalia romų gyvenamosios vietos: šiltadaržiai, gyvulininkystė, arba amatai, tokie kaip metalo apdirbimas. Atskiri individai, kurie turi motyvacijos būti socialiai aktyvūs, neturi pakankamų išteklių ir organizacinių įgūdžių (nurodo, jog nežino, kam siūlyti idėjas, kas ir kaip jas galėtų įgyvendinti). Kirtimų atveju daug moterų svarsto, jog galėtų dirbti, jei netoliese būtų įrengtas siuvimo cechas (teiraujasi apie Romų visuomenės centre planuotas įrengti siuvimo mašinas): kai kurios jų įgijo šios profesijos pagrindus laisvės atėmimo vietose, o kitokio profesinio mokymo negavo. Pastebėtina, kad šie įvaizdžiai greičiau atitinka, o ne peržengia izoliuoto gyvenimo ribas, dėl kurių romų atskirtis išlieka. Tačiau ir tokie darbo specializuotose įmonėse svarstymai iš esmės skiriasi nuo kartais visuomenėje sutinkamų "siūlymų" romams plėtoti "tradicinius" amatus – muziką, būrimą ir pan. Romai suvokia, kad visi romai negali būti tik muzikantais ar šokėjais, ir pageidauja imtis įvairių darbų. Kitos profesijos ar įgūdžiai, kurių romai pageidautų mokytis, susiję su jų supratimu socialinį prestižą ir perspektyvą turinčiomis veiklomis – į tai pamėgino atsižvelgti LVF vykdomas EQUAL projektas, pasiūlęs automechaniką, floristų, meno programos pardavėjų, socialinių darbuotojų (ir jų asistentų) mokymus, anglų, lietuvių kalbos, kompiuterijos kursus. Ir EQUAL programos, ir struktūrinių fondų paramos dėka organizuoti vairavimo kursai – reikalingiausia ir sėkmingiausia mokymo sritis ir organizatorių, ir romų požiūriu.

Romų socialiniai ryšiai, kuriais jie galėtų pasiremti įsidarbindami ir išmėgindami įgytas žinias bei įgūdžius, riboti ir neformalūs. Pastebima, jog sėkmingai dirbantys romai dažnai būna kilę iš santykinai pasiturinčių šeimų: atrodo, jog giminės ištekliai yra vienas esminių veiksnių individui įgyjant ekonominį ir socialinį savarankiškumą. Tik atskirais atvejais kai kam pavyko išplėtoti verslą ir bendradarbiauti su neromais arba rasti laikiną pragyvenimo šaltinį, tokį kaip metalo laužo surinkimas (kol tam tikros apylinkės ištekliai baigiasi). Visgi daug romų nemato perspektyvaus užsiėmimo Lietuvoje. Pastebimi jau susiklostę platūs giminių ryšiai su dirbančiais užsienyje (daugiausia – Didžiojoje Britanijoje). Sėkmingai įsidarbinus vienam ar keliems šeimos nariams, paskui juos išvyksta ir kiti.

Pastebima, kad nors giminė arba neformalus pažinčių ratas (daugiausia tautiečių romų) teikia esminę paramą atskiram asmeniui, šios paramos nepakanka tam, kad būtų galima įsilieti į visuomenės daugumą bei įgyti tvirtą poziciją darbo rinkoje.

Todėl aktualu, ar egzistuoja kanalai ir paramos šaltiniai, kuriais ilgą laiką nedirbę asmenys galėtų pasinaudoti įsidarbindami, ir ar darbdaviai yra pasirengę priimti socialiai įvairialypę darbo jėgą.

Darbdavių nuostatos ir įdarbinimo praktika

Tarp įvairių visuomenės grupių yra norinčių dirbti žmonių, kurie dėl negalios, amžiaus ar kitų priežasčių neatitinka statistinio darbuotojo įvaizdžio ir ne visada pakankamai orientuojasi darbo rinkoje.

Lygindami skirtingas darbuotojų kategorijas, tyrime dalyvavę darbdavių atstovai romus priskiria toms grupėms, kurių atstovai jų įmonėse darbo negautų arba sunkiai gautų: greičiausiai darbo negautų turintys psichikos negalią (taip teigia 81 proc. darbdavių), narkomanai po reabilitacijos (50 proc.) ir romai (47 proc.). Didžiausias galimybes darbdaviai "suteikia" tokioms vertinimui pateiktoms kategorijoms kaip darbingi asmenys per 50 m., mažamečius vaikus auginančios moterys, baltarusiai. Tik ketvirtadalis darbdavių teigia, kad romas, anksčiau kalėjęs asmuo (po 27 proc.), arba čečėnas (22 proc.) darbą gautų lengvai.

Tik kas dešimtas tyrime dalyvavęs darbdavys (10,8 proc.) mano, kad romas (čišonas) lengvai pritaaptų prie įmonės kolektyvo; 44 proc. teigia, kad romai sunkiai pritaaptų. Kitų grupių pritaipimą darbdaviai vertina palankiau: kad lengvai pritaaptų kalėjęs asmuo, teigia 25 proc.; kad čečėnas – 27 proc., kad asmuo su fizine negalia – 41 proc. Taigi net ir darbuotojų stygių patiriančioje darbo rinkoje romų galimybes apsunkina ne tik įgūdžių stoka, bet ir nepalankus darbdavių požiūris.

Dalis darbdavių ieško darbuotojų tik intensyviai darbo režimui (nepilną darbo dieną taiko 52 proc. apklaustų įmonių). Mažai kvalifikuoto darbo srityje dažniausiai trūksta žmonių sunkiam fiziniam darbui. Dideli krūviai ne visiems pakeliami, šioje srityje paprastai vyrauja didelė darbuotojų kaita. Apie subsidijas įdarbinant žino 65 proc. apklaustųjų, 35 proc. yra jomis

naudojėsi; tad lieka dar daug įmonių, kurios galėtų pasinaudoti iki šiol menkai darbo rinkoje dalyvaujančiomis darbuotojų kategorijomis.

Nors darbo rinka dažniausiai aptariama ekonomikos terminais (pvz., vertinant paklausą ir pasiūlą), iš tiesų darbo susiradimas ir santykiai darbe atspindi žmogaus socialinius ryšius ir yra persmelkti įvairiausių neformalių praktikų. Diskusijose su darbdaviais išryškėjo, jog įdarbinimas remiantis pažįstamų rekomendacijomis laikomas vienu efektyviausių būdų, kuriais įgyjami santykinai patikimi darbuotojai; o darbo birža kaip tarpininkavimo institucija vertinama nevienareikšmiškai. Skundžiamasi, kad darbo birža neatlieka deramos atrankos ir atsiunčia neparuoštus ir nemotyvuotus bedarbius. Yra atvejų, kai įmonės nutraukė bendradarbiavimą su teritorine darbo birža (t.y. nebesiregistruoja darbo biržoje ir darbuotojų ieško kitais būdais), kad išvengtų asmenų, kurie atvykę išsyk prašo pažymos, kad „darbuotojas netinkamas“, siekdami tik pratęsti pašalpos gavimą. Tokie nusiskundimai būdingesni ne regionams, o Vilniui, kur romų nedarbas didžiausias.

Iššūkiai integracijos į darbo rinką politikai

Norint įsitraukti į šiandieninę greitai kintančią darbo rinką, romams trūksta ne tik žinių ir įgūdžių, bet ir mechanizmų, kuriais jie galėtų pasinaudoti užmegzdami ryšius, gaudami informaciją, įgydami darbo įgūdžius ir orientaciją darbo rinkoje. Pageidaujamos veikloms įgyvendinti romai neturi nei pakankamų materialių, nei organizacinių išteklių; jų trūksta ir veikimui bendruomenės mastu (romų bendruomenės vietos mastu yra menkai susitelkusios). Kitaip sakant, nėra infrastruktūros, kuri galėtų atsižvelgti į romų idėjas, iniciatyvas ir jas išplėtoti iki organizuoto dalyvavimo darbo rinkoje.

Darbdaviai suvokia, jog įgūdžių neturinčio darbuotojo parengimas reikalauja pastangų, tačiau jie nėra pasirengę tam skirti savo išteklių. Net nekvalifikuotų darbuotojų stygių patiriančios įmonės skeptiškai vertina romų galimybes įsidarbinti. Darbdavių apklausa rodo, jog darbdaviai turi neišmėgintų galimybių įdarbinti valstybės remiamas darbuotojų kategorijas, įskaitant ilgalaikius romų tautybės bedarbius.

Dėl šių aplinkybių romų įsidarbinimo galimybėms plėsti išlieka svarbios tarpininkavimo institucijos, iš kurių viena svarbiausių darbo birža. Tačiau teikti visumą paslaugų, susijusių su integracija į darbo rinką, galima ne tik centralizuotai per didelio masto organizacijas, tokias kaip darbo birža: daugeliui romų darbo klausimais padėtų specializuotos organizacijos, kurios pradėtų veikti arčiau jų, įvertindamos kiekvieno žmogaus poreikius. Organizacijos, turinčios glaudžių ryšių su atstovaujama grupe, gali būti labiau patyrusios ir naudingesnės. Integraciją į darbo rinką galėtų paskatinti ne tik socialiai pažeidžiamų grupių padėties analizė, bet ir specializuotų socialinių paslaugų kūrimas: darbo paieška, konsultavimas, tarpininkavimas įdarbinant, parama pradėdant dirbti yra socialinės paslaugos, kurias, norint paskatinti romų integraciją į darbo rinką, verta plėtoti viešai aptariant jas su socialinių paslaugų gavėjais (įskaitant darbdavius) ir teikėjais.

Romų ir darbdavių nuostatos dėl romų integracijos į darbo rinką

Įžanga

Ypatinga problema romų bendruomenėje – tai tarpusavyje persipynę skurdo, menko išsilavinimo ir bedarbystės reiškiniai, dėl kurių romams sunku pasiekti stabilias pajamas ir išvengti rizikos, susijusios su įvairia neformalia ekonomine veikla. Dėl ilgalaikės atskirties daug romų yra atitrūkę nuo visuomenėje sukuriamų galimybių ir neturi įgūdžių jomis pasinaudoti. Daugelyje ES šalių tokioms grupėms stengiamasi padėti socialinės politikos priemonėmis, o viena pagrindinių socialinių grupių integracijos sričių laikomas įsijungimas į formalią darbo rinką. Tam, kad sužinotume daugiau, kaip į šį procesą pasiruošę įsitraukti ir romai, ir darbdaviai, Lietuvos vaikų fondo vykdomo EQUAL projekto “Romų integracijos į darbo rinką mechanizmo sukūrimas ir išbandymas” iniciatyva 2007 m. rugpjūčio-rugsėjo mėnesiais buvo atliktas sociologinis tyrimas.

2001 m. surašymo duomenimis, beveik pusė Lietuvos romų (46 proc.) – vaikai ir jaunimas iki 20 m. amžiaus (visoje šalyje ši amžiaus grupė – 27 proc.). Tai reiškia, jog romų bendruomenės raidai ypač aktualus išsilavinimas ir tai, ar dabartinė dauguma jaunų žmonių ras galimybių ir paskatų įsidarbinti. Rasti darbą ir susiorientuoti darbo rinkoje ne visuomet gali būti lengva, nes romų neraštingumo lygis dešimt kartų viršija šalies vidurkį, o dauguma romų nėra įgiję jokios profesijos.

Romų socialinės problemos yra identifikuotos ir Romų integracijos į Lietuvos visuomenę 2000-2004 m. programoje, ir vėlesniuose tyrimuose¹, tačiau iki šiol nedaug dėmesio skirta vienam aktualiausių – užimtumo ir dalyvavimo darbo rinkoje aspektui. Statistikoje darbuotojų arba bedarbių tautybė nėra fiksuojama, todėl tiesioginių duomenų be specialių tyrimų gauti neįmanoma. Kaip parodė 2007 m. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos (LGKT) inicijuotas romų bendruomenės socialinės integracijos galimybių tyrimas², esamoje socialinės politikos priemonių sistemoje sunku rasti kokį nors bendrai naudojamą požymį, kurio pagalba būtų galima netiesiogiai įvertinti, kiek naudojamos socialinės paramos priemonės ar užimtumo rėmimo schemos efektyvios keičiant romų padėtį bendruomenės mastu.

Kadangi socialinės integracijos priemonės, formaliai prieinamos romų bendruomenei, nėra nei išplėtos, nei susistemintos, trūksta informacijos jų skvarbą (pasiekiamumą) ir poveikį. Ypač trūksta sistemiškos stebėsenos romų užimtumo srityje, kuri būtų aktuali siekiant ateityje plėtoti integracijos į darbo rinką mechanizmus.

Įmonių socialinės atsakomybės padėties Lietuvoje bazinis tyrimas³, atliktas 2007 m., leido pamatyti, kad šis įmonių veiklos aspektas tik kuriamas, ir kol kas įmonės nedarba kultūrinės ir etninės įvairovės srityje. Kadangi į etniškumo dimensiją neatsižvelgia nei socialinė politika, nei įmonių plėtros planai, nėra akivaizdu, ar nuo 2006 m. galiojantys užimtumo rėmimo sistemos patobulinimai (remiamos kategorijos, rėmimo formos) turės kokį nors apčiuopiamą poveikį romų bendruomenei. Dėl to aktualios įvairios tiesiogiai su romų bendruomene dirbančios iniciatyvos, kurios galėtų tarpusavyje susieti prieinamus išteklius, romus ir darbdavius. Tačiau norint tai padaryti, reikia atsižvelgti į realias šiandien susiklosčiusias visų tokiame procese galinčių dalyvauti pusių nuostatas. Ypač aktualu atsižvelgti į tai, kaip padėtį vertina ir kokias perspektyvas mato tie, kurie jau kokiu nors aspektu yra susidūrę su romų įdarbinimu arba parengimu dalyvauti darbo rinkoje.

¹ Romų integracijos į Lietuvos visuomenę 2000-2004 m. programa (2000) *Valstybės žinios*, Nr. 54 – 1580; t.p. žr., pvz., *Romai: situacijos apžvalga*. 2005. Vilnius: Žmogaus teisių stebėjimo institutas; Leončikas T. 2006. Romų švietimo iššūkiai. In: *Etniškumo studijos. Ethnicity Studies*, 2006 / 1. Vilnius: Socialinių tyrimų institutas / Eugrimas, p. 87-119.

² Socialinių tyrimų instituto Etninių tyrimų centras (2007) *Romų bendruomenės socialinės integracijos galimybių tyrimas*. Tyrimo ataskaita.

³ Barcevičius E., Mžavanadzė N., Čiupailaitė D. 2007. *Įmonių socialinės atsakomybės padėties Lietuvoje bazinis tyrimas*. Vilnius: Jungtinių Tautų vystymo programa; Viešosios politikos ir vadybos institutas.

Atsižvelgiant į tai, jog EQUAL projektas "Romų integracijos į darbo rinką mechanizmo sukūrimas ir išbandymas" vykdė įvairius mokymus, kuriuos lankė romų bendruomenių nariai, pirmiausia buvo planuota atlikti būtent mokymo programose dalyvavusių asmenų apklausą siekiant sužinoti jų vertinimus ir ketinimus pasinaudoti įgytomis žiniomis. Tačiau pradiniam tyrimo etape rengiant detalią apklausos planą paaiškėjo, kad nemaža dalis 2006-07 m. projekto rengtuose kursuose dalyvavusių asmenų nėra pasiekiami. Kai kurie jų tapo darbo emigracijos dalimi ir išvyko dirbti ar gyventi į užsienį. Dėl to buvo nuspręsta išplėsti tyrimo aprėptį ir apklausti ne tik mokymų dalyvius, bet ir kitus potencialų santykį su darbo rinka turinčius romus. Išplėtus klausimą, romų apklausa buvo atlikta kartu su LGKT inicijuotu romų bendruomenės socialinės integracijos galimybių tyrimu. Konsolidavus šias iniciatyvas, iš viso buvo apklausta 119 darbingo amžiaus (16-60 m.) romų šešiuose Lietuvos regionuose. Romų integracijos galimybių tyrime⁴ atskleisti bendrosios socialinės politikos formavimo nenuoseklumai ir, atitinkamai, uždaviniai, kylantys dėl to, jog socialinė parama romams iki šiol nepajėgia pakeisti padėties bendruomenės mastu. Šiame – romų ir darbdavių nuostatų - tyrime pagrindinis dėmesys skiriamas tiems aspektams (romų darbo preferencijoms, darbo sąlygų pageidavimams, naudojimuisi kvalifikacijos ir įgūdžių ugdymo galimybėms, darbo ir pragyvenimo lygio sąsajoms), kurie leistų ne tik keisti prielaidas romų integracijai, bet detaliam plėtoti įtraukimo į darbo rinką mechanizmus projektinių iniciatyvų ir tiesioginio darbo su romų bendruomene formomis. Neatskiriamas tokio darbo elementas – bendravimas su darbdaviais.

Darbdavių vaidmuo integracijos į darbo rinką procese, suprantama, yra esminis, tačiau nėra pakankamai žinoma, kiek dėmesio darbdaviai skiria darbuotojų paieškai, kiek jų sprendimus lemia išankstinės nuostatos, kiek jie naudojami valstybės remiamomis užimtumo skatinimo priemonėmis. Pastarųjų metų padėties darbo rinkoje ypatumai – darbo emigracija ir darbo jėgos trūkumas – jaučiami įvairiose ūkio srityse; jie galėtų būti laikomi prielaidomis tam, kad darbdaviai labiau susidomėtų įvairių gyventojų kategorijų įdarbinimu. Tačiau aktualu įvertinti, kokios darbdavių nuostatos gali paskatinti ar kliudyti šiam veiksmui. Darbdavių tyrime pagrindinis dėmesys skirtas nekvalifikuota darbo jėga besidomintiems darbdaviams, jų požiūriams į įvairias socialines kategorijas ir į valstybės remiamas užimtumo skatinimo priemones.

⁴ Socialinių tyrimų instituto Etninių tyrimų centras (2007) *Romų bendruomenės socialinės integracijos galimybių tyrimas*. Tyrimo ataskaita.

ROMŲ NUOSTATOS DĖL INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ

Romų apklausos organizavimas

Apklausa vyko tiesioginio interviu būdu, apklausėjui pateikiant klausimus ir užrašant gaunamus atsakymus. Organizuojant apklausą ir pasitelkiant apklausėjus buvo bendradarbiaujama su romų bendruomenėje pažįstamais ir pasitikėjimą turinčiais asmenimis. Tokių žmonių, kurie ir turėtų pasitikėjimą, ir turėtų galimybių padėti tyrime, nebuvo daug, tačiau siekiant užtikrinti gaunamų atsakymų patikimumą buvo siekiama jų paramos ir tikėtina, kad romų atsakymai į tyrimo klausimus buvo pakankamai atviri, pateikti suvokiant, kokiems tikslams jie skirti. Kiekvienas respondentas buvo atskirai informuojamas, kad neprivalo atsakinėti į jam nepriimtinius klausimus.

Apklausa vyko 2007 m. rugpjūčio – rugsėjo mėnesiais, buvo papildyta spalio ir lapkričio mėnesiais. Ypatingą pagalbą užmezgant ryšius su respondentais suteikė Lietuvos vaikų fondo vykdomo EQUAL projekto "Romų integracijos į darbo rinką mechanizmo sukūrimas ir išbandymas" bendradarbiai ir kiti asmenys bei romams socialinę paramą teikiančios organizacijos. Atliekant analizę buvo pasinaudota Lygių galimybių tarnybos inicijuoto romų socialinės integracijos galimybių tyrimo⁵ metu surinkta informacija.

Atrankos principai

Tyrimo objektas – darbingo amžiaus (16-60 m.) romų tautybės asmenys. Apibrėžiant tyrimo objektą ir pasirenkant atrankos principą siekta ne tiek aptikti įvairių savybių pasiskirstymo mastą Lietuvos romų bendruomenėje apskritai, kiek identifikuoti tas savybes, kurios aktualios norint plėtoti ekonomiškai aktyvių romų integraciją. Remiamasi prielaida, kad nuo aktyvių romų sėkmės ar nesėkmės iš esmės priklausys ir visos romų bendruomenės raida.

Respondentams atrinkti buvo taikyta tikslinė atranka: remiantis ekspertų konsultacijomis ir sniego gniūžtės metodu, siekta identifikuoti ir apklausti tuos asmenis, kurie turi kokį nors santykį su darbo rinka arba turi potencialių galimybių užimtumo sistemoje, t.y.:

- turi bet kokios darbinės patirties,
- turi dalyvavimo formaliame ar neformaliame švietime patirties (yra lankę bendrojo lavinimo mokyklą ar kvalifikacinių įgūdžių programas, pavyzdžiui, dalyvauja šiuo metu organizuojamuose kursuose);
- yra kreipęsi į darbdavius ar įdarbinimo tarnybas;
- į tyrimo imtį taip pat buvo įtraukti asmenys, kurie neturi darbo patirties ir nedirba, tačiau aktyviai išreiškė susidomėjimą darbo galimybėmis.

Imties charakteristikos

Tyrimo siekta apklausti romus tuose Lietuvos regionuose, kuriuose 2001 m. surašymo duomenimis jų gyveno daugiausiai (Vilniuje, Kaune, Šiauliuose, Panevėžyje, Šalčininkų rajone, Klaipėdoje). Tačiau Kaune nepavyko užmegzti pakankamai kontaktų; Kaune pasiekti asmenys tyrime dalyvauti atsisakė.

Iš viso buvo apklausti 119 romų iš šešių Lietuvos regionų. Daugiau nei trečdalis (36,2 proc.) apklaustųjų – iš Kirtimų, šalyje problemiškausias romų gyvenvietės. Kirtimuose apklausti trijų skirtingų romų gyvenvietės segmentų gyventojai – iš vadinamojo Aukštutinio ir Žemutinio "taboro" bei Rodūnės kelio. Kitose vietose Vilniuje (daugiausia Šnipiškėse) apklausti 9 asmenys (7,2 proc.). Kitose nei Vilniuje vietovėse apklaustųjų dalis sudaro 56,4 proc. (žr. 1 lent.)

⁵ Socialinių tyrimų instituto Etninių tyrimų centras (2007) *Romų bendruomenės socialinės integracijos galimybių tyrimas*. Tyrimo ataskaita.

1 lentelė. Apklausoje dalyvavusių romų pasiskirstymas pagal gyvenamąją vietą

Gyvenamoji vieta	N	Proc.
Aukštutinis "taboras" Kirtimuose ir Rodūnės kelias (4)	33	27,8
Žemutinis "taboras" Kirtimuose	10	8,4
Šnipiškės ir kitos vietos Vilniaus mieste	9	7,5
Eišiškės	12	10,1
Ukmergė ir Ukmergės rajonas	16	13,47
Panevėžys	19	16,0
Šiauliai ir Žagarė (1)	10	8,4
Klaipėda	10	8,4
Iš viso	119	100

Nors negalima teigti, kad apklausos rezultatai tiksliai atspindi atsakymuose užfiksuotų savybių pasiskirstymą romų bendruomenėje Lietuvos mastu, tačiau tikėtina, kad jie parodo ekonomiškai aktyvaus amžiaus romų dalies savybes, aktualias tyrimo problematikos kontekste ir svarbias, norint planuoti konkrečias priemones užimtumo ir socialinės integracijos srityse.

