

**Жінки-іммігрантки в Україні:
проблеми та бар'єри у доступі до гідної праці**



Жінки-іммігрантки в Україні: проблеми та бар'єри у доступі до гідної праці. – К.: Аналітичний центр CEDOS, 2019. – 44 с.

Авторки: Фітісова Анастасія, Ломоносова Наталія, Філіпчук Ліліана

Рецензентка: Слободян Олександра

Редагування: Машкова Роксолана

Керівниця проекту: Фітісова Анастасія

Проект реалізував аналітичний центр CEDOS у рамках «Ініціативи з розвитку аналітичних центрів в Україні», яку виконує Міжнародний фонд «Відродження» у партнерстві з Ініціативою відкритого суспільства для Європи (OSIFE) за фінансової підтримки Посольства Швеції в Україні.

Авторки вдячні всім представни_цям¹ мігрантських, етнічних та релігійних спільнот, співробітни_цям громадських, міжнародних організацій та органів влади, зокрема БФ «Право на захист», БФ «Рокада», БФ «Десяте квітня», працівни_цям Агентства ООН у справах біженців (УВКБ ООН в Україні), Сирійської правозахисної групи, Африканської Ради в Україні, Міжнародного жіночого клубу Києва (IWCK), Державної міграційної служби, Державної служби зайнятості, а також науков_ицям та експерт_кам, громадським діяч_кам, які взяли участь у дослідженні як ключові інформант_ки, надали свої пропозиції та поради. Ми також вдячні усім мігранткам, які знайшли час і поділилися своїми історіями. За всі помилки та неточності, якщо вони є у фінальній версії, несуть відповідальність лише авторки.

Висловлені думки належать авторкам і не обов'язково збігаються з позицією Міжнародного фонду «Відродження», Ініціативи відкритого суспільства для Європи (OSIFE) та Посольства Швеції в Україні.

Будь-яке використання матеріалів, розміщених у цьому виданні, дозволене за умови згадки першоджерела не пізніше другого абзацу тексту.

¹ Тут і далі ми використовуємо іменник з відділеним «_» гендерованим закінченням для позначення особи, гендер якої невідомий чи не має значення в нинішньому контексті, та групи осіб різного гендеру, або гендер яких невідомий, або гендер яких не має значення в нинішньому контексті. Ми однаково поважаємо жінок, небінарних осіб та чоловіків. Оскільки в україномовному інформаційному просторі сьогодні набагато частіше підкреслюється існування чоловіків, ніж усіх інших (тобто більшості людей), ми, щоб врівноважити цей перебік, тут і далі використовуємо таку форму на позначення сукупності різних людей чи людини, гендер якої невідомий.

Зміст

Скорочення	4
Вступ	5
Методологія	7
Основні методологічні положення дослідження	7
Процес збору даних та соціально-демографічні характеристики опитаних	10
Результати дослідження	16
Сфери вразливої зайнятості мігранток	16
Причини та бар'єри, що обмежують доступ мігранток до гідної праці	22
Обмеження законодавства	22
Кваліфікація, кар'єрна історія та професійні очікування	24
Брак знання мови та інших соціальних навичок	25
Брак соціальних зв'язків	27
Гендерні ролі, доглядова праця	29
Етнічна та релігійна дискримінація	31
Висновки та рекомендації	34
Додаток. Огляд офіційної статистики щодо інозем_ок в Україні	37

Скорочення

БФ – благодійний фонд

Держстат – Державна служба статистики України

ДМС – Державна міграційна служба України

ІОБГ – інозем_ки та особи без громадянства

КІ – ключов_а інформант_ка

ОБГ – особи без громадянства

ОДЗ – особи, які потребують додаткового захисту

ПАР – Південно-Африканська Республіка

УВКБ ООН – Управління Верховного комісара Організації Об'єднаних Націй у справах біженців