Atliktoje romų apklausoje dalyvavo kiek daugiau dalyvavo moterų (58,8 proc.) nei vyrų (41,2 proc.). (žr. 2 lent.)

2 lentelė. Apklausoje dalyvavusių romų pasiskirstymas pagal lytį

Lytis	N	Proc.
Vyrai	49	41,2
Moterys	70	58,8
Iš viso	119	100,0

Didžiąją dalį (58,8 proc.) apklausoje dalyvavusių romų sudaro vidutinio amžiaus, t.y. nuo 21 iki 40 metų. Vyresni romai sudaro trečdalį (32 proc.) respondentų. (žr. 3 lent.)

3 lentelė. Apklausoje dalyvavusių romų pasiskirstymas pagal amžių

Amžiaus grupės	N	Proc.
Iki 20 metų	11	9,2
21-30 metų	40	33,6
31-40 metų	30	25,2
41-50 metų	19	16,0
51-60 metų	19	16,0
Iš viso	119	100,0

Romų dalyvavimas švietimo sistemoje ir turima kvalifikacija

Analizuojant romų užimtumo patirtis ir kvalifikaciją, plačiau aptariami tyrimo duomenys apie romų išsilavinimą, specialybę, turimą darbą ar užsiėmimą, teikiantį pajamų ar atlyginimą bei įsitraukimą į mokymo programas.

Surašymo atskleistas žemas išsilavinimo lygis ir neraštingumas nėra tik vyresnio amžiaus romų problema. Penktadalis (21 proc.) apklaustų darbingo amžiaus žmonių nelankė bendrojo lavinimo mokyklos ir nėra baigę nė vienos klasės, daugiau nei pusė yra mokęsi tik pradinėje mokykloje arba baigę ne daugiau nei 8 klases. Tik kas šeštas (17,6 proc.) tyrime dalyvavęs romas yra baigęs 9 ar daugiau bendrojo lavinimo mokyklos klasių (žr. 4 lent.).

Šio ir kitų tyrimų duomenys rodo, kad pagrindinis lūžio taškas, lemiantis romų apsisprendimą tęsti ar netęsti mokymąsi, mokyklos lankymą, įvyksta 6–8 klasėse. Todėl įvertinus tyrimo duomenų apie romų baigtų klasių pasiskirstymus, nuspręsta netaikyti formalaus skirstymo į išsilavinimo lygius, t.y. pradinis, pagrindinis, vidurinis ir kt.

4 lent. Romų pasiskirstymas pagal baigtų klasių skaičių

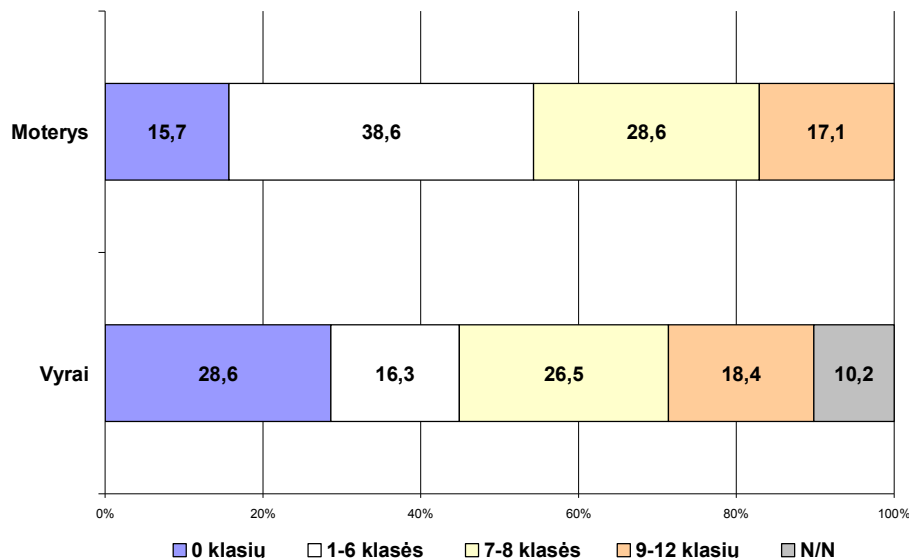
Baigtos klasės	N	Proc.
0 klasių	25	21,0
1-6 klasės	35	29,4
7-8 klasės	33	27,7
9 klasės ir daugiau	21	17,6
N/N	5	4,2
Iš viso:	119	100,0

2004 m. Etninių tyrimų centro atlikto tyrimo apie romų padėtį Lietuvos švietimo sistemoje⁶ duomenimis, grindžiamais romų lankomumo statistine analize ir ekspertų nuomonėmis, kritinis mokyklos nelankymo tarpsnis vyksta maždaug septintoje–aštuntoje bendrojo lavinimo mokykloje arba romų moksleiviams sulaukus 14–15 metų. Šie skaičiai nebūtinai sutampa, nes romų moksleiviai mokyklas pradeda lankyti vėliau, būdami vyresnio amžiaus nei kiti moksleiviai. Dažniausiai nurodomos priežastys siejamos su moksleivių, dažniau vaikinių, parama šeimai, dalyvavimu pajamas užtikrinančioje veikloje, arba ankstyvomis santuokomis, dažniau merginų atveju.

Nagrinėjant tyrimo duomenis apie baigtas klases pagal tyrime dalyvavusių darbingo amžiaus romų sociodemografines charakteristikas pastebimi šie skirtumai. Lyginant baigtų bendrojo lavinimo mokyklos klasių skaičių pagal lytį, darbingo amžiaus romės turi aukštesnę išsilavinimą nei romai vyrai (žr. 1 pav.). Daugiau nei ketvirtadalis vyrų (28,6 proc.) ir 15,7 proc. moterų nėra lankę bendrojo lavinimo mokyklos ar baigę nors vieną klasę. 16,3 proc. vyrų baigė 1-6 klases, kai ši dalis tarp moterų sudaro 38,6 proc. Baigusieji 7-8 ar 9-12 klasių pasiskirsto vienodomis dalimis ir tarp vyrų, ir tarp moterų. Kas dešimtas vyras (10,2 proc.) negalėjo nurodyti baigto klasių skaičiaus.

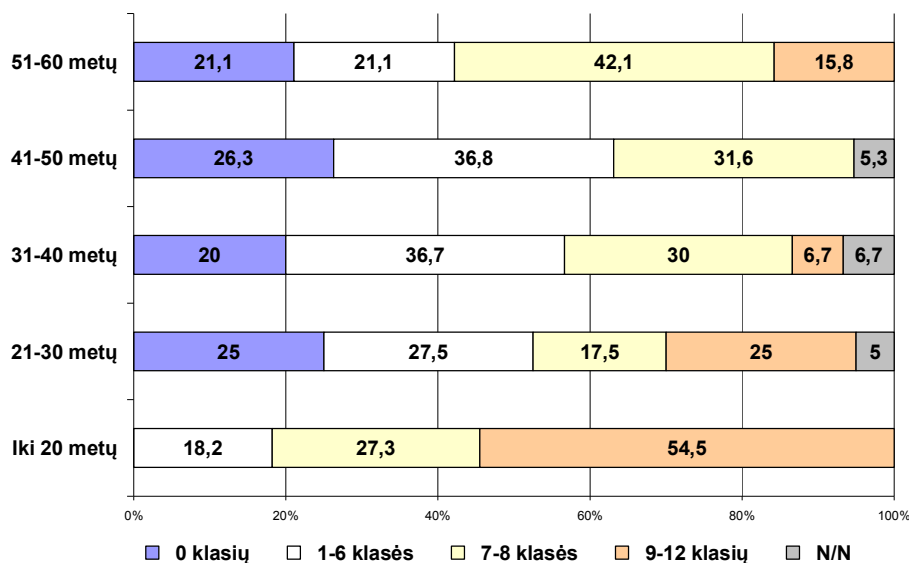
⁶ Socialinių tyrimų instituto Etninių tyrimų centras. 2004. *Roma in Public Education*. Prieiga internete: http://www.ces.lt/downloads/structure/files/Roma_Lithuania.pdf, 15 psl.

1 pav. Baigtų klasių skaičiaus pasiskirstymas pagal lytį (proc.)



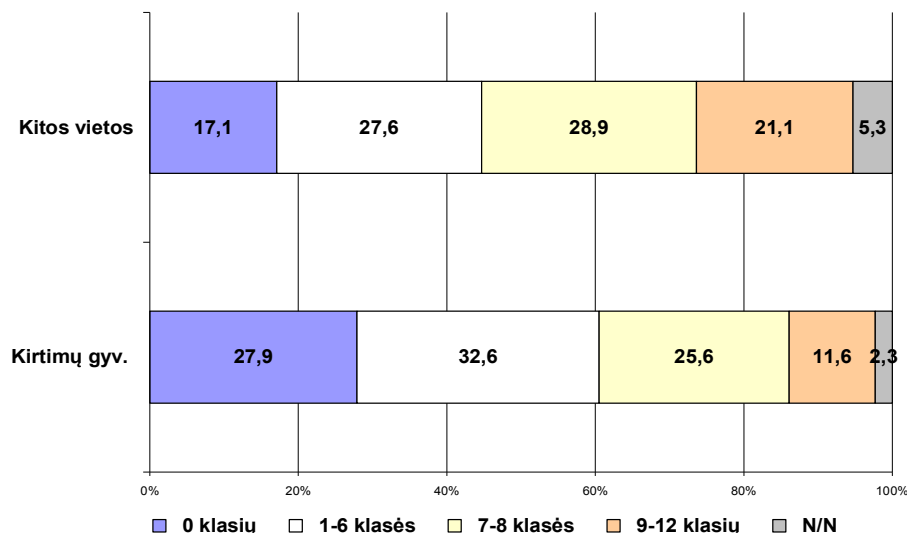
Kitas svarbus veiksnys, turintis įtakos baigtų klasių skaičiui – tai tyrime dalyvavusių romų amžius. Iš 2 pav. matome, kad tarp jauniausių romų (iki 20 m.) nėra iš viso mokyklos nelankusių asmenų: daugiau nei pusė šio amžiaus grupės romų (54,5 proc.) nurodo baigę 9-12 klasių, 18,2 proc. baigę 1-6 klases, o kiek daugiau nei ketvirtadalis (27,3 proc.) – 7-8 klases. Palyginus nemaža dalis romų baigusiujų 1-6 klases gali būti susijusi ir su vėlesne nei visumoje įprasta mokyklos lankymo pradžia.

2 pav. Baigtų klasių skaičiaus pasiskirstymas pagal amžiaus grupes (proc.)



Kitas svarbus veiksnys, turintis sąsajų su romų išsilavinimu – tai gyvenamoji vieta. Tyrimo duomenų visumą padalijus į dvi dalis – romus, gyvenančius Kirtimuose ir kitose Lietuvos vietovėse matome, kad Kirtimuose koncentruojasi daugiau žemesnį išsilavinimą turinčių darbingo amžiaus romų (žr. 3 pav.). Daugiau nei ketvirtadalis (27,9 proc.) Vilniaus Kirtimų teritorijoje gyvenančių romų nėra baigę nei vienos bendrojo lavinimo mokyklos klasės, kai tarp kitose vietovėse gyvenančių romų ši dalis sudaro 17 proc. Kita vertus, trečdalis (32,6 proc.) Kirtimuose gyvenančių romų yra baigę 1-6 klases, ir tik kas devintas (11,6 proc.) – 9-12 klasių, kai kitose vietovėse šios dalys atitinkamai sudaro 27,6 proc. ir 21,1 proc.) romų.

3 pav. Baigtų klasių skaičiaus pasiskirstymas pagal gyvenamąją vietą (proc.)



Trumpai apibendrinant darbingo amžiaus romų išsilavinimo pasiekimus pagal sociodemografines charakteristikas galima teigti, kad palankiausias perspektyvas išsilavinimo požiūriu turi jaunos moterys, gyvenančios ne Kirtimuose.

Apklausoje metu romų buvo klausiama apie turimą specialybę. Didžioji dauguma (83,2 proc.) respondentų nurodė, kad specialybės neturi. 16 proc. respondentų nurodė, jog turi specialybę. (žr. 5 lent). Pastebėtina, kad tarp nurodytų konkrečių specialybių yra dalis tokių, kurias romai galėjo įgyti ne savarankiškai siekdami išsilavinimo, o dėl specifinių aplinkybių, pavyzdžiui, floristės specialybė (2 atvejai) – romų bendruomenei skirtų Equal kursų dalis; siuvėjo specialybė – dažna tarp laisvės atėmimo vietoje buvusių romų moterų. Kitos minėtos specialybės – tai vairuotojas (3), šaltkalvis, stalius, pardavėjo padėjėjas, muzikantas. Kai kuriais atvejais, pavyzdžiui, statybininkas, dažytojas – nėra iki galo aišku, ar asmuo turi formaliai įgytą specialybę, ar tiesiog paminėjo praktiškai dirbant įgytus įgūdžius.

5 lent. Romų pasiskirstymas pagal turimą specialybę

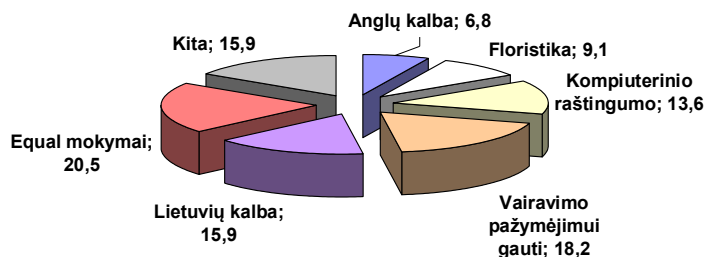
Ar turite specialybę?	N	Proc.
Taip	19	16,0
Ne	99	83,2
N/N	1	0,8
Iš viso	119	100,0

Įsitraukimas į mokymo programas

Tyrimo metu darbingo amžiaus romų buvo klausiama apie mokymus, kursus, kuriuose jie yra dalyvavę per pastaruosius 5 metus. Daugiau nei trečdalis (37 proc.) tyrime dalyvavusių romų nurodė, kad per pastaruosius penkis metus dalyvavo kokiuose nors kursuose, mokymuose.

Kaip matome iš 4 paveikslėlio, daugiausia tyrime apklausti darbingo amžiaus romai dalyvavo EQUAL projekto organizuotose mokymuose (20,5 proc.), kursuose vairavimo pažymėjimui gauti⁷ (18,2 proc.). Kas septintas dalyvavęs mokymuose romas mokėsi lietuvių kalbos (15,9 proc.), kompiuterinio raštingumo (13,6 proc.). Taip pat 9,1 proc. minėjo floristiką kursą, kurie taip pat buvo organizuoti įgyvendinant romams skirtą EQUAL projektą.

4 pav. Mokymai, kursai, kuriuose dalyvavo per pastaruosius 5 metus, pirmasis paminėjimas (proc., N=44)



Atsakydami į klausimą apie kursų ar mokymų organizatorius, dauguma (68 proc.) nurodė, kad kursai ar mokymai buvo organizuoti nevyriausybinės organizacijos Lietuvos vaikų fondas. Didžiausią dalį mokymų, kuriuos romams teko lankyti, sudaro specialiai jiems skirti kursai: arba tai romų integracijai į darbo rinką skirti EQUAL projekto kursai, arba specialūs kursai, kuriuos organizavo Romų visuomenės centras (atitinkamai 68 proc. ir 10 proc. nurodžiusiųjų). Mažiau romų yra dalyvavę kituose, pavyzdžiui, darbo biržos organizuotuose mokymuose (7,3 proc.) ar dar kitų institucijų (14,6 proc.).

Mokymų geografija išsidėsto pagal romų gyvenamąją vietą, daugiausia Vilniuje, bet taip pat Ukmergėje, Eišiškėse, Panevėžyje ir kituose miestuose. Pirmuoju paminėjimu daugiausia minėti kursai, vykę 2006–2007 metais.

Analizuojant pagal respondentų sociodemografines charakteristikas, nėra skirtumų pagal tyrime dalyvavusių darbingo amžiaus romų lytį, amžių ar įgytą išsilavinimą, tačiau didžiausi skirtumai pastebėti pagal romų gyvenamąją vietą. Kokiuose nors kursuose dalyvavo vos kas septintas (14 proc.) Vilniaus Kirtimų gyvenvietėje gyvenantis romas ir pusė (51 proc.) kitose vietose gyvenančių romų (žr. 5 pav.)⁸.

Įtraukimas į mokymo programas, ekspertų teigimu, niekada nėra lengvas, reikia nuolat ieškoti, kaip paskatinti motyvaciją. Remiantis sėkminga EQUAL projekto patirtimi, kuomet derinant siūlomų kursų programą ir dalyvaujantiems kursų laikotarpiu siūlomą paramą (pavyzdžiui, dienpinigius), tikslinga profesionaliai plėtoti motyvavimo schemas kiekvienoje kvalifikacijai skirtoje iniciatyvoje, ypač siekiant įtraukti darbo patirties neturinčius asmenis.

Tyrimo duomenys apie romų dalyvavimą mokymo programose dar kartą patvirtina didesnę specifinių, t.y. tiksliai romams organizuotų, nei universalių priemonių efektyvumą. Ateityje šių programų efektyvumą galėtų padėti įvertinti romų įsidarbinimo ar darbo pagal įgytas kvalifikacijas rodikliai.

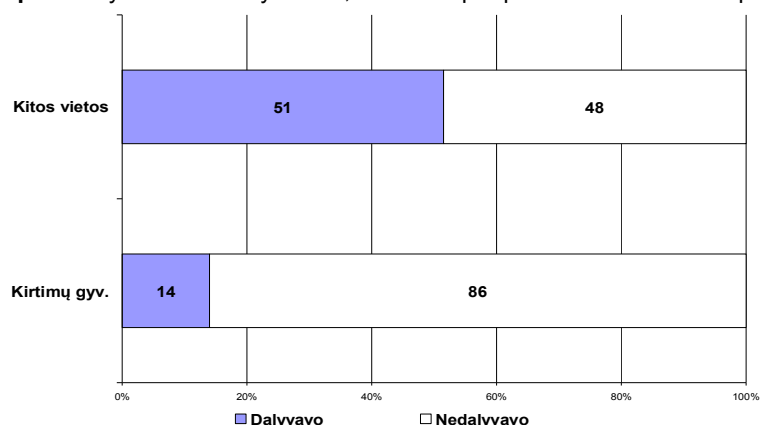
⁷ Kursai vairavimo pažymėjimui gauti gali būti vertinami nevienareikšmiai kitų mokymų kontekste, tačiau romų atveju jie svarbūs tiek turimų įgūdžių formalizavimo aspektu, tiek mokymosi, socialinių kontaktų aspektu.

⁸ Viena vertus, tokiems apklausos rezultatams reikšmės galėjo turėti faktas, jog Kirtimuose kur kas labiau rėmėmės individualiu interviuotojų darbu, o kituose miestuose naudojome organizacijų ir renginių (įskaitant mokymus) dėka susiklosčiusiais ryšiais su romais. Kita vertus, tikėtina, kad šie duomenys vis tiek atspindi egzistuojančius skirtumus: romai buvo apklausti ir tokiose vietovėse, kur išplėtotų specialių mokymų romams nebuvo (Panevėžys, Klaipėda, Šiauliai).

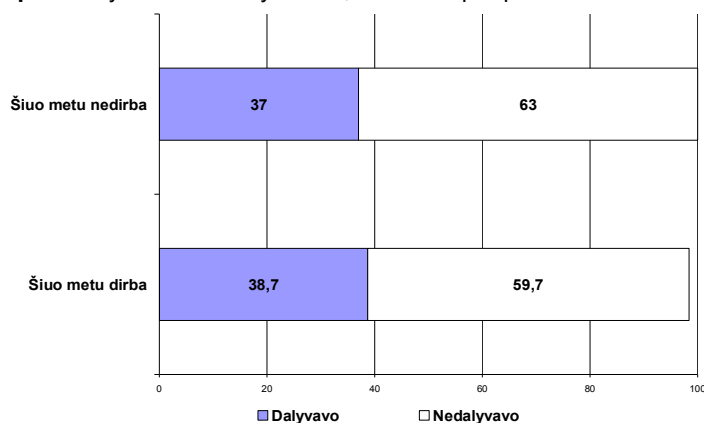
Tyrimė dalyvavę darbingo amžiaus romai, atsakydami į klausimus apie organizuotus kursus ar mokymus užsimindavo, kad kursai buvo trumpalaikiai, kartais nebūtinai susiję su darbo įgūdžių lavinimu ar įgijimu, todėl jų tiesioginė įtaka romų įsitraukimui į darbo rinką išlieka ribota. Tai iliustruoja 6 ir 7 paveikslėliai, kuriuose matome, kad nėra ryšio tarp dalyvavimo kursuose ir šiuo metu turimo darbo, pajamų šaltinio ar užimtumo darbo rinkoje, t.y. skirtumai tarp tiek šiuo metu dirbančių, tiek turėjusių darbo patirtį ir dalyvavusių mokymuose ar kursuose bei šiuo metu nedirbančių ir niekada nedirbusių romų, bet dalyvavusių mokymo kursuose yra nereikšmingi.

Visa tai leidžia manyti, kad kol kas pagrindinė funkcija, kurią atlieka romų mokymai (turima omenyje programos suaugusiems) – tai socialinių įgūdžių ir bendrųjų kompetencijų ugdymas. Nors romų bendruomenei, kurios neraštingumo lygis išskirtinai aukštas, tai, be abejo, ypač aktualu, planuojant tolesnes darbo su romų bendruomene priemones reikia atsižvelgti, jog bendrojo ugdymo gali nepakakti integracijai į darbo rinką užtikrinti. Taip yra ir dėl to, kad romų patirtis darbo rinkoje klostosi priklausomai ir nuo kitų veiksnių (ne tik individualios kompetencijos).

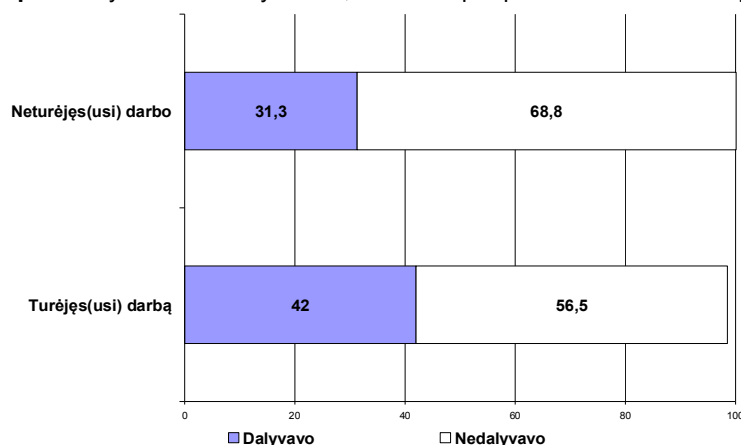
5 pav. Dalyvavimas mokymuose, kursuose per pastaruosius 5 metus pagal gyvenamąją vietą (proc.)



6 pav. Dalyvavimas mokymuose, kursuose per pastaruosius 5 metus pagal dabartinį užimtumą (proc.)



7 pav. Dalyvavimas mokymuose, kursuose per pastaruosius 5 metus pagal darbo patirtį (proc.)



Romų patirtis darbo rinkoje

Atsakydami į klausimą apie darbą ar užsiėmimą, už kurį gauna pajamų ar atlyginimą, pusė apklaustų romų nurodė, jog šiuo metu turi darbą arba užsiėmimą, iš kurio gauna pajamų; 40 proc. tarp apklaustų nurodė nedirbantys jokie darbo (žr. 6 lent.). Pagrindinė įvardyta veikla – metalo laužo rinkimas. Tarp apklaustų buvo ir darbą turinčių romams skirtuose projektuose (3), dirbančių pagalbinis darbus, užsiimančių smulkia prekyba (rūbų, mobiliųjų telefonų).

6 lent. Koks yra Jūsų pagrindinis darbas arba užsiėmimas, už kurį gaunate pajamų ar kitokį atlyginimą?

	N	Proc.
Neformali individuali veikla	27	22,7
Neformali prekyba, prekiavimas turguje	8	6,7
Dirbu samdomą darbą be darbo sutarčių	9	7,6
Dirbu pagal patentą	0	0
Dirbu pagal darbo sutartį	18	15,1
Nedirbu jokio darbo	48	40,3
Kita	7	5,9
N/N	2	1,7
Iš viso	119	100,0

Nors maždaug kas septintas (15,1 proc.) tyrime dalyvavęs darbingo amžiaus romas dirba pagal darbo sutartį, absoliuti dauguma verčiasi neformaliame ekonomikos sektoriuje. Galima daryti prielaidą, kad daugelis tų užsiėmimų yra nepastovūs, nepasiekiantys tokio reguliarumo, kada būtų verta veiklą formalizuoti – pavyzdžiui, tarp apklaustųjų nebuvo nė vieno asmens, kuris turėtų patentą⁹.

Tarp nedirbančių jokio darbo darbingo amžiaus romų, trys ketvirtadaliai (74 proc.) yra moterų, kurių dauguma yra nuo 21 iki 40 metų amžiaus ir turi vaikų iki 16 m. amžiaus. Tarp dirbančių pagal darbo sutartį yra kiek daugiau moterų nei vyrų, tačiau tarp neformalia individualia veikla besiverčiančių du trečdaliai vyrų, kurių didžioji dauguma 21- 40 m. amžiaus ir trys ketvirtadaliai gyvena kitose Lietuvos vietovėse (ne Kirtimuose).

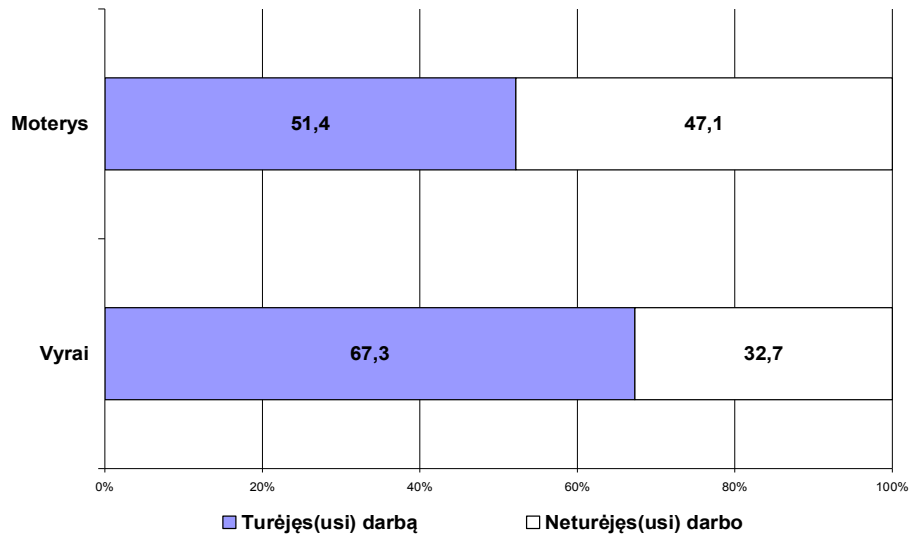
Nors daugiau nei pusė (58 proc.) darbingo amžiaus romų teigė turėję darbą, 41,2 procentai apklaustų romų nurodė niekada neturėję formalaus darbo. Reikia atsižvelgti, kad dalis šių asmenų domisi įsidarbinimu – jie yra arba dalyvavę kokiuose nors mokymuose, kursuose, arba išreiškę susidomėjimą darbo galimybėmis (būtent taip jie pateko į tyrimo imtį). Tai, jog darbu domisi santykinai didelė dalis suaugusių darbingo amžiaus asmenų, neturinčių jokios darbinės patirties, rodo, jog romams siūlomos integracijos į darbo rinką priemonės turi atsižvelgti ne tik į mokymų turinį, bet ir į socialinių įgūdžių plėtojimą.

Analizuojant tyrime dalyvavusių darbingo amžiaus romų atsakymus apie turimą darbo patirtį pagal lytį matome, kad tiek dauguma vyrų, tiek moterų yra kada nors dirbę (žr. 8 pav.), nors kiek didesnė nedirbusių moterų dalis. Tyrimo duomenimis, amžius taip pat nėra svarbus veiksnys darbo patirties turėjimui ar neturėjimui. Tačiau tyrimo duomenys rodo kitą svarbų veiksnį, susijusį su dalyvavimu ir nedalyvavimu darbo rinkoje.

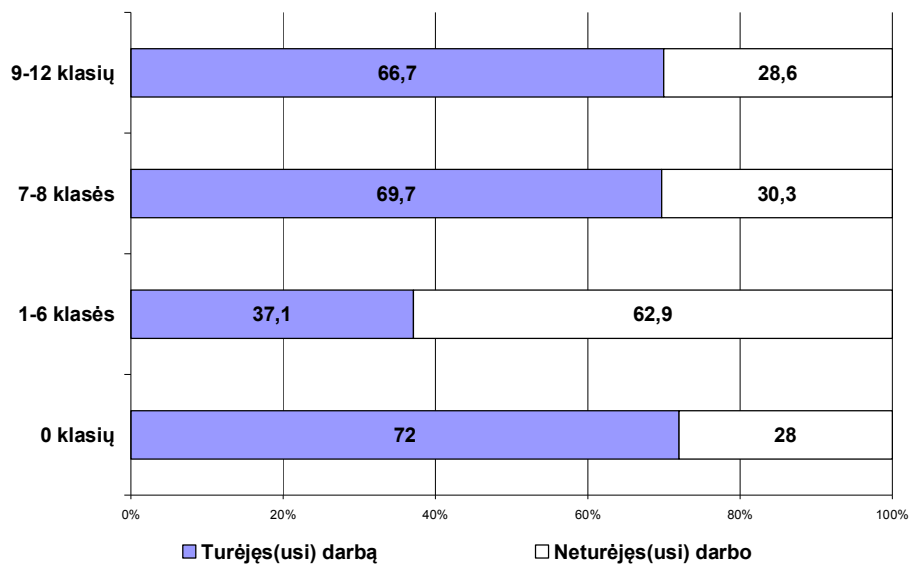
9 paveikslėlyje lyginama skirtingą išsilavinimo lygį turinčių romų darbo patirtis. Akivaizdu, kad didesnis baigtų klasių skaičius nelemia didesnės romų darbinės patirties. Daugiau nei ketvirtadalis (28,6 proc.) baigusiu 9-12 klasių romų nurodo, kad niekada nėra dirbę. Tai reiškia, kad darbo rinkoje romai susiduria ne tik su objektyvioms priskirtinomis kliūtimis, susijusiomis su asmens kvalifikacija, profesiniais įgūdžiais ir kt.

⁹ Tačiau apskritai tokių atvejų tarp romų pasitaiko: individualios veiklos patentus kuriam laikui yra turėję muzikantai; spaudoje rašyta apie individualios veiklos patentą turinčią būrėją.

8 pav. Darbo patirtis pagal lytį (proc.)



9 pav. Darbo patirtis pagal baigtų klasių skaičių (proc.)



Darbinės veiklos orientacijos

Tam tikros romų idėjos apie galimus darbus išryškėjo interviu su romais metu ir pokalbiuose, vykusiųose tariantis dėl apklausos ar užpildžius anketą. Ši kokybinio pobūdžio informacija gali padėti įvertinti, kaip plačiai romai suvokia darbinės veiklos sritį. Nors kai kurie romai dirba turėdami darbo sutartis formaliojoje darbo rinkoje, daugelis ir dirbančių, ir nedirbančių vertina ir norėtų užsiimti individualia ūkine veikla ar šeimos verslu.

Romams, svarstantiems, kas ekonomine prasme padėtų atsistoti ant kojų jų tautiečiams, atrodo, jog geras užsiėmimas būtų specializuotos įmonės, kurios veiktų šalia romų gyvenamosios vietos: šiltadaržiai, gyvulininkystė, arba amatai, tokie kaip metalo apdirbimas. Kaip pastebi Romų visuomenės centro darbuotojai¹⁰, šias idėjas romai yra išsakę įvairių formalių ir neformalių svarstymų metu. Ne tik individuali pagalba, bet didesnio masto ekonominės veiklos organizavimas aktualus svarstant, kaip koreguoti socialinių įmonių veiklos sąlygas ir kaip jas panaudoti romų integracijos veikloje.

Atskiri individai, kurie turi motyvacijos būti socialiai aktyvūs, neturi pakankamų išteklių ir organizacinių įgūdžių (nurodo, jog nežino, kam siūlyti idėjas, kas ir kaip jas galėtų įgyvendinti). Šalčininkų rajone romų bendruomeninę veiklą kūrusio asmens pavyzdys parodė, kad organizacijos sukūrimas irgi nepakankamas, jei nėra ją palaikančios infrastruktūros. Individuali profesinė ir organizacinė patirtis (analizuotu atveju - tiek kuriant individualų verslą, tiek dirbant nevyriausybinėse organizacijose – dirbant neįgalųjų draugijoje, kuriant romų bendruomenę) yra nepakankama sąlyga norint imtis ūkinės veiklos, skirtos tikslinės grupės (romų) įdarbinimui¹¹.

Kirtimų atveju daug moterų svarsto, jog galėtų dirbti, jei netoliese būtų įrengtas siuvimo cechas (teiraujasi apie Romų visuomenės centre planuotas įrengti siuvimo mašinas): kai kurios jų įgijo šios profesijos pagrindus laisvės atėmimo vietose, o kitokio profesinio mokymo negavo. Pastebėtina, kad šie įvaizdžiai greičiau atitinka, o ne peržengia izoliuoto gyvenimo ribas, dėl kurių romų atskirtis išlieka. Kita vertus, kalbėdami apie šias specializuotų įmonių idėjas, romai jas sieja ir su nepriklausomos veiklos, romų savarankiškumo įvaizdžiais.

Visgi ir tokie darbo specializuotose įmonėse svarstymai iš esmės skiriasi nuo kartais visuomenėje sutinkamų “siūlymų” romams plėtoti “tradicinius” amatus – muziką, būrimą ir pan. Romai suvokia, kad visi romai negali būti tik muzikantais ar šokėjais, ir pageidauja imtis įvairių darbų. Kitos profesijos ar įgūdžiai, kurių romai pageidautų mokytis, susiję su jų supratimu socialinį prestižą ir perspektyvą turinčiomis veiklomis. Tačiau tyrimo duomenys atskleidė, kad romai realistiškai vertina savo galimybes ir dauguma jų aiškiai išreiškė motyvaciją imtis įvairių kvalifikacijos nereikalaujančių darbų.

¹⁰ Interviu su S. Novopolskaja, I. Skrobina.

¹¹ Interviu su Šalčininkų rajone romų bendruomeninę veiklą kūrusiu Ivanu Pasievičiumi (2006 m.).

Dalyvavimo darbo rinkoje motyvaciniai aspektai

Siekiant įvertinti darbingo amžiaus romų pasirengimą dalyvauti darbo rinkoje, tyrime dalyvavusių respondentų buvo klausiama apie jų norą ir ketinimus įsidarbinti ar keisti darbą, kuo jie norėtų dirbti bei apie jų pastangas ieškant darbo. Taip pat šiame skyrelyje analizuojamos nedarbo priežastys, darbo vietų kaita ir susiję klausimai.

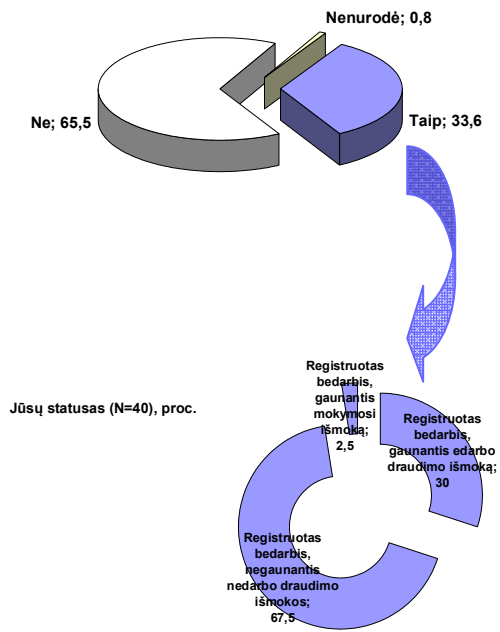
Romų atsakymai apie darbą, jo paieškas rodo, jog tam tikras socialinės aplinkos pažinimas ir domėjimasis galimybėmis egzistuoja ir šioje ypatingai formaliosios darbo rinkos atžvilgiu marginalizuotoje grupėje. Nepaisant gausios pastarųjų metų romų emigracijos ir darbo užsienyje, daugiau nei pusė apklaustųjų (53 proc.), atsakydami apie savo ateities planus, ketina ieškoti darbo Lietuvoje; kas aštuntas tyrime dalyvavęs romas (12,6 proc.) teigė ketinantis ieškoti darbo užsienyje. Šis santykinai nedidelis skaičius leidžia manyti, kad respondantai realistiškai vertina savo galimybes. Savo ruožtu, tai rodo, jog integracija į Lietuvos darbo rinką romams yra išties aktuali.

Kitas rodiklis, rodantis romų pastangas ieškoti darbo – tai registracija darbo biržoje. Trečdalis (35,8 proc.) tyrime dalyvavusių romų nurodė, kad šiuo metu yra registruoti darbo biržoje (žr. 10 pav.). Didžioji dauguma užsiregistravusiųjų (67,5 proc.) negauna nedarbo draudimo, o beveik trečdalis užsiregistravusiųjų (30 proc.) gauna nedarbo draudimą. Niekada anksčiau darbo biržoje nebuvo registruoti trečdalis (32,8 proc.) tyrime dalyvavusių darbingo amžiaus romų (žr. 11 pav.). Įvardydami priežastis, dėl kokios priežasties registravosi darbo biržoje, romai dažniausiai (67,5 proc.) nurodo lūkesčius gauti darbo pasiūlymų (žr. 12 pav.). Penktadalis užsiregistravusiųjų (20,5 proc.) įvardijo ketinimus kreiptis į sveikatos priežiūros įstaigą, kas savo ruožtu rodo, kad darbo biržoje registruojamasi dėl kitų paslaugų. Vos 4 proc. nurodė lūkestį gauti bedarbio pašalpą. Šie tyrimo duomenys paneigia nuomonę, kad dauguma romų gyvena „iš socialinių pašalpų“.

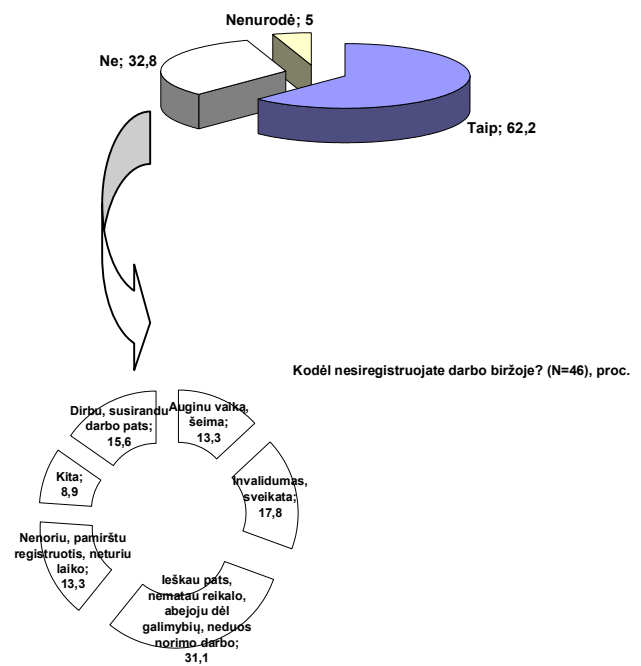
Pateikdami atsakymus į klausimą, kodėl nėra registruoti darbo biržoje, tyrime dalyvavę darbingo amžiaus romai dažniausiai (30 proc.) įvardija priežastis, susijusias su jų nuomone formaliu darbo biržos darbu (pavyzdžiui, „ieškau pats“, „nematau reikalo“, „nieko gero nesiūlo“ ir pan.). Nemaža dalis nurodo asmenines priežastis, susijusias su šeimine padėtimi (13 proc.) ar sveikata (17,4 proc.). Taip pat palyginti nemaža dalis nurodo, kad savo pastangomis ieško ir susiranda darbo (15,2 proc.). Šie respondentų atsakymai patvirtina tyrime dalyvavusių romų polinkį ieškant darbo pasikliauti savo turimais neformaliais ryšiais, o ne naudotis institucijų teikiama paslaugomis.

Kita vertus, nors nedaugelis romų nurodė laikotarpį, kiek laiko yra registruoti darbo biržoje (N=25), tačiau didžioji dauguma nurodo, kad yra registruoti ilgiau nei 3 mėnesius, iš kurių nemaža dalis – metai ir ilgiau. Todėl svarstytinas darbo biržos romams taikomų įtraukimo į darbo rinką priemonių efektyvumas.

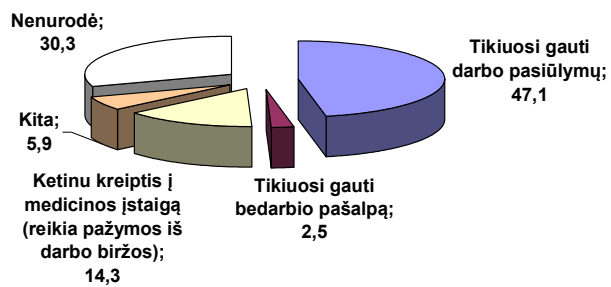
10 pav. Ar šiuo metu esate registruotas Darbo biržoje? (proc.)



11 pav. Ar kada nors anksčiau registravotės darbo biržoje? (proc.)



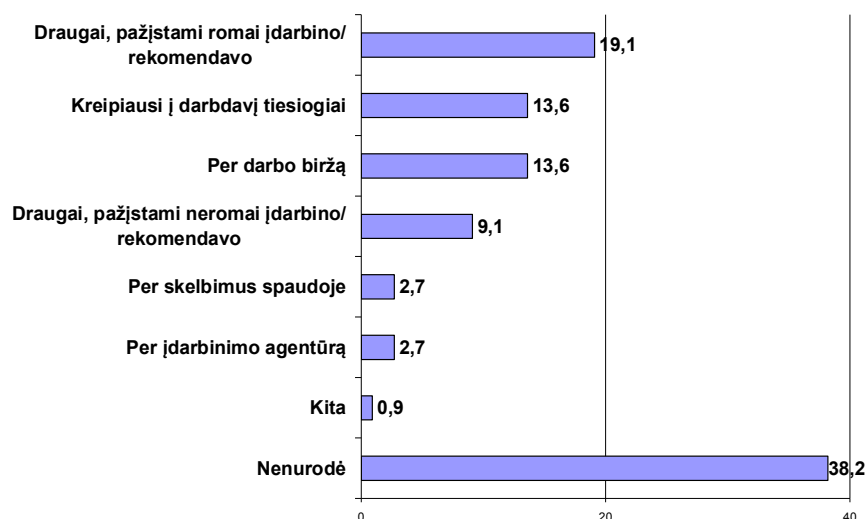
12 pav. Kokia pagrindinė priežastis, dėl kurios registravotės Darbo biržoje? (proc.)



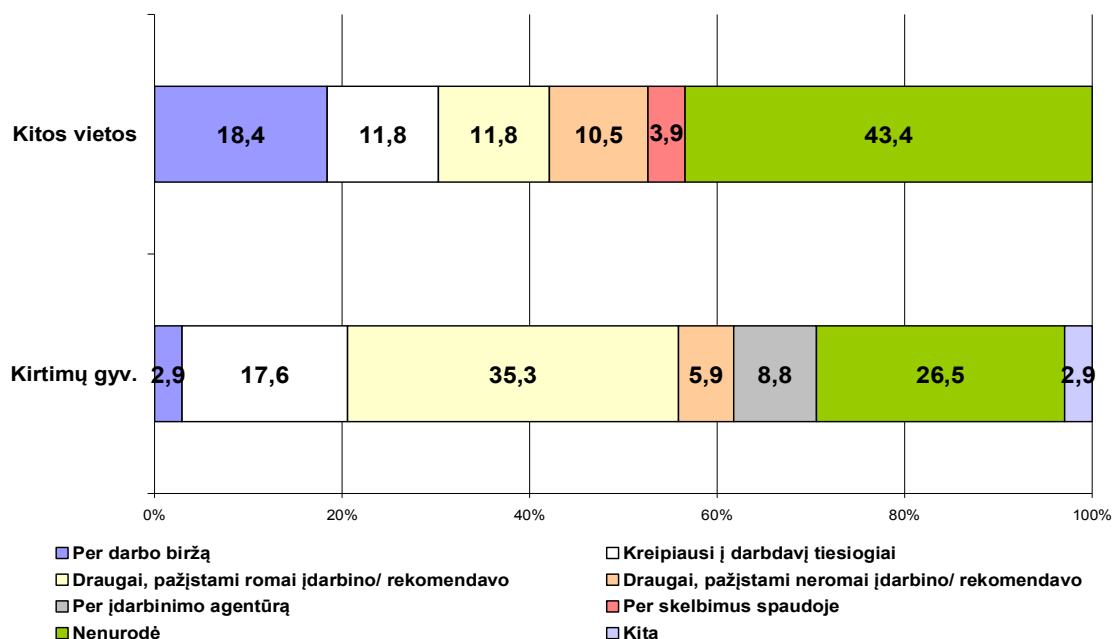
Tyrime dalyvavusių darbingo amžiaus romų buvo klausiama, koku būdu jie susirado darbovietę, kurioje dirba šiuo metu arba dirbo paskutiniu metu. Didžioji dalis respondentų nepateikė atsakymo (žr. 13 pav.). Analizuojant romų darbo paieškos kanalus matome, kad sėkmingiausiu šaltiniu įvardijami draugai, pažįstami romai, įdarbinę ar rekomendavę darbdaviui – šį atsakymą nurodo penktadalis (19,1 proc.) tyrime dalyvavusių romų. Šis atsakymas patvirtina pakankamai stiprius bendruomenės ryšius. Kas septintas romas teigia darbą radęs kreipęsis į darbdavius tiesiogiai arba per darbo biržą (po 13,6 proc.), kiek mažiau dešimtadalis nurodo draugus ar pažįstamus ne romus, padėjusius rasti darbo (9,1 proc.). Maža dalis darbo ieškojo ir rado per įdarbinimo agentūras ar skelbimus spaudoje. Ir darbo paieškos būdai rodo, viena vertus, palyginti aktyvias darbingo amžiaus romų pastangas ieškant darbo, tačiau kita vertus, ribotus darbo paieškos kanalus.