Вступ

Міграція до України має чимало облич, в тому числі має вона й жіноче обличчя. В усьому світі жіноча міграція визнана зоною підвищеного ризику та порушень прав людини. Жінки-мігрантки частіше за чоловіків не виходять на ринок праці, а тому мають більш обмежений доступ до ресурсів. Жінки-мігрантки часто працюють у неформальному секторі, і тому нерідко стають соціально незахищеними, мають більше ризиків зіштовхнутися з поганими умовами праці та трудовою експлуатацією. Внаслідок панівних у суспільствах традиційних країн походження норм щодо соціальних ролей жінок та чоловіків жінки-мігрантки піддаються подвійній дискримінації – і як мігрантки, і як жінки. Ці обставини призводять до необхідності розробки спеціальних таргетованих політик, що посилювали б здатність жінок-мігранток справлятися з проблемами та перешкодами на шляху інтеграції.

Тимчасово або постійно в Україні проживають близько 400 тисяч інозем_ок. На жаль, Державна міграційна служба досі не збирає статистичні дані про мігрант_ок у гендерному розрізі. Сьогодні невідомо, скільки жінок-мігранток у відношенні до чоловіків-мігрантів мешкають в Україні, звідки жінки приїжджають та якими каналами міграції користуються. Досі невідомо, якими мотивами керуються жінки-іноземки, приїжджаючи в Україну, з якими проблемами стикаються на шляху до працевлаштування, реалізуючи права на освіту чи медичне обслуговування, наскільки добре вони знають мову та чи встановлюють соціальні зв'язки з місцевим населенням. Брак знання щодо становища жінок-мігранток в українському суспільстві, з одного боку, не дозволяє відслідковувати ситуацію щодо дотримання прав людини в цій сфері, а з іншого боку, не дає можливості ефективно використовувати потенціал імміграції для економічного розвитку України.

Це розвідкове дослідження² проблем зайнятості жінок-іммігранток присвячене найбільш вразливим жінкам, зайнятим в етнізованих сегментах ринку праці, найбільш поширеним місцем роботи яких були і залишаються ринки у великих містах України. Зазвичай це жінки з країн Середньої та Південної Азії, Африки. Використовуючи якісну методологію, дослідження висвітлює найбільш значимі перешкоди, які виникають у жінок-мігранток на шляху до гідної зайнятості в Україні. Через розвідковий характер дослідження деякі аспекти розкриті недостатньо та потребують глибших досліджень. На основі отриманих результатів були сформовані

² З початку незалежності України було проведено всього декілька досліджень становища іммігрант_ок в Україні. Тут слід згадати два дослідження становища нетрадиційних мігрант_ок Києва, які опублікували у 2003 та 2009 роках під егідою Інституту Кеннана, дослідження Східноєвропейського інституту розвитку, опубліковане у 2008 році, а також дослідження Міжнародної організації з міграції, опубліковане у 2014 році. Ще декілька подібних досліджень були проведені серед шукач_ок захисту і біжен_ок.

рекомендації органам державної влади, місцевого самоврядування, а також громадянському суспільству.

Звіт складається з двох основних частин: опису методології та власне результатів дослідження. На початку наводимо методологію дослідження, а також опис збору інформації під час польового етапу, соціально-демографічні характеристики жінок, які погодилися взяти участь в опитуванні. В частині з результатами дослідження спершу подана описова інформація про основні сфери вразливої зайнятості мігранток, а далі наведений опис та аналіз проблем і бар'єрів, які перешкоджають мігранткам у доступі до гідної праці. Наприкінці звіту подані висновки та рекомендації органам державної влади, місцевого самоврядування тощо.

Методологія

Основні методологічні положення дослідження

Мета цього дослідження полягала у визначенні причин обмеженого доступу жінок-мігранток до гідної праці в Україні. Попередніх досліджень про зайнятість таких жінок в Україні не проводили. Відтак це було розвідкове дослідження, в межах якого ми хотіли описати принаймні загальний перелік причин вразливої зайнятості мігранток і тих бар'єрів, які виникають у них на шляху до гідної зайнятості.

За визначенням Міжнародної організації праці, «гідна праця» – це зайнятість, яка гарантує справедливий дохід, безпечність робочого місця, хороші перспективи особистого розвитку та соціальної інтеграції, свободу висловлюватися про проблеми на робочому місці, організовуватися та брати участь у рішеннях, які впливають на життя працівни_ць, рівність можливостей та ставлення до всіх жінок та чоловіків³.