Analizuojant tyrimo duomenis ryškiausi sėkmingos darbo paieškos skirtumai pastebėti pagal romų gyvenamąją vietą. Vos 3 proc. Vilniaus Kirtimų gyvenvietės gyventojų nurodo, kad paskutinę darbovietę rado per darbo biržą, kai tarp kitose vietose gyvenančių romų ši dalis sudaro beveik penktadalį (18,4 proc.) respondentų (žr. 14 pav.). Kirtimuose gyvenantys romai kur kas stipriau išnaudoja savo bendruomenės ryšius nei kiti romai, sėkmingai ieškodami darbo: trečdalis (35,3 proc.) Kirtimų gyventojų ir dešimtadalis (11,8 proc.) kitose vietose gyvenančių romų nurodė, kad paskutinę darbovietę rado draugų, pažįstamų romų pagalba. Kitose Lietuvos vietovėse gyvenantys romai, nors ir nežymi jų dalis (4 proc.), kaip būdą rasti darbą nurodė ir skelbimus spaudoje.

13 pav. Koku būdu susiradote tą darbovietę, kurioje dirbate ar dirbote paskutiniu metu? (proc.)

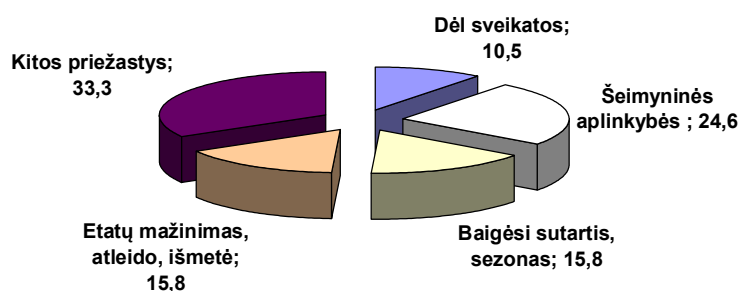


14 pav. Darbovietės, kurioje dirbate ar dirbote paskutiniu metu, radimo būdas pagal gyvenamąją vietą (proc.)



Nedalyvavimą arba atitrūkimą nuo darbo rinkos (formalios ir neformalios) lemia įvairaus pobūdžio priežastys. Dirbantys ar anksčiau dirbę romai nurodė įvairių priežasčių, dėl kurių pakeitė ar išėjo iš ankstesnio darbo (žr. 15 pav.). Gausu atsakymų, susijusių su šeiminiu statuso, ypač moters, pasikeitimu („ištekėjau“, „dekretinės atostogos“) arba namų ar namiškių priežiūra, sudarančių ketvirtadalį visų nurodytų priežasčių (24,6 proc.) (žr. 15 pav.). Tarp šių priežasčių nurodžiusių – didžioji dauguma moterys, gyvenančios Kirtimuose. Taip pat dešimtadalis romų nurodė sveikatos problemas, lėmusias išėjimą iš darbo. Nemaža dalis atsakymų rodo, kad romai dirbo laikiną ar trumpalaikį darbą (sezoninį, viešuosius darbus ar kt.) (pavyzdžiui, kad baigėsi darbo sutartis ar sezonas nurodė 15,8 proc. respondentų). Labai nežymią jų dalį sudaro individualios aplinkybės, motyvacijos, požiūrio ypatybės: „nepatiko darbas“, „nesutarimai su viršininku“, „atleido dėl pravaikštų“, „atlikinėjau bausmę [įkalinimo įstaigoje]“, „nusibodo“, kurios dėl nedidelės apimties priskirtos „kitoms priežastims“.

15 pav. Priežastys, dėl kurių išėjo iš darbo/ pakeitė darbovietę (N=57), (proc.)



Kitą svarbią priežasčių grupę sudaro pasikeitusios struktūrinės sąlygos, kuomet tyrime dalyvavę romai darbo neteko ne savo valia: „uždarė firmą“, „dėl etatų mažinimo“ ar buvo atleisti dėl kitų priežasčių (pavyzdžiui, atleidimą, „išmetimą“ ar etatų mažinimą nurodo 15,8 proc.).

Dėl sąlygų darbo rinkoje netekusieji darbo yra svarbi darbo patirtį turinčių romų dalis, kuri parodo tarp romų sutinkamą pakankamą motyvaciją (dirbti ilgai arba imtis santykinai nepopuliarių viešųjų darbų, kurie neužtikrina nuolatinio darbo). Šios dalies reintegracijai į darbo rinką turėtų pakakti egzistuojančių bendrų mechanizmų, tačiau reikia rasti būdus, kaip juos padaryti efektyvesnius – pavyzdžiui, kad prieinamos priemonės (įskaitant informaciją apie darbo galimybes) romus tikrai pasiektų, arba, kaip minėta ankstesnėje ataskaitos dalyje, kad esami mechanizmai būtų lanksčiai taikomi, atsižvelgiant į specifinę romų patirtį.

Į tiesioginį klausimą, ar šiuo metu norėtų įsidarbinti arba pakeisti darbą, teigiamai atsakė trys iš keturių, t.y. 73,1 procentai romų. Dažniausiai apklausti romai vardijo įvairius žemos kvalifikacijos darbus, kuriuos jie galėtų dirbti. 2001 m. apklausoje apie romų gyvenimo sąlygas¹² buvo gauta panašių atsakymų, tačiau dabartiniai duomenys rodo daugiau šiam laikotarpiui paklausių darbo vietų. Tarp besikartojančių atsakymų yra indų plovėja, darbas statybose, automobilių priežiūra (remontas arba plovimas), taip pat romams skirtuose projektuose matyti profesiniai vaidmenys – „darbas su vaikais“, „socialinio darbuotojo padėjėjas“.

Tarp šiuo metu nenorinčių įsidarbinti arba pakeisti darbą darbingo amžiaus romų dauguma (42 proc.) verčiasi neformalia veikla (individualia, prekyba ir pan.), o kiek daugiau nei trečdalis yra nedirbantys jokio darbo. Didžioji dauguma yra ne Vilniaus Kirtimų gyventojai, pusė iki 30 metų amžiaus.

Darbingo amžiaus Lietuvos romų apklausos duomenys leidžia daryti pagrįsta prielaidą, kad apklausos metu nebuvo užfiksuota nepagrįstų romų ambicijų darbo atžvilgiu; apie daugelį pageidautų darbų romai papildomai sakė, kad tokiems darbams pagrindinė reikalinga savybė yra ne kvalifikacija, o motyvacija –

¹² Darbo ir socialinių tyrimų institutas. 2001. *Romų, gyvenančių Vilniaus miesto taboruose, sociologinis tyrimas*. (Tyrimo ataskaita).

„noras dirbti“. Apibendrinant galima teigti, jog tarp romų vyrauja kritiški savo galimybių vertinimai, tačiau motyvacija imtis įvairaus nekvalifikuoto darbo yra aiškiai išreikšta.

Prielaidas apie pagrįstus savo galimybių vertinimus sustiprina ir respondentų atsakymai į klausimą, kokių savybių ir žinių reikia norimam darbui atlikti. Atsakiusių į šį klausimą dalis nedidelė, todėl galima daryti daugiau kokybinio pobūdžio apibendrinimus. Tik maža dalis darbingo amžiaus romų nurodo tam tikras specifines ar profesines žinias ar įgūdžius, reikalingus jų norimam darbui atlikti, pavyzdžiui, „kirpėjų kursai“, „specialios žinios“, „kelių taisyklės“ ar kt. Tarp išvardytų savybių ir žinių vyrauja bendrosios kompetencijos (pavyzdžiui, atsakingumas, komunikabilumas, darbštumas, išvermė, tvarkingumas, draugiškumas ir kt.), suteikiančios pagrindą sėkmingai prisitaikyti prie žemesnės kvalifikacijos darbo reikalavimų.

Vertindami turimas savybes ir žinias norimam darbui atlikti dauguma tyrime dalyvavusių romų įvardija „norą dirbti“, atsakingumą, interesą ir domėjimąsi tam tikra sritimi („aš domiuosi šokiais“, „gerai gaminu“, „gerai sekasi“), kurie iš principo atspindi bendrąsias kompetencijas ir specifinių, profesinių kompetencijų stoką.

Romų integracijos srityje dirbančių organizacijų, darbo biržos, darbdavių atstovai yra susidūrę su romų darbo patirties atvejais ir suvokia, kad stereotipas apie masinį romų nenorą dirbti yra perdėtas. Tačiau jie dažnai mini tai, jog romai paprastai vienoje darbovietėje dirba neilgai, „neužsilaiko“. Šis faktas susijęs ir su socialinių įgūdžių stoka, ir su tuo, jog tam tikroje darbo vietoje asmuo neturi galimybių įsitvirtinti. Taip pat tai susiję su žemos kvalifikacijos darbo specifika, didesne darbuotojų kaita. Galimas daiktas, kad reikalinga ne tik darbo vietos paieška ir įdarbinimo pagalba, bet ir parama pradiniu darbo laiko metu, motyvacijos palaikymas, t.y. tam tikra lydimosios pagalbos forma.

Kasdieniuose ar *ad hoc* svarstymuose apie romų ar kitų gyventojų grupių nedarbą pabrėžiamas dabartinis darbo jėgos trūkumas Lietuvoje. Teigiama, jog esant didelei darbuotojų paklausai, galimybių dirbti yra tiek, kad nedirba tik nenorintys ar negalintys asmenys. Tad jei kas nors dabartiniu laikotarpiu neturi darbo, tai esą įrodo motyvacijos stoką.

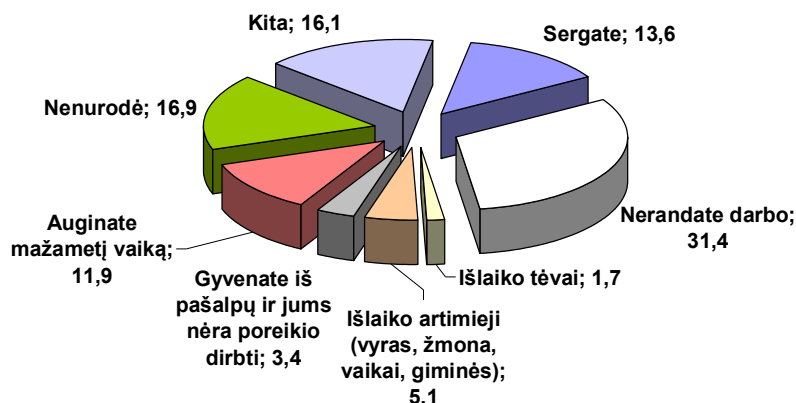
Toks samprotavimas nėra pagrįstas – į tai dėmesį yra atkreipusios tarpininkavimo įdarbinant užsiimančios organizacijos¹³. Egzistuoja daug įvairaus pobūdžio barjerų, dėl kurių dalis potencialiai galinčių dirbti nepajėgia įeiti į darbo rinką ir joje įsitvirtinti. Romų atveju aktualu atsižvelgti į jiems prieinamos informacijos stoką, ribotus socialinius ryšius ir etninę diskriminaciją, dažną atsisakant juos priimti į darbą.

Šios priežastys gali turėti įtakos tam, kokias darbo galimybes romai realizuoja, o kurios galimybės lieka neišbandytos. Beveik trečdalis apklaustų romų nurodė konkrečius darbdavius, į kuriuos jie kreipėsi per pastaruosius penkerius metus, tačiau negavo darbo. Šis aktyvumo (darbo paieškos) rodiklis reikšmingas, vertinant romų motyvaciją. Romų visuomenės centro (RVC) darbuotojų pastebėjimais, jų kasdiniame darbe taip pat reguliariai susiduriama su nesėkmingai darbo ieškančiais asmenimis.

Tyrimo metu romų buvo prašoma nurodyti priežastis, dėl ko jie šiuo metu nedirba. Trečdalis tyrime dalyvavusių darbingo amžiaus romų (31,4 proc.) nurodo, kad neranda darbo (žr. 16 pav.). Maždaug kas šeštas romas (16,9 proc.) neįvardijo jokios nedarbo priežasties. Maždaug kas aštuntas respondentas nurodo sveikatos problemas (13,6 proc.) arba šeimynines aplinkybes (11,9 proc.). Kitų paramą (tėvų, artimųjų ar gaunamas pašalpas) kaip pakankamą pajamų šaltinį nedarbui nurodo dešimtadalis romų.

¹³ Pavyzdžiui, Vš.J. Sopa, įmonė teikianti tarpininkavimo ir įdarbinimo paslaugas remiamiems bedarbiams; lydimosios pagalbos paslaugas. Daugiau informacijos: <http://www.sopa.lt>

16 pav. Jei šiuo metu nedirbate, kodėl? (proc.)



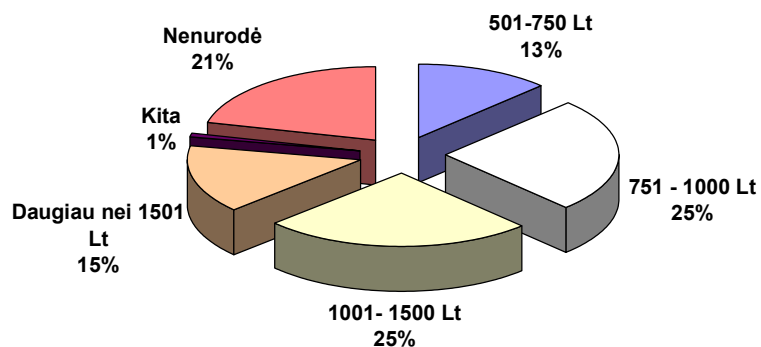
Tyrime dalyvavusių romų buvo klausiama, už kokį minimalų atlyginimą į rankas jie sutiktų dirbti, dirbdami 40 valandų per savaitę. Remiantis tyrimo duomenimis, dauguma romų nurodė šiuo metu rinkoje gaunamą darbo atlyginimą: ketvirtadalis (25 proc.) romų teigė, kad sutiktų dirbti už 751–1000 Lt, o kitas ketvirtadalis (25 proc.) – 1001–1500 Lt (žr. 17 pav.). Statistikos departamento duomenimis¹⁴, vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalies ūkyje (be individualių įmonių) trečiąjį 2007 m. ketvirtį sudarė 1949,8 lito. Darbininkų, į kurių darbo vietas galėtų pretenduoti dirbti norintys romai, vidutinis atlyginimas 2007m. III ketvirtį siekė 1533,9 Lt (vyrų – 1750,5 Lt, moterų – 1174,5 Lt). Palyginus statistinius duomenis ir romų įvardijamas sumas galima patvirtinti, kad dauguma romų domisi realia darbo rinka ir atlyginimu už darbą.

Maždaug kas aštuntas respondentas (13 proc.) sutiktų dirbti už minimalų darbo užmokestį, taip pat panaši dalis (15 proc.) norėtų didesnio nei 1501 litų atlyginimo į rankas. Pažymėtina, kad penktadalis respondentų (21 proc.) negalėjo įvardyti konkrečios vidutinės sumos, už kurią sutiktų dirbti vidutiniškai 40 val. per savaitę.

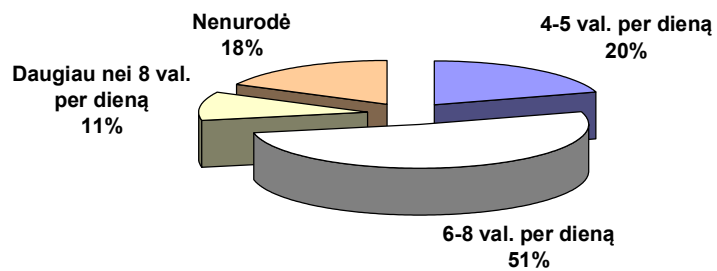
Taip romų buvo teiraujamosi, kiek valandų per dieną jie norėtų ar sutiktų dirbi. Dauguma (51 proc.) tyrime dalyvavusių darbingo amžiaus romų nurodė 6–8 valandų darbo dieną kaip priimtina darbo trukmę (18 pav.). Dešimtadalis (11 proc.) teigė norintys dirbti 8 val. ir ilgiau, o penktadalis respondentų (20 proc.) – 4-5 valandas per dieną. Įvertinus turimą romų darbo patirtį, galima teigti, kad šie rodikliai yra pakankamai aukšti, ypač atsižvelgiant į romų minėtas šeimynines aplinkybes kaip pagrindinį trukdį darbui ar pagrindinę nedarbo priežastį.

¹⁴ Darbo užmokestis. 2007 11 27. Prieiga internete: <http://www.stat.gov.lt/lt/news/view/?id=2122&PHPSESSID=2adbbaa58fc18064686b26c453a23edb>

17 pav. Už kokią minimalią sumą (litų į rankas) per mėnesį sutiktumėte dirbti visą darbo dieną (8 val.), 5 dienas per savaitę? (proc.)



18 pav. Kiek valandų per dieną norėtumėte/ sutiktumėte dirbti? (proc.)



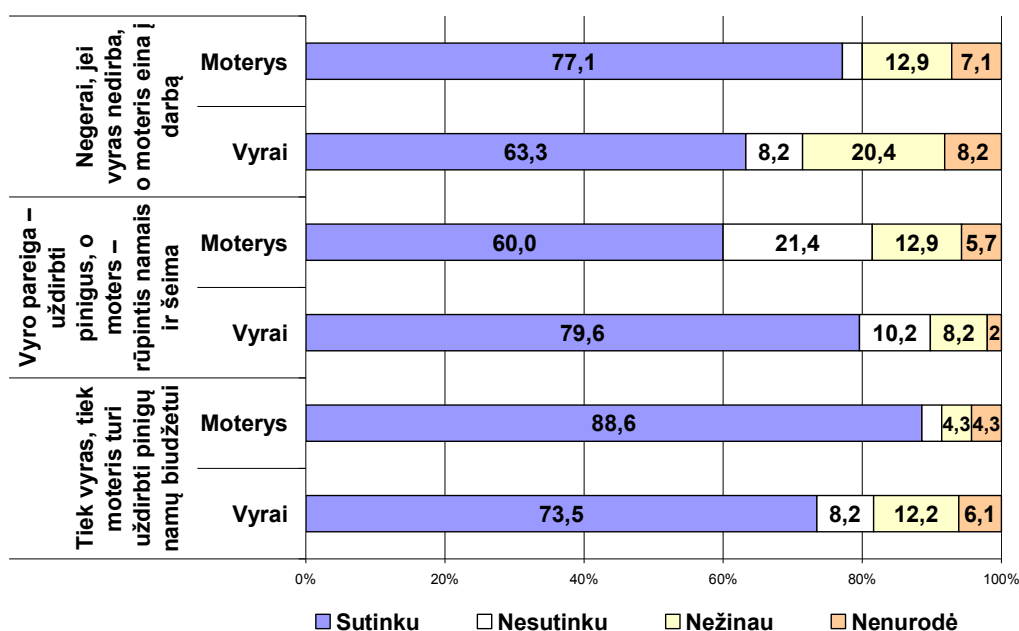
Apklausoje duomenyse nėra pastebima, kad darbo preferencijose būtų ryškus koks nors bendruomeninis aspektas. Absoliuti dauguma potencialaus darbo sąlygas vertino remdamiesi savo individualiu požiūriu, pavyzdžiui, nurodė, kad jiems nėra svarbu, kad kartu su jais dirbtų daugiau romų (86,6 proc.).

Vienas iš aspektų, susijusių su užimtumo motyvaciniais ir tam tikrais tradicijų reikšmės aspektais tai – lyčių vaidmenys. Interviu metu papildomai kalbinti romai įvairiai interpretuodavo klausimą, ar ir vyrai, ir moterys gali imtis reguliaraus darbo. Į klausimą apie tai, kad tarp romų esą yra nuomonė, jog romas (vyras) neturi dirbti, o pinigus uždirbti turi moteris (žmona, motina ar kt.) daugelis žvelgė kaip į neatitinkantį realybės: dalis kalbintų romų teigė, kad tokia tradicija būdinga kitai romų grupei, ne jiems (taip sakė stačiatikiai, rusakalbiai romai), arba teigė, kad taip galėjo būti praeityje, tačiau dabarčiai tai nebūdinga.

Apklausoje duomenimis, dauguma (82,3 proc.) tyrime dalyvavusių darbingo amžiaus romų teigė, jog tiek vyras, tiek moteris turi uždirbti pinigų namų biudžetui. Lygia greta du trečdaliai didesnę pareigą išlaikyti šeimą skiria vyrui, sutikdami, kad „vyro pareiga uždirbti pinigus, o moters – rūpintis namais“ ar kad „negerai, jei vyras nedirba, o moteris eina į darbą“¹⁵.

Lyginant romų vyrų ir moterų atsakymus apie lyčių vaidmenis, pastebimi nelabai žymūs nuomonių skirtumai. Pastebimas stiprios romių nuostatos dalyvauti darbo rinkoje: trys ketvirtadaliai moterų (77,1 proc.) ir du trečdaliai vyrų (63,3 proc.) sutinka su teiginiu, kad „negerai, jei vyras nedirba, o moteris eina į darbą“ (žr. 19 pav.). Didžioji dauguma vyrų (79,6 proc.) ir kiek daugiau nei pusė vyrų (60 proc.) moterų sutinka su teiginiu, kad „vyro pareiga – uždirbti pinigus, o moters – rūpintis namais ir šeima“; atitinkamai šiam teiginiui prieštarauja dešimtadalis vyrų ir penktadalis moterų. Taip pat kiek daugiau moterų yra linkusios palaikyti nuomonę, kad tiek vyras, tiek moteris turi uždirbti pinigų namų biudžetui.

19 pav. Nuomonių apie lyčių vaidmenis pasiskirstymas pagal lytį (proc.)



¹⁵ Šie klausimai apklausoje panaudoti remiantis kitais tyrimais apie lyčių vaidmenis, pavyzdžiui, *Šeimos revoliucija* (2005), Vilnius: Socialinių tyrimų institutas.

Įsitraukimas į darbo rinką: suvokiamos kliūtys ir pagrindiniai ištekliai

Dažniausiai romų minima problema, galinti kilti įsidarbinant – tai neigiamas darbdavių požiūris į romus – šią priežastį įvardija keturi iš penkių tyrime dalyvavusių romų (82,4 proc.) (žr. 7 lent.). Darbuotojai organizacijų, dirbančių romų integracijos srityje, yra susidūrę su daugeliu pavyzdžių, patvirtinančių, jog neigiama visuomenės nuomonė, įskaitant darbdavius, yra reikšmingas veiksnys. Atliktas darbdavių nuostatų tyrimas parodė, jog net ir nekvalifikuotam darbui žmonių ieškantys darbdaviai skeptiškai vertina romų galimybes įsidarbinti, taip pat mano, jog romams kiltų sunkumų pritaipyti tarp įmonės darbuotojų (žr. 20, 21 pav.).

Taip pat romai, kada nors turėję darbą (N=69) teigia, kad jų darbdavys žinojo darbuotojo tautybę – teigiamai į šį klausimą atsakė 94 proc. kada nors dirbusių romų. Romams sunku arba beveik neįmanoma nuslėpti savo tautybės, kuri, jų nuomone, yra vienas svarbesnių kliuvinių ieškant darbo.

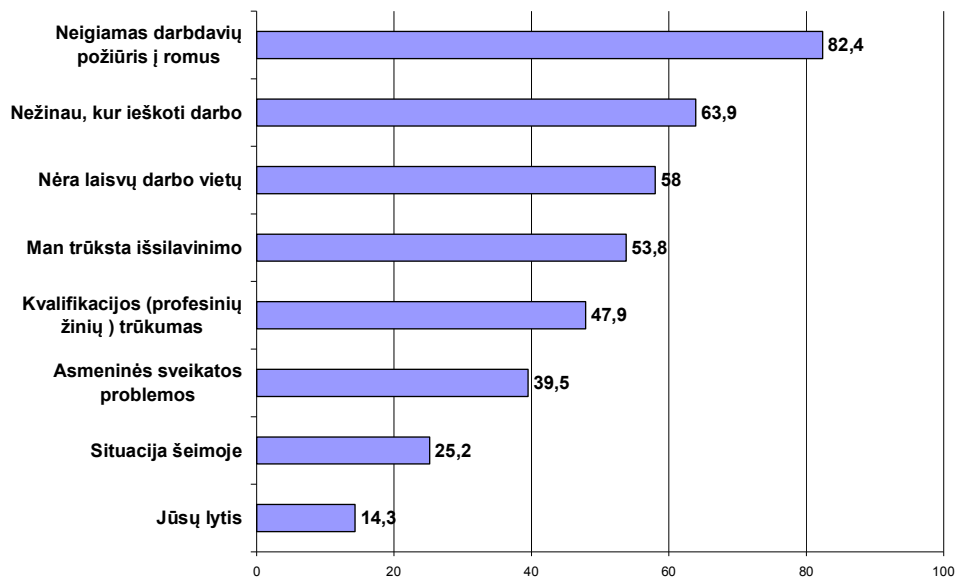
Apie 60 proc. darbingo amžiaus romų nurodo, kad jų manymu nėra laisvų darbo vietų, arba jie nežino, kur ieškoti darbo. Tai rodo, jog statistinis darbo jėgos trūkumas pats savaime nereiškia, jog integracijos į darbo rinką kanalai marginalizuotai grupei yra atviri ir prieinami. Tyrimo duomenų visuma rodo, kad siekiant socialinės integracijos aktualu plėtoti įvairius tarpininkavimo mechanizmus, įskaitant ir tradicinį įdarbinimo iniciatyvų pagrindą – informacijos prieinamumo didinimą.

Apie pusę respondentų pripažino, kad jų galimybes riboja išsilavinimo ir kvalifikacijos trūkumas (kvalifikacijos trūkumą kaip kliūtį paminėjo 47,9 proc., išsilavinimą – 53,8 proc. tyrime dalyvavusių romų). Kvalifikacijos trūkumą labiau linkusios akcentuoti romės bei kitose Lietuvos vietovėse gyvenantys romai (ne Kirtimuose) bei šiuo metu dirbantys asmenys. Taip pat didžioji dauguma moterų nurodo, kad kliūtimi įsidarbinant gali būti situacija šeimoje. Dalis respondentų šiems atsakymams priskyre tai, jog patiria kalbos barjerą (nemoka ar nepakankamai moka lietuvių kalbą).

7 lent. Kurios iš išvardytų priežasčių, Jūsų nuomone, gali būti didžiausia kliūtimi Jums įsidarbinant?

		Kliūtis		Ne kliūtis		N/N	
		N	Proc.	N	Proc.	N	Proc.
1.	Asmeninės sveikatos problemos	47	39,5	63	52,9	9	7,6
2.	Nėra laisvų darbo vietų	69	58	36	30,3	14	11,8
3.	Kvalifikacijos (profesinių žinių) trūkumas	77	47,9	49	41,1	13	10,9
4.	Man trūksta išsilavinimo	64	53,8	45	37,8	10	8,4
5.	Nežinau, kur ieškoti darbo	76	63,9	29	24,4	14	11,8
6.	Neigiamas darbdavių požiūris į romus	89	82,4	14	11,8	7	5,8
7.	Jūsų lytis	17	14,3	87	73,1	15	12,6
8.	Situacija šeimoje	30	25,2	76	63,9	13	10,9
9.	Kita	5	4,2	2	1,7	112	94,1

20 pav. Kurios iš išvardytų priežasčių, Jūsų nuomone, gali būti didžiausia kliūtis Jums įsidarbinant? (proc.)

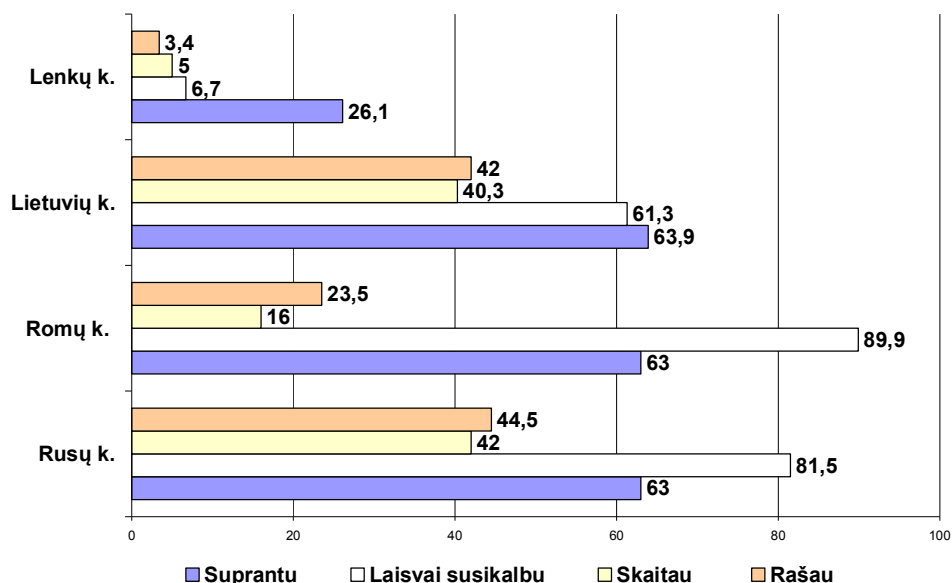


Aptariant kalbų mokėjimą ir vartojimą, tyrime dalyvavusių romų buvo prašoma įvertinti savo supratimo, kalbėjimo, rašymo ir skaitymo įgūdžius lietuvių, rusų, romų ir lenkų kalbomis. Geriausiai romai vertina savo gebėjimą susikalbėti romų kalba – 89,9 proc. respondentų teigia galintys laisvai susikalbėti (žr. 22 pav.). Antroje vietoje – rusų kalba, kuria laisvai bendrauja keturi iš penkių romų (81,5 proc.). Tačiau abi šias kalbas suprantantys deklaruoja 63 proc. respondentų.

Lietuvių kalbos įgūdžius darbingo amžiaus romai vertina prasčiau nei romų ir rusų kalbų – tiek suprasti, tiek laisvai susikalbėti galintys nurodo beveik du trečdaliai (64 proc.) tyrime dalyvavusių romų. Rašyti ir skaityti geriausiai romams sekasi lietuviškai ir rusiškai – ši dalis svyruoja tarp 40–45 proc. Tačiau daugiau nei pusė (apie 60 proc.) romų teigia nemokantys skaityti ir rašyti nei lietuviškai, nei rusiškai, o trys ketvirtadaliai – romų kalba. Paminėtina, kad lietuvių kalbos kursai buvo vieni populiariausių romų minėtų kursų, kuriuose jie dalyvavo per pastaruosius 5 metus.

Kirtimuose gyvenančių romų lietuvių kalbos žinios ir įgūdžiai yra žymiai silpnesni nei kitose vietovėse gyvenančių – pavyzdžiui, iš visų laisvai lietuviškai susikalbančių romų, Kirtimų gyventojai sudaro tik penktadalį. Taip pat lietuvių kalbą kiek geriau moka moterys ir dirbantys romai.

22 pav. Kalbų vartojimo įgūdžiai (proc.)



Kalba yra vienas iš socialinių išteklių, galinčių palengvinti įsitraukimą į ir dalyvavimą darbo rinkoje. Kiti šiuo aspektu sarbūs dalykai – tai socialiniai santykiai, įskaitant neformalius draugų, pažįstamų tinklus bei formalias institucijas, galinčias suteikti paramą ar padėti spręsti susiklosčiusias problemas.

Tyrimo duomenys leidžia teigti, kad romai yra labiau linkę savarankiškai spręsti problemas, o ne kreiptis pagalbos, pavyzdžiui, jei vaikams kiltų problemų mokykloje pusė (43,7 proc.) ir jei turėtų problemų su policija trečdalis (33,6 proc.) romų problemas bandytų spręsti patys (žr. 8 lent.). Apklaustos rezultatai rodo romų socialinius ryšius, kurie apsiriboja romų bendruomene. Daugiausia (penktadalis) romai ieškotų pažįstamų neromų pagalbos ieškodami darbo. Nors ši dalis romų santykinai nedidelė, tačiau ją analizuojant pagal įvairias charakteristikas matome, pastebėtini šie ypatumai: ieškodami darbo į neromus pagalbos dažniausiai kreiptųsi vyrai, vidutiniškai jauni (21–30 metų), gyvenantys kitose Lietuvos vietovėse (ne Kirtimuose), dirbantys arba turintys tam tikrą pajamas garantuojančią veiklą. Tai yra grupė, turinti socialinių kontaktų už bendruomenės ribų ir galinti juos plėtoti. Šiuos teiginius patvirtina romų, besiskolinančių pinigų ir įrankių ar įrangos iš draugų, pažįstamų ne romų, atsakymų analizė. Pavyzdžiui, norėdami pasiskolinti pinigų iš pažįstamų dažniau ne romų, į juos kreipiasi vyresnio amžiaus (virš 50 m.), turintys santykinai aukštesnį išsilavinimą romai, gyvenantys įvairiose Lietuvos vietovėse – galima daryti prielaidą, kad tai ilgesnį laiką kaimynystėje gyvenantys romai, turintys patikimų socialinių kontaktų su ne romais. Šią tendenciją byloja ir atsakymai apie įrangos ar įrankių skolinimąsi – šią galimybę dažniau nurodo jaunesni, dirbantys romai vyrai, gyvenantys ne segreguotoje Kirtimų vietovėje.

8 lent. Į ką visų pirma kreiptumėtės, jei Jums reikėtų pagalbos?

	Į nieką; spręščiau pats		Į tėvus		Į kitus šeimos narius		Į draugus, pažįstamus ROMUS		Į draugus, pažįstamus NE ROMUS		Į RVC		Į seniūniją, savivaldybę	
	N	Proc	N	Proc	N	Proc	N	Proc	N	Proc	N	Proc	N	Proc
Pasiskolinti kokią nors įrangą, įrankius	25	21,0	13	10,9	32	26,9	29	24,4	14	11,8	3	2,5	0	0
Pasiskolinti pinigų	8	6,7	30	25,2	27	22,7	39	32,8	14	11,8	0	0	0	0
Rasti darbo	22	18,5	3	2,5	10	8,4	23	19,3	25	21,0	12	10,1	5	4,2
Jei vaikams kiltų problemų mokykloje	52	43,7	1	0,8	12	10,1	3	2,5	3	2,5	10	8,4	2	1,7
Jei turėtumėte problemų su policija	40	33,6	6	5,0	14	11,8	21	17,6	2	1,7	17	14,3	2	1,7
Susirasti būstą (kur apsigyventi)	23	19,3	11	9,2	18	15,1	19	16,0	8	6,7	2	1,7	29	24,3
Prašyti kitos pagalbos	1	0,8	0	0	2	1,7	12	10,1	6	5,0	1	0,8	2	1,7

Analizuojant romų darbo paieškos kanalus matome, kad sėkmingiausiu šaltiniu įvardijami draugai, pažįstami romai, įdarbinę ar rekomendavę darbdaviui – šį atsakymą į klausimą, koku būdu rado paskutinę savo darbovietę nurodo penktadalis (19,1 proc.) tyrime dalyvavusių romų. Šis atsakymas patvirtina gan stiprius bendruomenės ryšius.

Visais kitais atvejais didesnę atsakymų dalis siejama su ryšiais bendruomenės viduje – pažįstamais romais arba giminėmis. Priešingai susidariusiai nuomonei, kad romai daug ko reikalautų iš valstybės tarnybų (socialinės pagalbos), duomenys rodo, jog tik nedaugeliu atveju respondentai nurodė, jog kreiptųsi į Romų visuomenės centrą ar seniūniją, pavyzdžiui, daugiausia romų į RVC kreiptųsi jei turėtų problemų su policija arba ieškotų darbo (atitinkamai 14,3 ir 10,1 proc.), taip pat dėl vaikams kilusių problemų mokykloje. Tačiau tyrimo duomenys leidžia teigti, kad RVC atlieka pakankamai reikšmingą tarpininko tarp romų ir įvairių institucijų vaidmenį.

Vienas išsiskiriantis klausimas, dėl kurio nemaža dalis romų (24,3 proc.) kreiptųsi į seniūniją ar savivaldybės institucijas – tai būsto paieška. Tačiau šiuo atveju didesnę iniciatyva tenka nedirbančioms moterims (kaip ir kitais santykių su institucijomis atvejais, pavyzdžiui, mokykla), nepriklausomai nuo jų gyvenamosios vietos. Galima daryti prielaidą, kad šiam atsakymui įtakos turėjo 2004 m. pabaigos įvykiai Vilniaus Kirtimų gyvenvietėje, nugriovus keletą gyvenamųjų pastatų. Kitais atvejais maži

lūkesčiai oficialiai pagalbą ar socialines paslaugas galinčių teikti institucijų atžvilgiu kelia klausimą ne tik apie tai, ar iš tiesų valstybės remiami socialinės integracijos mechanizmai efektyvūs, bet ir apie tai, ar romams jie prieinami, pasiekiami (įskaitant informacine prasme), ar pakankamas jų mastas.

Minėdami kitą reikalingą pagalbą romai dažniausiai mini teisinės pagalbos poreikį, pagalbą pildant įvairius blankus, dokumentus, rašant prašymus ir pan. Pakankamai dažnai kaip paramos šaltinis įvardijama mokykla ir juos darbuotojai, užtikrinantys socialinių ryšių kanalus.

Apibendrinant tyrimo metu surinktus duomenis pastebėtina, kad socialinių išteklių prasme ne segreguotoje Kirtimų gyvenvietėje gyvenantys romai turi kur kas platesnius socialinius ryšius ir paramos kanalus. Nors pagrindiniu paramos šaltiniu išlieka romų bendruomenė, tačiau kur kas ryškesni socialiniai ryšiai su ne romais, pavyzdžiui, dirbantys romai kur kas dažniau teigia ieškodami darbo kreiptųsi į draugus, pažįstamus ne romus, taip pat gyvenantiems įvairiose Lietuvos vietose paprasčiau pasiskolinti pinigų ar įrankių/įrangos iš draugų, pažįstamų ne romų.

Dabartiniais duomenimis, tokio tarpininkavimo poreikio romai nejaučia, pavyzdžiui, tik 6 asmenys atsakė, kad jiems aktualu, kad į darbą juos lydėtų socialiniai darbuotojai (žr. 9 lent.). Kita vertus, tikėtina, kad socialinė pagalba ir jos galima nauda paprasčiausiai romams nežinoma. Patirties gaunant tokią pagalbą romai negali turėti daug, nes ji paprasčiausiai neprieinama – socialinių darbuotojų, dirbančių su romais, skaičius yra minimalus. Nebuvo nė vieno atvejo, kuris atsakydamas į klausimą apie tai, kaip susirado darbą, nurodytų, jog darbą jam padėjo susirasti socialinis darbuotojas. Visa tai rodo, kad kol kas socialinei integracijai plėtoti paprasčiausiai trūksta priemonių, jos mastas yra per mažas tam, kad būtų galima prasmingai vertinti jos metodus ir matuoti jos efektyvumą. Savo ruožtu, situacija rodo, jog plėtojant romų integraciją, iki šiol lieka nepanaudotas socialinio darbo potencialas.

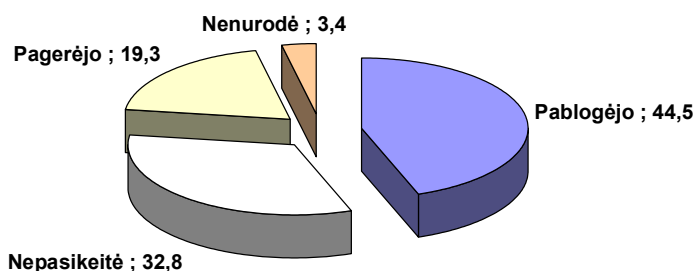
9 lent. Jeigu nuspręstumėte įsidarbinti arba jei dirbate, ar Jums labai svarbūs atrodo šie dalykai?

		Svarbu		Nesvarbu		N/N	
		N	Proc.	N	Proc.	N	Proc.
1.	Kad kartu su jumis dirbtų daugiau romų	12	10,1	103	86,6	4	3,4
2.	Kad darbe būtų duodamas maitinimas	59	49,6	56	47,1	4	3,4
3.	Kad darbdavys į darbą vežtų savo transportu	64	53,8	51	42,9	4	3,4
4.	Kad galėtumėte dirbti pusę darbo dienos (nepilną d. dieną)	52	43,7	62	52,1	5	4,2
5.	Kad į darbą Jus lydėtų socialiniai darbuotojai	6	5,0	109	91,6	4	3,4
6.	Kad darbas būtų arti gyvenamosios vietos	81	68,1	33	27,7	5	4,2
7.	Kita	37	31,1	0	0	82	68,9

Pragyvenimo lygio vertinimas

Tyrimo metu darbingo amžiaus romų buvo klausama, kaip jie vertina savo padėties pokyčius per paskutiniuosius metus. Taip pat pateikti klausimai apie gaunamą socialinę paramą ir turimas skolas. Atsakymai į šį klausimą pasiskirstė tokiomis dalimis: dauguma (44,5 proc.) romų teigia, kad jų ir jų šeimos pragyvenimo lygis per praėjusius metus pablogėjo, trečdalis (32,8 proc.) nurodo, kad padėtis nepasikeitė, o penktadalis (19,3 proc.) – kad padėtis pagerėjo (žr. 23 pav.).

23 pav. [Kaip pasikeitė] Jūsų ir Jūsų šeimos pragyvenimo lygis, palyginti su praėjusiais metais? (proc.)



Analizuojant pragyvenimo lygio pokyčių vertinimus pagal įvairias respondentų charakteristikas, pastebimi skirtumai priklausomai nuo turimo ar neturimo užimtumo / veiklos, užtikrinančios pajamas, nuo romų gyvenamosios vietos, šiek tiek nuo lyties ir amžiaus (žr. 24, 25, 26 ir 27 pav.).

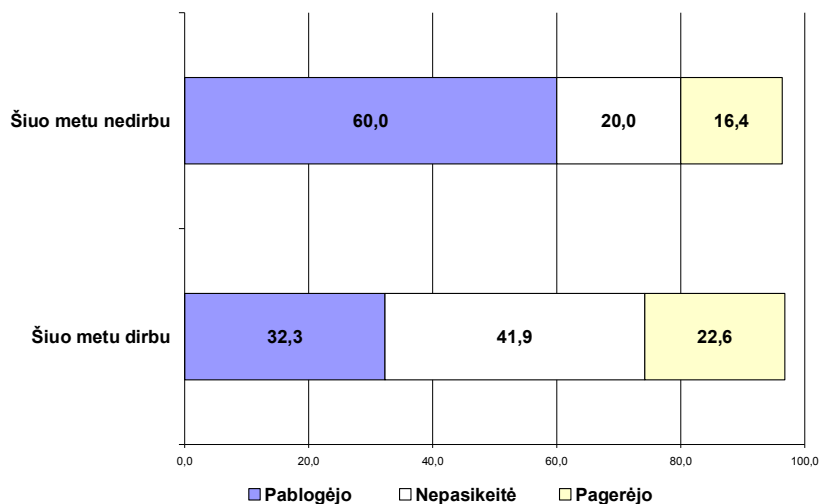
Didesnė dalis šiuo metu nedirbančių (60 proc.) nei dirbančių (32,3 proc.) teigia, kad jų pragyvenimo lygis per pastaruosius metus pablogėjo, taip pat daugiau dirbančiųjų (41,9 proc.) nei nedirbančiųjų (20 proc.) teigia, kad jis nepasikeitė.

Analizuojant atsakymus pagal tyrime dalyvavusių romų amžiaus grupes matome (žr. 25 pav.), kad santykinai geriau pragyvenimo lygį vertina jaunesnieji nei vyresnieji darbingo amžiaus romai, pavyzdžiui, kad jų pragyvenimo lygis pagerėjo nurodo trečdalis (36,4 proc.) iki 20 m. romų ir tik 5,3 proc. 51–60 m. amžiaus romų.

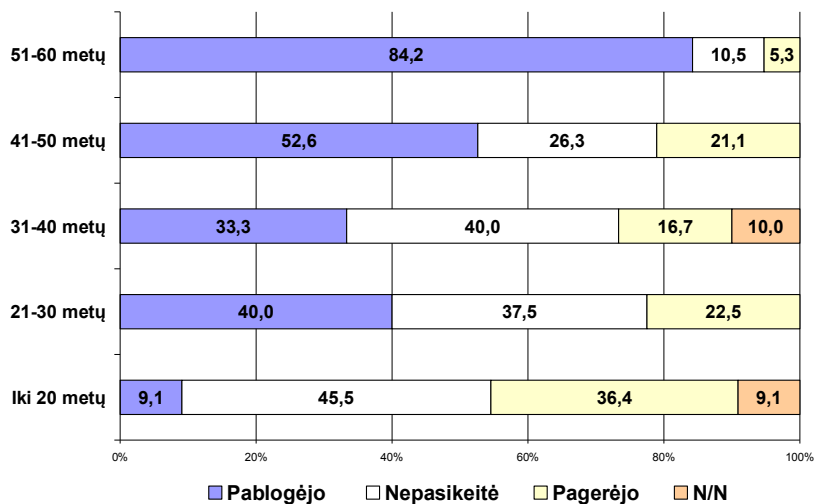
Taip pat pragyvenimo lygio pokyčius negatyviau linkusios vertinti romės nei romai: pablogėjimą įvardija pusė (51,4 proc.) moterų ir trečdalis (34,7 proc.) darbingo amžiaus vyrų. Po trečdalį abiejų lyčių atstovų teigia, kad jis nepakito.

Bene ryškiausi skirtumai pastebimi tarp skirtingose vietovėse gyvenančių romų nuomonių. Beveik dvigubai daugiau Kirtimuose (60,5 proc.) nei kitose Lietuvos vietovėse (35,5 proc.) gyvenančių romų teigia, kad jų pragyvenimo lygis per pastaruosius metus pablogėjo. Po trečdalį teigia, kad pragyvenimo lygis išliko toks pats. Tačiau ketvirtadalis (26,3 proc.) romų, gyvenančių kitose Lietuvos vietovėse teigia, kad jų pragyvenimo lygis pagerėjo, kai ši dalis tarp Kirtimuose gyvenančių romų sudaro vos 7 proc.