Щоби зрозуміти, чому жінки потрапляють до етнізованих сегментів ринку праці та що заважає їм отримувати гідну роботу в Україні, ми цікавилися обставинами переїзду, особливостями інтеграції, ставленням до законодавства, яке регулює проживання та працевлаштування інозем_ок, а також історією працевлаштувань і робіт цих жінок до та після переїзду.

Фокус цього дослідження був на жінках, зайнятість яких є вразливою, тобто на тих жінках, чий умови праці не відповідають визначенню «гідної праці». В Україні це, як правило, неформальна зайнятість на низькокваліфікованих роботах у мігрантському або етнічному оточенні – в торгівлі або у сфері послуг. Цільовою групою цього дослідження були жінки-іммігрантки першого покоління⁴, які проживали в Україні більше року та не мали наміру змінювати країну проживання. Під час відбору інформанток ми віддавали перевагу представницям видимих⁵ етнічних меншин або так званим «нетрадиційним» мігранткам⁶.

³ Міжнародна організація праці [веб-сайт] / Decent Work. URL: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>

⁴ У дослідженнях у сфері міграції розрізняють покоління мігрант_ок у залежності від того, чи до іншої країни мігрували вони самі, чи їхні батьки. «Мігрант_ками першого покоління» ми називаємо осіб, які самі мігрували в іншу країну (у дорослому віці). Діти мігрант_ок або мігрант_ки, які переїхали до України в дитячому віці, не належали до цільової групи дослідження.

⁵ Які відрізняються від етнічної більшості населення України кольором шкіри, рисами обличчя тощо.

⁶ Тут і далі під «нетрадиційними мігрант_ками» маємо на увазі «мігрант_ок із віддалених країн Азії та Африки, які не належать до етносів, що історично проживали на території України або СРСР». Термін «нетрадиційні мігранти» використовується у виданих у 2003 та 2009 роках дослідженнях становища іммігрант_ок в Україні, які провела команда дослідни_ць під егідою Інституту Кеннана: Брайчевська О., Волосюк Г., Малиновська О., Пилинський Я., Попсон Н., Рубл Б. «Нетрадиційні» іммігранти у

Дослідження складалося з двох етапів: кабінетного дослідження (попереднього збору та аналізу доступної інформації про зайнятість жінок-мігранток) та якісного соціологічного дослідження.

На першому етапі було зроблено огляд літератури, проаналізовано офіційні дані про інозем_ок, які проживають в Україні, а також законодавство щодо доступу інозем_ок до українського ринку праці. Результати цієї частини роботи були використані під час розробки методології, планування польового етапу та аналізу отриманих даних.

У межах якісної частини дослідження протягом жовтня–грудня 2019 року було проведено інтерв'ю з 14 ключовими інформант_ками (представни_цями громадських, релігійних організацій, лідер_ками спільнот мігрант_ок, науков_ицями), а також 16 інтерв'ю з жінками-мігрантками віком від 19 до 50 років, які приїхали з Афганістану, Бангладеш, Демократичної Республіки Конго, Казахстану, Киргизької Республіки, Кот-д'Івуару, Пакистану, Південно-Африканської Республіки, Туркменістану та Узбекистану. Для опитування жінок ми використовували метод глибинного інтерв'ю з фокусом на професійній історії жінки (освіта, зайнятість до та після переїзду) й особливостях соціальної інтеграції в Україні (знання та вивчення мови, набуття соціальних контактів тощо).

Обмеження дослідження

- Розвідковий характер. На початку дослідження про жінок-мігранток в Україні було майже нічого не відомо. Попередні дослідження на цю тему не проводили, офіційних даних про іммігранток в Україні немає⁷. З огляду на це, а також обмежені ресурси дослідження, воно є розвідковим.
- Брак теоретичного насичення. Цільовою групою дослідження була не лише малодосліджена, а й важкодоступна група. Для відбору були використані наперед визначені канали пошуку інформанток (такі як ринки, мечеті, громадські організації тощо). Разом з тим, мігрантки нерado погоджувалися взяти участь в опитуванні та рідко ділилися контактами. Це призводило до того, що зібраної інформації про деякі сфери зайнятості (наприклад, сфера послуг) або етнічні групи (наприклад, темношкірі жінки африканського

Київ. – К.: «Стилос», 2003. – 446 с.; «Нетрадиційні» іммігранти у Києві: сім років потому / За заг. ред. Пилинського Я. М. – К.: Стилос, 2009. – 280 с.