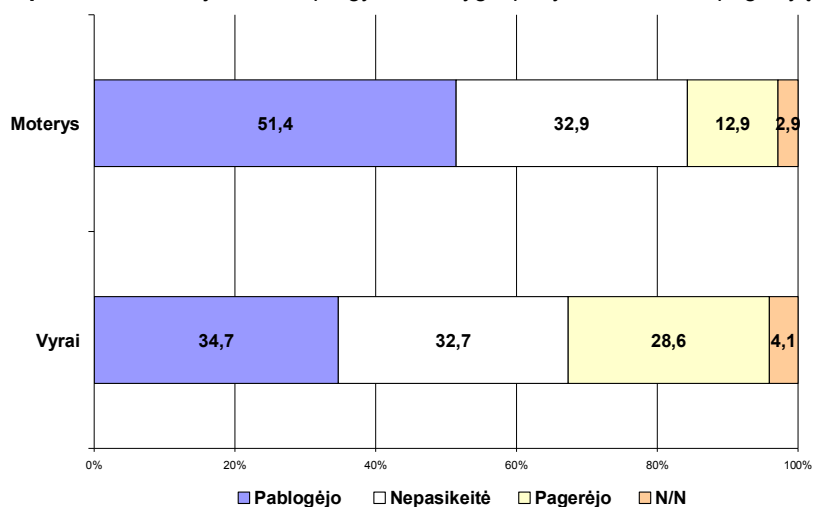
24 pav. Asmens ar jo šeimos pragyvenimo lygio pokyčio vertinimas pagal darbinę padėtį (proc.)



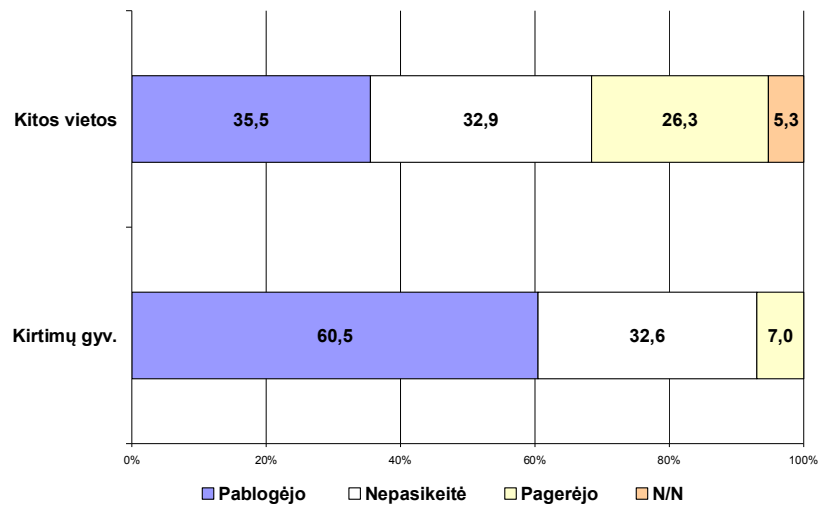
25 pav. Asmens ar jo šeimos pragyvenimo lygio pokyčio vertinimas pagal amžiaus grupes (proc.)



26 pav. Asmens ar jo šeimos pragyvenimo lygio pokyčio vertinimas pagal lytį (proc.)



27 pav. Asmens ar jo šeimos pragyvenimo lygio pokyčio vertinimas pagal gyvenamąją vietą (proc.)



Socialinė parama romams

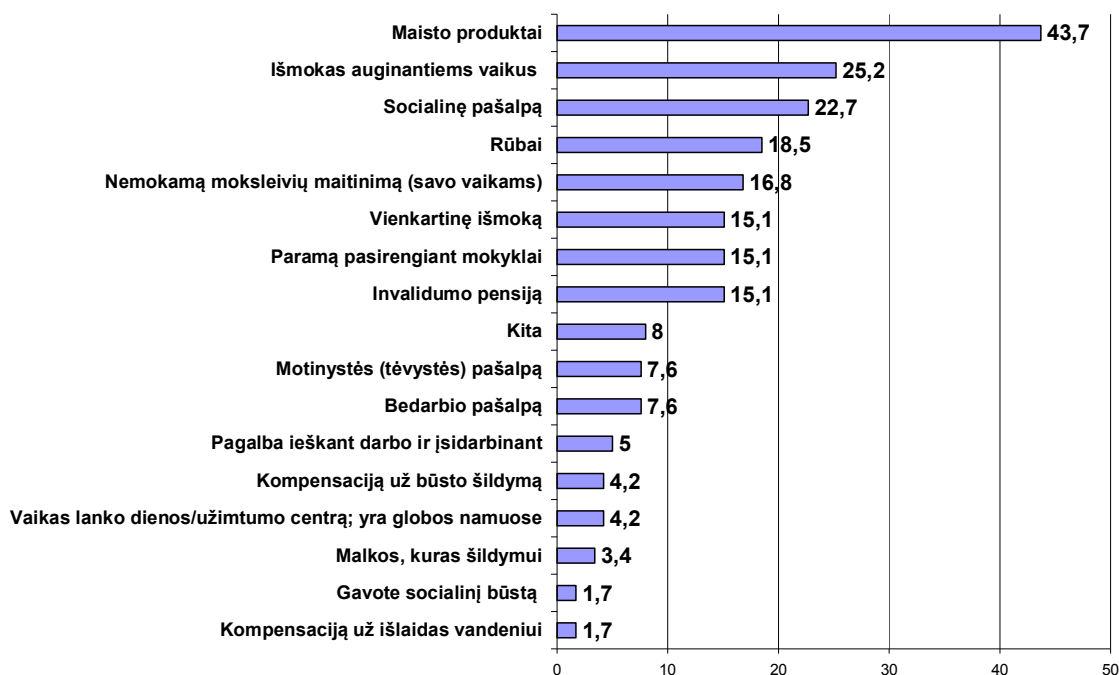
Tyrimė dalyvavusių darbingo amžiaus romų buvo klausiama apie per pastaruosius 12 mėnesių gautą paramą. Trys ketvirtadaliai (74 proc.) respondentų teigė, kad per šiuos metus yra gavę vienokią ar kitokią paramą, įskaitant finansinę, natūrinę ar socialinę paramą. Beveik penktadalis (18,5 proc.) darbingo amžiaus tyrimė dalyvavusių romų teigia, kad per pastaruosius metus jie negavo jokios paramos. 7,5 proc. nepateikė jokio atsakymo į klausimą apie gautą paramą.

Paramą gavusios dažniau įvardija moterys (70 proc.) nei vyrai (30 proc.), taip pat tai dažniau kitose Lietuvos gyvenvietėse nei Kirtimai gyvenantys darbingo amžiaus romai (atitinkamai 60 ir 40 proc.) bei neturintys užsiėmimo (54 proc.), garantuojančio pajamas respondentai.

Analizuojant gautos paramos priemones, dažniausiai romai nurodo gavę maisto produktų (43,7 proc.) (žr. 28 pav.). Antroje vietoje yra išmokos vaikus auginantiems asmenims ir kitos socialinės pašalpos – jas įvardija ketvirtadalis respondentų. Penktadalis (18,5 proc.) teigia gavę paramą drabužiais. Maždaug kas šeštas romas nurodo gavęs paramą savo vaikams, t.y. nemokamą maitinimą arba paramą pasirengiant mokyklai.

Apklaustos užfiksuotas naudojimosi socialinėmis išmokomis mastas nėra didelis ir neatitinka populiarus įvaizdžio, kad romai „gyvena iš pašalpų“. Didžiausia santykinė apklaustųjų dalis, gaunanti kokios nors rūšies išmoką, siekia tik ketvirtadalį (išmokos auginantiems vaikus; socialinė pašalpa).

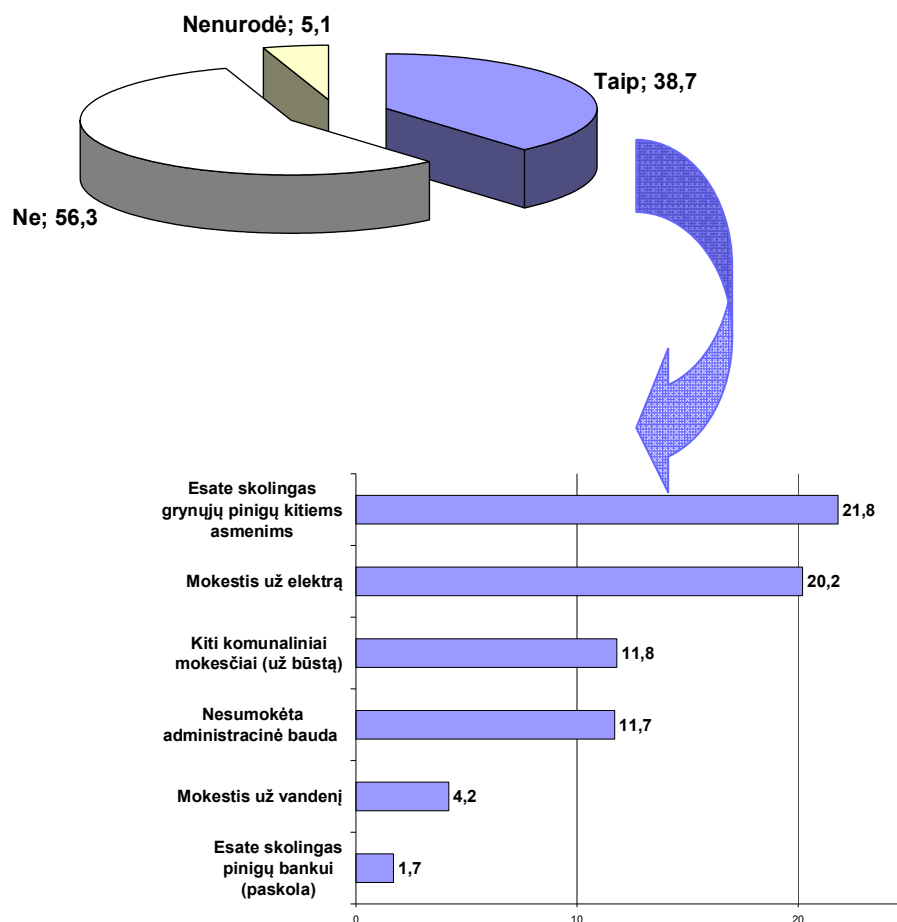
28 pav. Pažymėkite paramą, kurią jūs gavote per praėjusius 12 mėn. (proc.)



Taip pat darbingo amžiaus romų buvo klausiama, ar jie ar jų šeima turi įsiskolinimų. Daugiau nei pusė (56,3 proc.) tyrimė dalyvavusių romų į šį klausimą atsakė neigiamai, o daugiau nei trečdalis (38,7 proc.) – teigiamai (žr. 29 pav.).

Penktadalis (21,8 proc.) visų tyrimė dalyvavusių romų teigia, kad yra skolingi grynujų pinigų kitiems asmenims. Vos keli respondentai nurodė, kad yra paėmę paskolą iš banko. Taip pat didžiausi romų įsiskolinimai yra susiję su nesumokėtais mokesčiais už elektrą – tai įvardija penktadalis respondentų (20,2 proc.). Maždaug kas devintas (12 proc.) tyrimė dalyvavęs romas nurodo, kad yra skolingas kitų komunalinių mokesčių ar yra nesumokėjęs administracinių baudų.

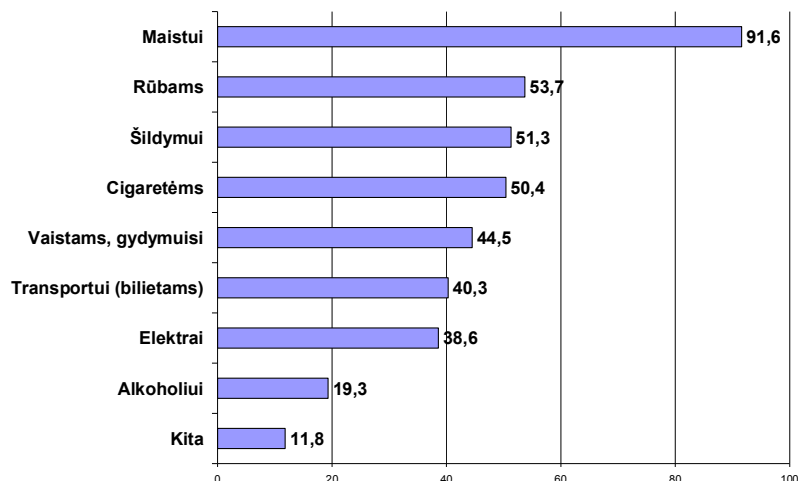
29 pav. Ar Jūs ir Jūsų šeima turite įsiskolinimų? (proc.)



Analizuojant respondentų pasisakymus pagal įvairias charakteristikas galima teigti, kad skolų turinčios dažniau teigia moterys (60,9 proc.) nei vyrai (39,1 proc.), romai, gyvenantys ne Kirtimuose (67,4 proc.) nei Kirtimuose (32,6 proc.), bei dirbantys (58,7 proc.) nei nedirbantys (39,1 proc.). Taip pat dauguma skolininkų yra nuo 21 iki 40 metų amžiaus. Grynujų pinigų skolas gali lemti anksčiau aptarti ne Kirtimuose gyvenančių romų platesni socialiniai ryšiai, galimybės skolintis bei atiduoti skolas, įskaitant darbo turėjimą. Tačiau, pavyzdžiui, už elektrą skolingi dažniau Kirtimų (54,5 proc.) nei kitose vietose (45,5 proc.), nedirbantys (59,1 proc.) nei dirbantys (40,9 proc.) romai.

Analizuojant romų išlaidų struktūrą matome, kad didžioji dauguma daugiausia tyrimų lėšų išleidžia maistui – kaip didžiąją išlaidų dalį įvardija devyni iš dešimties tyrime dalyvavusių romų (žr. 30 pav.). Pusė romų (53 proc.) nurodo, kad pinigų išleidžia rūbams ir šildymui, taip pat pusė romų nurodo, kad daugiausia išlaidų skiria cigaretėms. Kiek mažesnė dalis, svyruojanti apie 40 proc. pagrindines išlaidas skiria vaistams, gydymui, transportui ar elektrai.

30 pav. Išlaidų struktūra (sumuojama nurodžiusių kaip tris pagrindines pozicijas – didžiausias išlaidas, per praėjusį mėnesį), (proc.)



Nors konkrečias sumas įvardijo nedidelė dalis tyrime dalyvavusių romų, tačiau, pavyzdžiui, maistui, vidutiniškai šeima išleidžia apie 600–700 Lt per mėnesį. Rūbams skiriamų išlaidų vidurkis svyruoja apie 300 Lt, šildymui – 200 Lt, o vaistams apie 100 Lt per mėnesį. Cigaretėms nurodžiusieji sumas vidutiniškai išleidžia nuo 100 iki 140 Lt. (žr. 10, 11 lent.).

10 lent. Išlaidų struktūra

	0 Lt (%)	Nenurodė (proc.)	Vidurkis (Lt)	Std nuokrypis	Mediana
Maistui	4,2	38,1	675,6 (N=73)	580,4	500,00
Rūbams	10,1	58,0	306,80 (N=50)	470,6	200,00
Elektrai	17,6	64,7	38,57 (N=42)	57,5	10,00
Šildymui	15,1	68,9	239,19 (N=37)	308,7	100,00
Vaistams, gydymuisi	7,6	63,9	117,44 (N=43)	130,3	100,00
Alkoholiui	17,6	79,0	14,80 (N=25)	44,4	
Cigaretėms	5,0	52,9	138,20 (N=56)	106,8	100,00
Transportui (bilietams)	12,6	65,5	111,18 (N=41)	247,4	20,00

11 lent. Išlaidų pasiskirstymas percentiliais (Lt)

	25 %	50 %	75 %
Maistui	300	500	1000
Rūbams	7,50	200,00	462,50
Elektrai	0,00	10,00	62,50
Šildymui	0,00	100,00	350,00
Vaistams, gydymuisi	20,00	100,00	150,00
Alkoholiui	0,00	0,00	0,00
Cigaretėms	67,50	100,00	200,00
Transportui (bilietams)	,00	20,00	85,00

DARBDAVIŲ NUOSTATOS IR ĮDARBINIMO PRAKTIKA

Atsižvelgiant į tai, kad romai gyvena santykinai nedidelėmis grupėmis darbo jėgos mastų požiūriu, ir į tai, kad nedidelė romų dalis dalyvauja formalioje darbo rinkoje bei tai, kad didelė dalis potencialiai galinčių dirbti romų pasižymi specifine padėtimi darbo rinkos atžvilgiu (žema kvalifikacija, ilgalaikis nedarbas), darbdavių tyrime remtasi *tiksline atranka*. Tai reiškia, jog buvo atrenkamos tos įmonės ar organizacijos, kurios pagal numatytus kriterijus galėtų tapti potencialiais romų darbdaviais:

- darbdaviai, kurie apklausos laikotarpiu skelbėsi ieškantys darbuotojų nekvalifikuotam darbui ir/arba patys organizavo apmokymą;
- darbdaviai, kurių įmonės romams yra santykinai lengvai pasiekiamos (yra Kirtimuose; Vilniaus, Kauno, Panevėžio miestuose; arba darbdavys organizuoja darbuotojams transportą).

Iš viso buvo apklausta 100 darbdavių atstovų (įmonių vadovai arba už personalo atranką atsakingi asmenys): 70 Vilniuje, 15 Kaune ir 15 Panevėžyje. Apklausa vyko birželio – rugsėjo mėn.

Siekiant geriau išsiaiškinti darbdavių požiūrius, šiuose miestuose buvo suorganizuoti 4 informaciniai seminarai ir apskrito stalo diskusijos apie galimybes pasinaudoti užimtumo rėmimo priemonėmis. Apskrito stalo diskusijos buvo organizuotos Vilniuje (2 seminarai, pirmajame dalyvavo 7 darbdavių atstovai, antrajame - 9,), Kaune (dalyvavo 6 darbdavių atstovai) ir Panevėžyje (dalyvavo 7 darbdavių atstovai). Seminarai vyko 2007 m. liepos 25 d., rugpjūčio 9 d., rugpjūčio 16 d., rugpjūčio 30 d.

Atrankos aprašymas

Planuojant darbdavių apklausą buvo išskirtos trys darbdavių grupės:

- a. Darbdaviai, pas kuriuos romai yra dirbę;
- b. Darbdaviai, į kuriuos romai kreipėsi, bet negavo darbo;
- c. Potencialūs romų darbdaviai.

Įmonių, į kuriuos romai yra kreipęsi dėl darbo ir kuriose yra dirbę, atranka buvo vykdyta remiantis romų apklausos ir interviu su ekspertais metu gauta informacija.

Potencialių darbdavių atranka buvo sudaryta remiantis darbo pasiūlymais Lietuvos darbo biržos internetiniame puslapyje www.ldb.lt Vilniuje, Kaune ir Panevėžyje¹⁶, darbo vietų skelbimais Interneto darbo paieškos portaluose¹⁷, darbo pasiūlymų laikraštyje „Darbo rinka“.

Darbo pasiūlymai buvo atrenkami remiantis trimis pagrindiniais **kriterijais**:

- darbas nereikalauja specialių profesinių įgūdžių arba darbdavys siūlo apmokymo programos galimybę.
- darbas nereikalauja aukštesnio nei vidurinis išsilavinimas, didžiausią dėmesį skiriant darbo vietoms su pagrindiniu bendro lavinimo/profesiniu išsilavinimu arba su žemesnio lygio išsilavinimu.
- Vilniuje - darbo vieta netoli nuo romų gyvenamųjų vietų – didžiausią dėmesį skiriant darbo vietoms Kirtimuose, Naujininkuose, Naujamiestyje, Stoties rajone, centre. Taip pat įtraukiant darbus, kurie neturi reguliarios darbo vietos (pvz. biurų valytojai).

Įmonių pagal darbo skelbimus atranka buvo papildyta katalogo „Visa Lietuva“ informacija. Pasirenkant paslaugą „Žemėlapis“, Interneto svetainėje visalietuva.lt buvo atrenkamos netoli romų gyvenamųjų vietų esančios gamybinės įmonės, darbams potencialiai samdančios ir nekvalifikuotą darbo jėgą.

Darbdavių atstovai (įmonių vadovai ir personalo atrankos specialistai) į informacinius seminarus ir apskrito stalo diskusijas buvo atrenkami vykdat kiekybinę apklausą - vienas iš anketos klausimų buvo apie įmonės suinteresuotumą dalyvauti seminare apie užimtumo rėmimo priemones ir galimybę įdarbinti remiamus darbuotojus.

¹⁶ Pagrindinis duomenų masyvas sukauptas remiantis iki 2007 06 29 paskelbtais darbo pasiūlymais, duomenų bazė papildyta atnaujintais darbo biržos duomenimis liepos ir rugpjūčio mėn.

¹⁷ Darbo paieškos portalai: darbo.lt, dirbu.lt – duomenys sukaupti remiantis 2007 06 22-29d. paskelbtais darbo pasiūlymais, duomenų bazė papildyta 2007 07 18.

Darbo biržos vaidmens vertinimas

Darbdavių atsakymuose apie naujų darbuotojų paieškos būdus išryškėjo, jog beveik pusė darbdavių (47 proc.) bendradarbiavimą su teritorine darbo birža mano esant neefektyviu darbuotojų paieškos būdu. Darbdaviai linkę ieškoti darbo jėgos kitais būdais, o apskrito stalo diskusijų metu išryškėjo, jog yra atvejų, kuomet darbdaviai nutraukė bendradarbiavimą su darbo birža net trūkstant darbuotojų. Nors apklausoje dalyvavo įmonės, kurioms trūksta darbuotojų ir ieškančios nekvalifikuotos darbo jėgos, penktadalis jų nesiregistruoja darbo biržoje (12 lent.).

Negatyvų požiūrį į darbo biržos tarpininkavimą darbdaviai išreiškė teigdami, kad jis dažnai nėra efektyvus, nėra derinami darbuotojo ir darbdavio poreikiai:

“Darbo birža nerodo iniciatyvos, mes gana dažnai ieškome darbuotojų darbei sandėliuose, kvalifikacijos ypatingos nereikia, galim žmones apmokyti per vieną-dvi savaites, bet realiai nesam priėmę nė vieno žmogaus iš darbo biržos. Nė vienas skambutis į darbo biržą neatvedė nė vieno žmogaus. Užimtumo priemonėmis galėtume naudotis nebent patys susiradę darbuotoją, siųsdami jį į darbo biržą registruotis ir patiems tvarkantis reikiamus dokumentus. Neatsiunčia, ateina vienas kitas žmogus su prašymu gauti parašą, kad jis mums netinka.”

“Iš darbo biržos per paskutinius du metus du darbuotojai buvo atėję. Paklausinėjo, išklausė, kokį mes darbą siūlom ir sako, ne, aš tokio darbo negalėsiu dirbti. Nors mes biržai buvom išaiškinę, kokių darbuotojų mes ieškom ir koks tas darbas.”

Panašu, jog priešinga situacija yra mažesniuose miestuose, kur darbas su kiekvienu bedarbiu yra daugiau ar mažiau individualus:

“Mažesnių miestelių darbo biržos veikia efektyviai, ir pasiūlo, ir surandame darbuotojus. Ten rajonuose darbo pasiūla yra didesnė (bedarbių procentas yra didesnis). Regionuose darbo birža pažįsta bedarbius, žino jų šeimas – galima pasitikėti jų rekomendacijomis. Vilniuje darbo birža žmonių nepažįsta ir net žmogus kaip individas jiems nelabai rūpi”.

Darbdaviai labiausiai linkę pasikliauti patikėjimą turinčių asmenų arba organizacijų-partnerių rekomendacijomis. Daugelis diskusijų dalyvių minėjo, jog personalo atrankos procese domisi ankstesne darbuotojo patirtimi ir tikrina darbuotojo atsineštas rekomendacijas. Darbo birža romams ne visuomet gali suteikti rekomendaciją; tuo pačiu akivaizdu, kad tokį vaidmenį galėtų ir turėtų sugebėti atlikti tie, kurie norėtų teikti efektyvią paramą romų įdarbinimui.

12 lent.

Ar Jūsų įmonė registravosi kaip darbdavys teritorinėje darbo biržoje?	N	Proc.
Taip	73	78,49
Ne	19	20,43
N/N	1	1,08
Iš viso	93	100

13 lent.

Ar įmonė įdarbino iš darbo biržos siūstą bedarbį?	N	Proc.
Taip, įdarbinom sėkmingai	41	42,27
Taip, bet nepasiteisino	29	29,90
Ne	24	24,74
N/N	3	30,93
Iš viso	97	100

14 lent. Įvertinkite 5 balų skalėje, kokie Jūsų įmonėje taikomi naujų darbuotojų paieškos būdai yra efektyviausi? (1 – visai neefektyvu, 5 – labai efektyvu):

		1	2	3	4	5	N/N	Iš viso
1.	Kreiptis į teritorinę darbo biržą	30,11	17,20	23,66	13,98	8,60	6,45	100
2.	Skelbti apie darbuotojų paiešką spaudoje ar Internete	6,45	11,83	16,13	16,13	44,09	5,38	100
3.	Studijuoti darbo ieškančių žmonių skelbimus, CV Internete ar žiniasklaidoje	24,73	22,58	19,35	17,20	6,45	9,68	100
4.	Kreiptis į privačią įdarbinimo agentūrą	37,63	18,28	10,75	7,53	4,30	21,51	100
5.	Kreiptis į draugus, gimines, pažįstamus	8,60	12,90	31,18	23,66	16,13	7,53	100
6.	Įsivežti darbo jėgą iš užsienio	53,76	8,60	6,45	2,15	1,08	27,96	100
7.	Kita (įrašykite)	0	100	0	0	0	0	100

Valstybės paramos įdarbinant remiamus darbuotojus vertinimas

62 proc. apklaustų darbdavių, nepaisant jog jiems trūksta darbuotojų, nėra pasinaudoję valstybės parama – subsidijomis, kurias darbo birža skiria įdarbinant remiamas bedarbių kategorijas (16 lent.).

Apskirto stalo diskusijų su darbdaviais metu buvo klausiama, kodėl dauguma darbdavių valstybės teikiama parama nesinaudoja. Tam yra kelios priežastys – netinkamas subsidijų planavimas ir ilgai trunkantis dokumentacijos tvarkymas subsidijoms gauti. Lėšų planavimas atskirose teritorinėse darbo biržose yra labai apytikslis, metinės subsidijų kvotos (planas) yra išnaudojamos kur kas anksčiau nei baigiasi metai (kai kur net pirmame metų ketvirtyje). Lėšos numatomos netiksliai, pagal ankstesnių metų apimtis, neįvertinant naujai atsiradusių darbo rinkos tendencijų, poreikių ir galimybių. Dėl šios priežasties dalis darbdavių neturi galimybės pasinaudoti subsidijomis: “darbo birža sako, kad nėra lėšų. Todėl nors esame socialinė įmonė, per pusantų metų įdarbinome apie 60 neįgaliųjų, iš kurių tik gal už dešimtį gavom subsidijas”.

Darbdaviai išreiškė nuomonę, jog lėšų subsidijoms nelieka dėl neefektyvaus kitų programų lėšų panaudojimo:

“Išmetami pinigai ten, kur nėra jokie efekto. Pavyzdžiui, birža pasiūlo įsigyti siuvėjo specialybę, kai žmogui virš 50 m. Jis niekada nebus siuvėjas nei vienoje siuvimo įmonėje. „Kodėl eįt mokyti?“ klausiu, atsako – „kad gautume stipendiją“. Todėl nelieka pinigų kitoms programoms. Atranka turėtų būti prieš skiriant mokymus”.

Dokumentacijos subsidijoms tvarkymas yra ilgai trunkantis procesas, todėl daugelis įmonių nesinaudoja parama iš valstybės, nors priima darbuotojus iš remiamų darbuotojų kategorijų. Dauguma darbdavių (ypač iš sėkmingai veikiančių įmonių) išreiškė požiūrį, jog nepasinaudoja parama iš valstybės dėl per didelių laiko sąnaudų aiškinantis subsidijų gavimo procedūras, užsakant pažymas, laukiant darbo biržos sprendimo, o vėliau pateikiant mėnesines ataskaitas:

“bandėme darbinti priešpensinio amžiaus žmogų. Dokumentų tvarkymas užtruko labai ilgai, per tą laiką jis išėjo iš darbo. Todėl subsidijos nesam gavę, nors mielai priimam žmones su negalia, ir pas mus jie dirba. Tačiau nepasinaudojame subsidijų lėšomis”; “pasinaudoti subsidijų lėšomis net nebandėme, kai išgirdom, kad pateikus prašymą ir užpildžius visą dokumentaciją užtruks ne greičiau nei 15-20 dienų. Sumoj gaunasi 1 mėn. ir tada ieškai kitokių [darbuotojų paieškos] būdų”.

Tarp pasinaudojusių subsidijomis pagrindinės įdarbino kategorijos – tai neįgalieji, vyresnio amžiaus asmenys (per 50 m.), ir ilgalaikiai bedarbiai (17 lent.). Tai, jog daugiausia įdarbintų (penktadalį) sudaro ilgalaikiai bedarbiai, rodo, jog aktualu užtikrinti, kad romai, galintys pretenduoti į ilgalaikio bedarbio statusą, jį gautų ir galėtų pasinaudoti papildoma parama, galinčia suinteresuoti darbdavį.

15 lent. Ar žinote apie galimybę gauti subsidiją iš valstybės, įdarbinant remiamus bedarbius?

	N	Proc.
Ne	5	5,38
Taip, žinau	61	65,59
Esu šiek tiek girdėjęs (-usi)	25	26,88
N/N	2	2,15
Iš viso	97	100

16 lent. Ar Jūsų įmonė yra pasinaudojusi subsidijomis iš darbo biržos (įdarbinant remiamus bedarbius)?

	N	Proc.
Taip	33	35,48
Ne	58	62,37
N/N	2	2,15
Iš viso	93	100

17 lent. Jeigu įmonė yra pasinaudojusi subsidijomis, kurios iš šių kategorijų darbuotojas buvo įdarbintas:

	N	Proc.
Neįgalus asmuo	12	12,90
Ilgalaikis bedarbis	20	21,51
Vyresnis kaip 50 m. amžiaus darbingas asmuo	15	16,13
Nėščia moteris, vaiko motina arba tėvas, faktiškai auginantis vaiką iki 8 metų amžiaus arba neįgalų vaiką iki 18 m. amžiaus	7	7,53
Asmuo, grįžęs iš laisvės atėmimo vietų	4	4,30
Asmuo, priklausantis nuo psichotropinių medžiagų, baigęs reabilitacijos programas	0	0
Prekybos žmonėmis auka	0	0

18 lent. Jeigu taip, kokia tai buvo/ yra subsidija?

	N	Proc.
Darbo užmokesčio kompensacija	29	82,86
Darbo vietos steigimo	4	11,43
Darbo rotacijos	0	0
Kita	2	5,71
Iš viso	35	100

Romų ir kitų potencialių darbuotojų grupių priėmimas į darbą ir integracija į darbo aplinką

Darbdavių apklausoje prašyta įvertinti, kokias galimybes skirtingų kategorijų asmenys turėtų įsidarbindami ir pritaipdami prie įmonės darbuotojų kolektyvo (31–32 pav.). Neigiamiausia nuostata – asmenų su psichikos negalia atžvilgiu, nepaisant to, kad daugelis darbdavių siūlo paprastus, nekvalifikuotus darbus. Kitos kategorijos skirtingai išsidėsto darbdaviams vertinant savo nuostatas (tai, ar darbuotojas gautų darbą) ir darbo kolektyvo nuostatas, tačiau romų galimybės darbdavių vertinimu vienos mažiausių įveikiant ir įsidarbinimo, ir integracijos darbo kolektyve etapą: beveik pusė (47 proc.) atsakiusių įmonių atstovų teigė, kad romai darbo greičiausiai negautų, o 44 proc. nurodė, kad romai greičiausiai nepritaptų ir darbo aplinkoje. Taigi, darbdavių nuomone, romai yra viena mažiausiai galimybių integruoti į darbo rinką turinčių asmenų. Žemi darbdavių lūkesčiai romų atžvilgiu ir aiškiai pačių darbdavių prognozuojama neigiama darbo aplinkos nuostata yra sudėtingas barjeras, dėl kurio net valstybės taikomos užimtumo rėmimo priemonės gali būti neefektyvios.

Apskrito stalo diskusijose dalyvavę darbdaviai pripažįsta, jog asmenys iš remiamų ar nedalyvaujančių darbo rinkoje grupių, pvz. romai, galėtų būti papildomas darbo jėgos šaltinis, tačiau tam reikia atlikti tam tikrą darbą su jais pačiais, juos „socializuoti“. Romai nėra priimami į darbą dėl to, kad neturi pradinių socialinių įgūdžių, motyvacijos, jog jie tiesiog nėra pasirengę darbui.

“Kalbama apie socialinę integraciją tų žmonių, kurie yra likę tame bedarbystės procente(...)Aš suprantu, kad dalį iš jų galbūt galima gražinti į socialinį gyvenimą – juos iš asocialių paversti socialiais.”

“Žinoma, dalis resurso yra – mes esame šalia romų kaimo didžiulio ir mes su jais labai gerai bendraujame, jie nuolat budi prie mūsų durų ir nori sandėlininkais dirbti. Bet jie dirbti nenori, juos reikia orientuoti į tai, kad jie norėtų dirbti. Mums visiškai nesvarbu, ar tai romas, ar čečėnas, mums visiškai nesvarbu, koks jisai ten. Jis gali minimaliai mokėti lietuviškai, suprasti, ir rusų kalbą visi moka ir gali su juo šnekėtis, ir aplinka kartais džiaugiasi, kad yra toje aplinkoje ir gali išmokyti rusų kalbą. Bet reikia, kad juos kas nors sugrąžintų, reikia su jais dirbti iki tol, kad pas juos atsirastų noras dirbti, kad jie socializuotųsi, bet jei jie neturi to noro...”

“Jūs supraskit tuos romus, kodėl jie eis dirbti, jei jie stovėdami šalia gali užsidirbti tuos pinigus kitaip. Tai vėlgį, jie nuo mažens tuos pinigus ima užsidirbti per narkotikus – jie tarpininkai yra, kurie nukreipia, kurie atranda, atbėga. Pas juos visas tinklas yra. Ir žinoma, kai gali turėti pinigų nedirbdamas, tada tas darbas jiems nėra... Tai turėtų būti didelis įdirbis, žinoma, jei nebūtų kitos išeities, galbūt paskutinė išeitis būtų taip, kad tu užsiimtum jų kažkokia socializacija ir kažką darytum, tam, kad pas save juos turėtum. Bet dabar, kai tu turi pasirinkimo galimybę, kad nėra taip, kad pas tave neateina darbuotojai, jų yra (nors ir be kvalifikacijos)... Bet tu juos pasiruoši lengviau, tau nereikia jų dar įvesti į socialią aplinką (iš asocialių padaryti socialiais, socialinti jų, taip grubiai išsireiškus). O mokyti tu vis tiek juos turi. Tai, kai nebebus... Matyt, ateis tas laikas, kai ir taip darysim.”

“Man tik per atrankas tekdavo su romais susidurti. Paskutinis vienas iš kurioziškiausių variantų, ateina dviese: “mes norim vienos darbo vietos”. Pirmiausiai su motyvacija jų reikėtų padirbėti. Turbūt kaip ir visame kame yra daug to potencialo ir gal ir galėtų. Bet pagal tai, kas matosi, narkomanai iš ten (taboro) ateinantys, moteriškės sukasi aplink krovinius automobilius, tai matosi, kad tai kitokie žmonės su kitokiu požiūriu. Ir jeigu kažkas sugebėtų juos į protą atvesti, tai gal būtų dar vienas šaltinis.”

Net ir negausūs romų bandymai įsidarbinti netoli taboro esančiose įmonėse baigiasi tuomet, kai susiduriama su pirminių dokumentų pateikimu: “jie sako, kad jie nori dirbti sandėlininkais, jo suvokimas, ką daro sandėlininkas – kad pas jį visi, visi į jį kreipiasi, o jis kažką dalina. kai pradedi su juo kalbėti, kokių reikia dokumentų, ką reikia daryti, kai reikia anketą užsipildyti, tai ties ta vieta viskas ir baigiasi.”

Motyvacijos stoka, kylanti iš prisitaikymo prie esamų minimalių gyvenimo sąlygų, pasak darbdavių, yra svarbi darbuotojų neefektyvaus darbo ir kaitos priežastis:

“tie žmonės neretai yra įpratę gyventi tomis minimaliomis sąnaudomis ir pas jį nėra motyvacijos dirbti, tai yra, stengtis labiau nei tai yra minimaliai būtina. Ir yra buvę tokių atvejų, kai pas mus vienas darbuotojas ateina, jis prastumia tą darbo dieną, gauna mūsų nustatyta minimumą ir jam to pilnai pakanka. Gaunasi taip, kad turi krūvą nemotyvuotų žmonių, kurie negana to, kad neatlieka savo normą, kiti matydami tokį darbą taip pat praranda motyvaciją stengtis dirbant.”

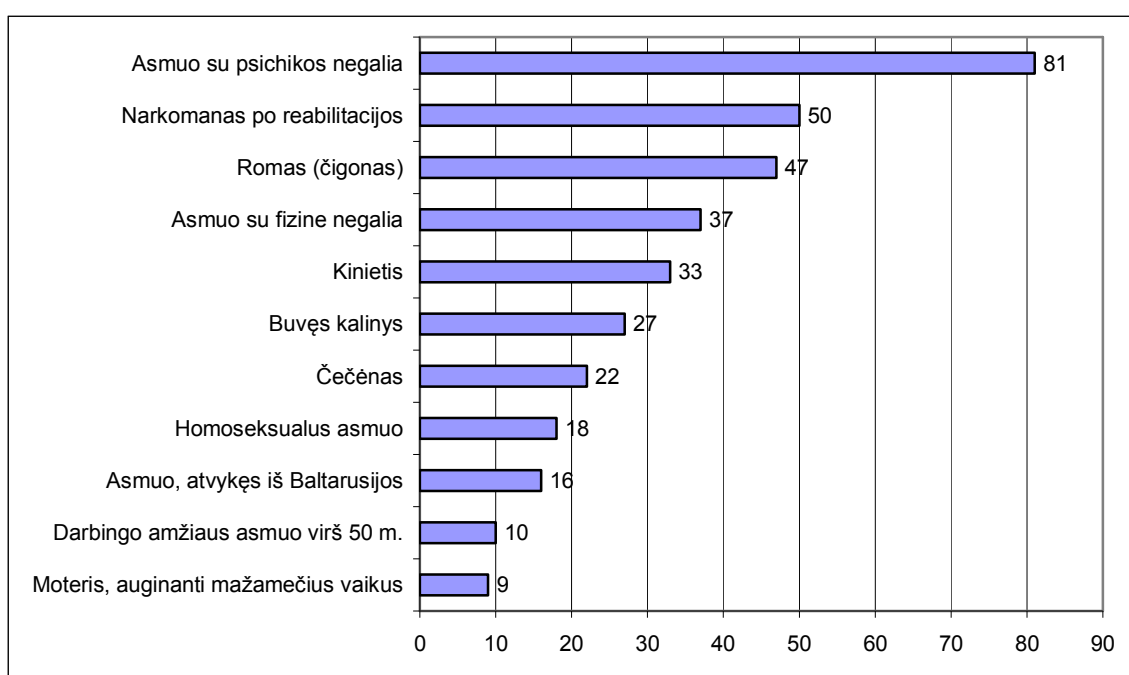
Kalbant apie remiamų bedarbių įdarbinimą, buvo išreikšta nuomonė, jog tokių darbuotojų atrankai reikia skirti pernelyg daug papildomo laiko ir išteklių, kad būtų galima atrasti tinkamą darbuotoją. Todėl darbdaviai bevelija ieškoti kitų darbo jėgos šaltinių:

“reali situacija Lietuvoje yra tokia, kad darbo biržoje užsiregistravusieji yra tie, kurie realiai nenori darbo. Jeigu nėra tokio tarpininko, kuris tą srautą galėtų atsijoti.... kai reikia dešimt žmonių, o kreipiasi 100, iš kurio tik vieną tegali priimti – tai iš tikrųjų pagalvoji, ar verta gaišinti savo ir savo žmonių laiką.”

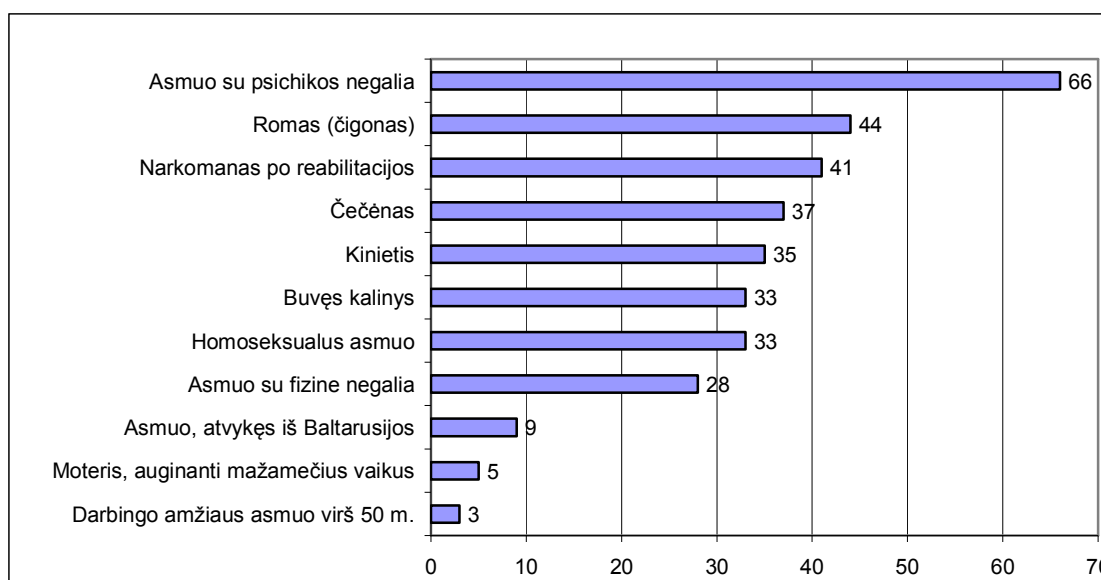
“Teko susidurti su čigonais, kai ateina, sako, kad viską moka. O pradėjus dirbti, greitai atkrenta – pas mane buvo du atėję, tai vyresnis pradirbo gal pusę metų, o jaunesnis atkrito iškart. Buvo sunkoka, nes nors darbo valandos buvo nuo 8 iki 17, tai ateidavo 9 ar 9.30.”

Darbdavių atsakymai rodo, jog jie nėra pasirengę investuoti į darbuotojo ugdymą. Nekvalifikuotos darbo jėgos atveju vis dar ieškoma kitų išeičių.

31 pav. Jūsų nuomone, kuris iš šių darbuotojų lengviausiai rastų darbą Jūsų įmonėje (jei visi turėtų vienodus kvalifikacinius reikalavimus ir galėtų atlikti reikiamą darbą)?
(Atsakiusieji “negautų” ir “greičiau negautų”, proc.)



32 pav. Jūsų nuomone, kuris iš darbuotojų lengviausiai pritaaptų Jūsų įmonės darbuotojų kolektyve?:
(Atsakiusieji “nepritaaptų” ir “greičiau nepritaaptų”, proc.)



Darbdaviai dažniausiai linkę atsižvelgti į būsimų bendradarbių nuomonę prieš priimdami “netipinį” darbuotoją, pasitaiko, kad ji būna lemiama. Kai bendradarbių kolektyvas nenori dirbti su tokiu darbuotoju, darbdavys dažniausiai nesikiša (dėl laiko, suinteresuotumo stokos) ir darbuotojo adaptacija kolektyve paliekama savieigai:

“[priėmus romą į darbą] pirmą mėnesį visi [bendradarbiai] nešiojosi pinigines su savimi ar rakindavo spindelėse, bet vėliau apsiprato ir normaliai priėmė”, “kitos darbuotojos (skyriuje dirbo apie 40 moterų) kai pamatė, kad atėjo čigonė, padarė taip, kad ji nespėtų pakuoti. Nors norėjo dirbti, bendradarbės nepriėmė”.

Pasirėmimas tikra ar tariama darbo kolektyvo nuostata gali būti naudojamas ir kaip tam tikras darbdavio atsakomybės vengimas. VŠ.Į SOPA darbo konsultantės teigimu¹⁸, tenka susidurti su įmonių (ar jos padalinių) tinklą valdančių darbdavių (ar personalo vadybininkų) požiūriu, jog priimant naujus darbuotojus lemiamą balsą turi atskiro padalinio kolektyvas. Administracija teigia turinti teigiamą požiūrį į visas darbuotojų kategorijas, tačiau nesiima spręsti jų integracijos į darbo aplinką uždavinio. Praktikoje susiklosto, jog kolektyvas būna uždaras, ir naujiems darbuotojams, ypač iš visuomenės nemėgiamų grupių, galimybių išmėginti save nesusidaro. Kraštutinis tokios konfrontacijos tarp potencialaus darbuotojo ir esamų darbuotojų neigiamos nuostatos pavyzdys yra atvejis, kuomet darbdavys surengė tiesioginį darbo ieškančio romų tautybės asmens susitikimą su kolektyvu ir “leido” įsitikinti neigiama kolektyvo nuostata¹⁹ (daugiau žr. 19 lent. atvejo aprašyme).

Visa tai kelia klausimų apie galimas priemones tokiai situacijai keisti. Tarp tokių priemonių – iki šiol Lietuvoje mažai žinomi įvairovės mokymai įmonių darbuotojams ir tarpininkavimas, kurį toliau aptarsime. Kol kas apklaustoms įmonėms neatrodo išskirtinai aktualu plėtoti socialiai atsakingos veiklos metodus ir įvaizdį. Du trečdaliai įmonių (67 proc.) teigė, jog siekia būti socialiai atsakingomis, tačiau tik 19 proc. yra rengę su tuo susijusius mokymus savo darbuotojams. Trečdalis įmonių nesiekia būti socialiai atsakinga įmone (14 proc.) arba nežino, kas tai yra (19 proc.).

¹⁸ Interviu su VŠ.Į SOPA įdarbinimo konsultante A. Salatkiene.

¹⁹ Interviu su RVC socialine pedagoge I. Skrobina. Minimas atvejis – kavinė Vilniuje, netoli Kalvarijų turgaus, kurios vadovas “įrodė” neturįs galimybių priimti su darbo biržos siuntimu besikreipusį romų tautybės asmenį.

Tarpininkavimas

Tarpininkavimo (mediacijos) aktualumas Lietuvoje plėtojant romų integraciją buvo išskeltas įvairiomis progomis²⁰, o viena jo formų buvo pritaikyta vykdant EQUAL programos projektą "Romų integracijos į darbo rinką mechanizmo sukūrimas ir išbandymas". Projekte siekta sudaryti diadas, kartu dirbančio socialinio darbuotojo/s ir jo padėjėjo/s romo (-ės) poras. Remiantis ekspertų pastebėjimais galima teigti, kad toks ryšius su romų bendruomene palaikymo modelis apsiteisino vykdant projekte numatytas veiklas (daugiausia – įvairius mokymus). Bendravimas organizuojant romų dalyvavimą projekte veiklose peržengė diadų ribas, o sukurtas reguliarus bendravimo su romų bendruomenės atstovais režimas padėjo kurti pasitikėjimą, palaikyti romų motyvaciją dalyvauti projekte iki galo.

Tačiau tarpininkavimas įdarbinant vis dar lieka sritimi, kuri mažai išplėtotą ir kur būtina sukaupti daugiau patirties. Tik nedaugelis minėto EQUAL projekto mokymus baigusių romų įsidarbino; siekiant įdarbinti projekto veiklų dalyvius romus, pagrindinį vaidmenį suvaidino projekto vadovai ir regioniniai koordinatoriai. Diadoms ir pavieniams socialiniams darbuotojams užtikrinti įdarbinimą nepakako išteklių ir kompetencijos, o kitais atvejais – įdarbinus asmenį, jo tolesnę karjerą socialiniai darbuotojai sekė ne visuomet. Todėl lieka aktualu, jog plėtojamas romų integracijos į darbo rinką mechanizmas turėtų aiškiai institucinę struktūrą ir pakankamus organizacinius išteklius.

Apskritai stalo diskusijose dalyvavę darbdaviai teigiamai vertino galimą tarpininkavimą, išreikšdami pasirengimą palaikyti ryšius su kvalifikuotą pagalbą teikiančiomis organizacijomis, nesvarbu, kokios potencialių darbuotojų grupės interesus ji atstovautų. Štai kelios nuomonės atsakant į klausimą, kaip darbdaviai žiūrėtų į siūlomą tarpininkavimo įdarbinant paslaugas:

"Kaip ir į bet kurį kitą tarpininkavimą, jei duoda naudą, be abejo, naudotumėmės. Nuima laiko sąnaudas, lygiai taip pat, kaip ir personalo nuoma – jeigu ji duoda tai, ko tau reikia, greitai ir efektyviai, tai be abejo, taip"

"Tarpininkus įsivaizduoju ne kaip darbdavio pagalbininką, bet šitų žmonių draugą ir pagalbininką, kad jį išmokytų ir visus mus išmokytų gyventi ir dirbti kartu, jam surasti darbą ir įkalbėt darbdavį sukurti darbo vietą tokiam žmogui, kuris negali dirbti prie įrengimų."

Tarpininkavimo įdarbinant privalumai – tai, jog asmuo turi nuolatinį pagalbininką, kuris konsultuoja ne tik įdarbinimo, bet ir kitais socialiniais klausimais. Kai asmuo yra atstovaujamas darbo paieškoje (kaip NS atveju, kai pirmas pokalbis su darbdaviu be jos pačios), tarpininkas gali geriau atskleisti asmens kaip darbuotojo gebėjimus (dėl patirties stokos ne kiekvienas moka save tinkamai pristatyti). Be to, kai žmogus yra atstovaujamas, jis nežino, kiek darbdavių atsisakė jį priimti, todėl nemažta jo motyvacija ieškoti darbo.

Tarpininkavimo paslauga naudinga ir darbdaviui, nes jis iš nešališko žmogaus sužino apie „netipinį“ darbuotoją, gauna objektyvią informaciją, gali kreiptis iškilus neaiškumams dėl asmens elgesio, sveikatos būklės ir pan. Taip pat darbdaviui suteikiama pagalba įvedant darbuotoją į darbo aplinką.

Galimą tarpininkavimo įdarbinant pobūdį atskleidžia bandomasis atvejis, kurio 2007 m. lapkričio mėn. ėmėsi VŠ.Į. SOPA. Siekiant pademonstruoti problemas, kurios iškyla norintiems įsidarbinti romams dėl darbdavių nuostatų, ir atskleisti tarpininkavimo įdarbinant proceso turinį, pateikiamas šio atvejo aprašymas (19 lent.).

²⁰ P vz., 2004 m. atlikus ES paramos tautinėms mažumoms Lietuvoje analizę, buvo siūlytas bendruomenės plėtros specialistų (Community Development Officer) modelis (*Ex-Post Evaluation (and Dissemination of Findings) of European Union Support to National Minorities in Lithuania*. 2004. Report of the evaluation carried out by the Centre for Strategy and Evaluation Services (UK) and the Public Policy Management Institute (Lithuania). Vilnius.) Žr. *Romai: situacijos apžvalga*. 2005. Vilnius: Žmogaus teisių stebėjimo institutas, 4.3 skyrius "Mediatoriaus funkcija".

Pastangos įsidarbinti ir etninė diskriminacija

Kirtimuose gyvenanti 32 m. bedarbė romė NS aktyviai ieškojo darbo, nes prieš kurį laiką buvo lygtinai paleista iš laisvės atėmimo vietos. Kurį laiką NS dirbo viešuosius darbus ir reguliariai mėgino įsidarbinti įvairiose Vilniaus įmonėse, į kurias ją su siuntimu nukreipdavo darbo birža. NS kėlė minimalius reikalavimus darbo vietai – minimalus atlyginimas, nekvalifikuotas (indų plovėjos, valytojos ar pan. darbas). NS kreipėsi į kavinę Vilniaus miesto centre, kur jai buvo atsakyta, jog vietų nėra. Neigiamai darbo biržos siuntimą užpildė ir viešbutis bei dar viena įmonė. Vėliau paaiškėjo, kad darbo vietos buvo laisvos, tačiau jos nepriėmė dėl tautybės.

Etninės kilmės reikšmę įdarbinant parodo eksperimentas, atliktas žmogaus teises ginančios nevyriausybines organizacijos, kuri lydėjo NS ir registravo jos mėginimo įsidarbinti aplinkybes. Tą pačią dieną dėl į tą pačią darbo vietą pretendavo romė NS ir lietuvių tautybės moteris. NS buvo atsakyta, jog darbo vieta užimta, o iškart po to paskambinusiai moteriai – jog laisva. Vėliau atvykusi lietuvė moteris buvo priimta į darbą.

Darbo NS ieškojo nuolat – ir savarankiškai, ir su socialinio darbuotojo pagalba, - tačiau pastangos nebuvo sėkmingos ir net tai, kad ją lydėjo socialinė darbuotoja, padėties nepakeitė. NS kartu su socialine darbuotoja iš Romų visuomenės centro pagal biržos siuntimą kreipėsi į kavinę netoli Kalvarijų turgaus. Įmonės vadovas buvo palankiai nusiteikęs NS ir jau susitarė dėl priėmimo į darbą, indų plovėjos pareigoms. Tačiau vėliau buvo perskambinta ir pasakyta, kad tiesioginė viršininė kategoriškai nenori romės priimti, todėl jis surengė bendrą NS, socialinę darbuotoją ir savo įmonės darbuotojų susitikimą. Pokalbio metu darbuotojai išreiškė kategorišką nuomonę, jog nenori dirbti su rome, nes bijo, kad dings jų daiktai. Įmonės vadovas, nenorėdamas konfliktuoti su savo kolektyvu, NS į darbą nepriėmė.

Tarpininkavimo procesas

Tarpininkavimo įdarbinant paslaugas teikianti organizacija susitiko su NS, aptarė jos aplinkybes, ketinimus. Buvo nuspręsta ieškoti NS darbo vietos, pirmiausiai kreipiantis į darbdavį be pačios NS.

Remiantis įvairiais duomenų šaltiniais (skelbimais spaudoje, darbo paieškos portaluose) buvo tiesiogiai kreiptasi į kelias įmones – viešbutį, picerijų tinklą, prekybos centrų tinklą. Atsakingas už personalo atranką viešbučio vadybininkas kategoriškai atsisakė kalbėti apie romės įdarbinimą, kadangi neseniai jų įmonėje įvykusi vagystė, kurios kaltininkas buvo restorano darbuotojas. Pokalbio su picerijų tinklo personalo vadove metu buvo pristatytas NS atvejis. Nors tinklas turi ne vieną restoraną ir darbuotojų nekvalifikuotam darbui nuolat trūksta, personalo vadybininkė išreiškė abejonę, ar NS galėtų priimti. Taip pat akcentavo, kad darbo vietoje itin konkurencinga atmosfera, ir kad NS gali būti sunku pritaipyti prie kolektyvo. Pokalbio pabaigoje personalo vadybininkė pažadėjo dėl NS atvejo pakalbėti su aukštesniu viršinininku ir, jeigu bus teigiamas atsakymas, artimiausiu metu perskambinti. Skambučio sulaukta nebuvo.

Buvo kreiptasi į vieną prekybos tinklą, kuriame įdarbinami asmenys su negalia. Susitikimo su personalo vadove metu buvo pristatyta NS situacija, aptartos įdarbinimo galimybės viename iš prekybos centrų. Gavus teigiamą atsakymą, buvo organizuotas antrasis susitikimas, kuriame dalyvavo kandidatė NS, tarpininkas, socialinė darbuotoja iš Romų visuomenės centro ir priimančios įmonės personalo vadybininkė. Ruošiantis šiam susitikimui, socialinė darbuotoja padėjo NS paruošti asmens dokumentus, o tarpininkaujanti organizacija padėjo parengti CV ir pasiruošti pokalbiui, apgalvoti klausimus dėl darbo sąlygų. Susitikimo metu buvo kalbama apie darbo sąlygas, grafiką, apžiūrima darbo vieta.

Nors dėl įdarbinimo buvo galutinai nuspręsta per savaitę (po dviejų pokalbių), tačiau NS įsidarbino tik po 3 savaičių. Kadangi dėl teistumo NS priklausė remiamų darbuotojų kategorijai (pagal Užimtumo rėmimo įstatymą), darbdavys kreipėsi į teritorinę darbo biržą dėl subsidijos (darbo užmokesčio kompensacijai) skyrimo. Nepaisant to, jog dokumentai buvo pateikti skubiai ir tvarkingi, atsakymo iš darbo biržos teko laukti dvi savaites. Atėjus įprastam posėdžiui dėl subsidijų skyrimo laikui, sprendimas nebuvo priimtas. Specialiai pasiteiravus dėl NS atvejo, darbo biržos atstovai atsakė, jo kitų paraiškų tuo metu negauta, o dėl vieno atvejo jie svarstymo nedarysią. Ši aplinkybė buvo vienas iš kritiškiausių proceso momentų: dėl ilgų ir nesėkmingų ankstesnių pastangų įsidarbinti NS jau buvo beprarandanti pasitikėjimą, ryškėjo nusivylimas savo jėgomis.

Vis dėlto bendravimas su NS ir palaikymas padėjo sulaukti teigiamo darbo biržos sprendimo. Jį priėmus, NS buvo įdarbinta per dvi dienas. NS pradėjus dirbti, palaikomas ryšys su NS įdarbinimą kuravusia vadybininke, numatomi susitikimai su tiesiogine NS padalinio vadove.

IŠVADOS. Iššūkiai integracijos į darbo rinką politikai

Norint įsitraukti į šiandieninę greitai kintančią darbo rinką, romams trūksta ne tik žinių ir įgūdžių, bet ir mechanizmų, kuriais jie galėtų pasinaudoti užmegzdami ryšius, gaudami informaciją, įgydami darbo įgūdžius ir orientaciją darbo rinkoje. Pageidaujamos veikloms įgyvendinti romai neturi nei pakankamų materialų, nei organizacinių išteklių; jų trūksta ir veikimui bendruomenės mastu (romų bendruomenės vietos mastu yra menkai susitelkusios). Kitaip sakant, nėra infrastruktūros, kuri galėtų atsižvelgti į romų idėjas, iniciatyvas ir jas išplėtoti iki organizuoto dalyvavimo darbo rinkoje.

Išanalizavus įvairiose mokymo programose dalyvavusių romų socialines ir demografines charakteristikas pastebima, kad įsitraukia įvairaus amžiaus ir išsilavinimo vyrai ir moterys. Didžiausi dalyvavimo skirtumai pastebėti priklausomai nuo romų gyvenamosios vietos. Kokiuose nors kursuose dalyvavo vos kas septintas (14 proc.) Vilniaus Kirtimų gyvenvietėje gyvenantis romas ir pusė (51 proc.) kitose vietose gyvenančių romų.

Kol kas pagrindinė funkcija, kurią atlieka suaugusių romų mokymai – tai socialinių įgūdžių ir bendrųjų kompetencijų ugdymas. Nors romų bendruomenei, kurios neraštingumo lygis išskirtinai aukštas, tai, ypač aktualu, planuojant tolesnes darbo su romų bendruomene priemones reikia atsižvelgti, jog bendrojo ugdymo gali nepakakti integracijai į darbo rinką užtikrinti. Taip yra ir dėl to, kad romų patirtis darbo rinkoje klostosi priklausomai ir nuo kitų veiksnių (ne tik nuo individualios kompetencijos).

Dažniausiai romų minima problema, galinti kilti įsidarbinat – tai neigiamas darbdavių požiūris į romus – šią priežastį įvardija keturi iš penkių tyrime dalyvavusių romų (82,4 proc.).

Nors tarp pokalbiuose romų įvardytų pageidaujamų dalykų populiarius specializuotos romams skirtos įmonės įvaizdis, apklausos duomenyse nėra pastebima, kad darbo preferencijose būtų ryškus koks nors bendruomeninis aspektas. Absoliuti dauguma potencialaus darbo sąlygas vertino remdamiesi savo individualiu požiūriu, pavyzdžiui, nurodė, kad jiems nėra svarbu, kad kartu su jais dirbtų daugiau romų (86,6 proc.).

Tyrime dalyvavusių romų buvo klausama, už kokį minimalų atlyginimą į rankas jie sutiktų dirbti, dirbdami 40 valandų per savaitę. Palyginus statistinius duomenis apie vidutinį darbo užmokestį ir romų įvardijamas sumas galima patvirtinti, kad 50 proc. romų pageidauja realiai darbo rinkos situaciją atitinkančią ir darbo rinkoje prieinamą atlyginimą už darbą (25 proc. sutiktų dirbti už 751–1000 Lt, 25 proc. – už 1001–1500 Lt per mėn.).

Apie pusę respondentų pripažino, kad jų galimybes riboja išsilavinimo ir kvalifikacijos trūkumas (kvalifikacijos trūkumą kaip kliūtį paminėjo 47,9 proc., išsilavinimą – 53,8 proc. tyrime dalyvavusių romų). Kvalifikacijos trūkumą labiau linkusios akcentuoti moterys bei kitose Lietuvos vietovėse (ne Kirtimuose) gyvenantys romai bei šiuo metu dirbantys asmenys. Dalis respondentų nurodė, jog nemoka ar nepakankamai moka lietuvių kalbą (ypač Eišiškėse). Išvardytos priežastys leidžia identifikuoti, kuriuos romų bendruomenės segmentus ir kaip galima lengviau motyvuoti įtraukiant į mokymo programas ateityje.

Nepaisant to, jog, viena vertus, moterų išsilavinimo lygis didesnis nei vyrų, ir, kita vertus, jos lengviau pripažįsta kvalifikacijos trūkumą, jų dalyvavimą mokymo ar įdarbinimo programose gali apsunkinti šeimos situacija, būtinybė rūpintis vaikais, namiškiais (taip nurodo dauguma apklaustų romų moterų). Lyginant moterų atsakymus, didesnis priklausymas nuo šeimos situacijos pastebimas Kirtimuose, nei kitur.

Sėkmingiausi kanalai ieškant darbo, kaip ir galimybės sulaukti pagalbos kitais klausimais, apklausos duomenimis, romų siejami su ryšiais savo bendruomenės viduje – pažįstamais romais arba giminėmis. Priešingai susidariusiai nuomonei, kad romai daug ko reikalautų iš valstybės tarnybų (socialinės pagalbos), duomenys rodo, jog tik nedaugeliu atveju respondentai nurodė, jog kreiptųsi į Romų visuomenės centrą (RVC) ar seniūniją (pavyzdžiui, daugiausia romų į RVC kreiptųsi jei turėtų problemų su policija arba ieškotų darbo - atitinkamai 14,3 ir 10,1 proc.; seniūnija kaip adresatas įvardijamas klausiant apie būstą). Nepaisant to, RVC atlieka pakankamai reikšmingą tarpininko tarp romų ir įvairių institucijų vaidmenį, kuris galėtų būti labiau plėtojamas,

pavyzdžiui, panaudojant RVC kaip socialinio darbo ir socialinių paslaugų koordinatorių. Apklausoje neužfiksuota nė vieno atvejo, kuris nurodytų, jog darbą padėjo susirasti socialinis darbuotojas.

Tyrimo duomenys leidžia manyti, kad darbo birža neatlieka esminio vaidmens romų integracijoje į darbo rinką (nors turi kitų esminių funkcijų, padėdama romams gauti kitas socialines paslaugas). Apklausos duomenimis, darbo biržoje yra registruoti apie trečdali (35,8 proc.) darbingo amžiaus romų, taip pat trečdalis (32,8 proc.) niekada darbo biržoje nebuvo registruoti. Dauguma besiregistruojančių visgi tikisi gauti darbo pasiūlymų (67,5 proc.), nesiregistravę įvardija priežastis, susijusias su jų nuomone formaliu darbo biržos darbu (pavyzdžiui, „ieškau pats“, „nematau reikalo“, „nieko gero nesiūlo“ ir pan.) arba darbo ieško ir susiranda savo pastangomis (15,2 proc.).

Kita vertus, nors nedaugelis romų nurodė laikotarpį, kiek laiko yra registruoti darbo biržoje (N=25), tačiau dauguma nurodo, kad yra registruoti ilgiau nei 3 mėnesius, iš kurių nemaža dalis – metai ir ilgiau. Todėl galima daryti išvadą, kad darbo biržos romams taikomos įtraukimo į darbo rinką priemonės nėra efektyvios, tuo pačiu aktualu plėtoti ilgalaikiams bedarbiams skirtas priemones.

Įvairiais aspektais romų padėtį apibūdinantys atsakymai daugiausiai skiriasi tarp Kirtimuose ir kitose vietovėse gyvenančių romų. Pavyzdžiui, beveik dvigubai daugiau Kirtimuose (60,5 proc.) nei kitose Lietuvos vietovėse (35,5 proc.) gyvenančių romų teigia, kad jų pragyvenimo lygis per pastaruosius metus pablogėjo. Ketvirtadalis (26,3 proc.) romų, gyvenančių kitose Lietuvos vietovėse teigia, kad jų pragyvenimo lygis pagerėjo, kai ši dalis tarp Kirtimuose gyvenančių romų sudaro vos 7 proc. Dėl skirtumų tarp Kirtimų ir kitų romų bendruomenių išlieka aktualu, kaip ateityje plėsti romų integracijai skirtą veiklą visoje šalyje, ir tuo pačiu metu plėtoti atskirtį ir skurdą mažinančias priemones Kirtimų romams.

Darbdavių taikoma darbuotojų paieškos praktika nėra palanki mažai patirties atviroje darbo rinkoje turintiems romams. Neišsilavinę ir darbo patirties neturintys asmenys negali užsitikrinti rekomendacijų ir pasinaudoti kitais neformaliais ryšiais su darbo ieškančiomis įmonėmis tam, kad peržengtų neigiamą darbdavių ir – kas ne mažiau svarbu – kitų darbuotojų nuostatą. Dėl to kuriant romų integracijos į darbo rinką mechanizmus svarbu įvertinti ir šį aspektą, t.y. galimybes informuoti darbdavį apie potencialius darbuotojus, apie jų motyvaciją ir pasirengimą.

Pagrindinis esamas integracijos į darbo rinką kanalas - darbo birža - nėra efektyvus įsidarbinimo mechanizmas ne tik romų, bet ir darbdavių požiūriu. Darbdaviai linkę ieškoti darbo jėgos kitais būdais; yra atvejų, kuomet darbdaviai nutraukė bendradarbiavimą su darbo birža net trūkstant darbuotojų.

Darbdaviai suvokia, jog įgūdžių neturinčio darbuotojo parengimas reikalauja pastangų, tačiau jie nėra pasirengę tam skirti savo išteklių. Net nekvalifikuotų darbuotojų stygių patiriančios įmonės skeptiškai vertina romų galimybes įsidarbinti.

Darbdavių apklausa rodo, jog darbdaviai turi neišmėgintų galimybių įdarbinti valstybės remiamas darbuotojų kategorijas, įskaitant ilgalaikius romų tautybės bedarbius. Tarp pasinaudojusių subsidijomis darbdavių pagrindinės jų įdarbintos kategorijos – tai neįgalieji, vyresnio amžiaus asmenys (per 50 m.), ir ilgalaikiai bedarbiai. Tai, jog daugiausia įdarbintų (penktadali) sudaro ilgalaikiai bedarbiai, rodo, jog aktualu užtikrinti, kad romai, galintys pretenduoti į ilgalaikio bedarbio statusą, jį gautų ir galėtų pasinaudoti papildoma parama, galinčia suinteresuoti darbdavį.

Kol kas verslo aplinka ir visuomenė nesudaro fono, kuris papildomai skatintų pozityvias darbdavių pastangas. Du trečdaliai įmonių (67 proc.) teigė, jog siekia būti socialiai atsakingomis, tačiau tik 19 proc. yra rengę su tuo susijusius mokymus savo darbuotojams. Trečdalis įmonių nesiekia būti socialiai atsakinga įmone (14 proc.) arba nežino, kas tai yra (19 proc.).

Dėl to didelę reikšmę gali turėti tiesioginis tarpininkavimas, tačiau tarpininkavimas įdarbinant vis dar lieka sritimi, kuri mažai išplėtotą ir kur būtina sukaupti daugiau patirties. Todėl lieka aktualu, jog plėtojamas romų integracijos į darbo rinką mechanizmas turėtų aiškia institucinę struktūrą ir pakankamus organizacinius išteklius.

Dėl daugelio tyrimo atskleistų aplinkybių – ribotų romų išteklių bei įgūdžių, esamos motyvacijos, tačiau nepalankios darbdavių nuostatos skirti išteklių darbuotojo integracijai darbo vietoje - romų įsidarbinimo galimybėms plėsti išlieka svarbios tarpininkavimo institucijos, iš kurių viena svarbiausių darbo birža. Tačiau teikti visumą paslaugų, susijusių su integracija į darbo rinką, galima ne tik centralizuotai per didelio masto organizacijas, tokias kaip darbo birža: daugeliui romų darbo klausimais padėtų specializuotos organizacijos, kurios pradėtų veikti arčiau jų, įvertindamos kiekvieno žmogaus poreikius. Organizacijos, turinčios glaudžių ryšių su atstovaujama grupe, gali būti labiau patyrusios ir naudingesnės. Integraciją į darbo rinką galėtų paskatinti ne tik socialiai pažeidžiamų grupių padėties analizė, bet ir specializuotų socialinių paslaugų kūrimas: darbo paieška, konsultavimas, tarpininkavimas įdarbinant, parama pradėdant dirbti yra socialinės paslaugos, kurias, norint paskatinti romų integraciją į darbo rinką, verta plėtoti viešai aptariant jas su socialinių paslaugų gavėjais (įskaitant darbdavius) ir teikėjais.