⁷ На жаль, основні органи влади, відповідальні за статистичні дані у сфері міграції – Держстат та ДМС – не володіють актуальною інформацією про чисельність, країни походження та віковий склад іммігранток. Основна проблема даних ДМС полягає у відсутності гендерного розрізу цих категорій інозем_ок, які складають більшість. Основна проблема даних Держстату полягає в тому, що вони базуються на застарілих даних перепису 2001 року, а отже не відображають актуальну ситуацію. Детальніше див.: Статистичні дані у сфері міжнародної міграції та їхня відповідність вимогам Євростату. Результати оцінки державної статистики і відомчої статистичної звітності. Методичні рекомендації. – К.: Аналітичний центр CEDOS, 2019. – 32 с. URL: http://bit.ly/Mstat_results.

походження) було недостатньо для повного аналізу. В свою чергу, розмаїття контингенту іммігранток й обмежені ресурси дослідження не дозволили розкрити специфічні риси зайнятості мігранток з різним бекграундом (як, наприклад, країна чи регіон походження, рівень освіти (або навіть грамотності, адже серед наших інформанток були й неписьменні жінки), належність до певних релігійних груп тощо).

→ Польовий етап був проведений лише в Києві.

Процес збору даних та соціально-демографічні характеристики опитаних

На початку дослідження ми майже не мали інформації про жіночу міграцію до України. Хто ці жінки, які працюють в етнізованих секторах ринку праці, з якими проблемами зіштовхуються – ми отримували відповіді на ці питання поступово, в процесі дослідження. Нові факти про зайнятість жінок, а також обставини, які ставали на заваді проведення дослідження (наприклад, низький рівень довіри з боку потенційних інфоманток), призводили до перегляду деяких методологічних положень та підходів у пошуку інформант_ок.

Нижче наводимо опис всього процесу збору інформації, а також соціально-демографічних характеристик опитаних жінок. Ознайомлення з процесом проведення польового етапу буде цінним для кращого розуміння того, як просувалося це дослідження та які обмеження воно має. З іншого боку, цей розділ уже містить результати дослідження, адже значну частину інформації ми отримували шляхом спостереження – під час виходів на ринки, в мечеті, ще тільки намагаючись домовитися з мігрантками про інтерв'ю.

Інтерв'ю з ключовими інформант_ками

Оскільки на початку дослідження про жінок-мігранток було майже нічого невідомо, ми вирішили розпочати збір інформації з інтерв'ю з ключовими інформант_ками (далі – КІ). Це були інтерв'ю з представни_цями українських і міжнародних організацій, які надають гуманітарну та юридичну підтримку біжен_кам в Україні, представни_цями мігрантських спільнот, релігійних організацій, науков_ицями. Пізніше інтерв'ю з КІ проводилися паралельно інтерв'ю з жінками. Вони доповнювали дослідження тією інформацією, яку нам не вдавалося отримати через поганий доступ до окремих мігрантських чи етнічних спільнот.

Завдяки інтерв'ю з КІ ми зібрали інформацію про особливості зайнятості мігранток, які належать до етнічних спільнот, що мають найбільше проблем з доступом до ринку праці та суспільства. Переважно КІ володіли інформацією про мігрантські спільноти з країн Південної та Середньої Азії, Близького Сходу, Західної та Центральної Африки.

Глибинні інтерв'ю з жінками-мігрантками

Завдяки інтерв'ю з КІ, а також огляду літератури ми отримували інформацію, де шукати жінок для дослідження. Спочатку ми віддавали перевагу тим каналам пошуку, де їх можна було знайти та домовитися безпосередньо (ринки, мечеті, церкви), тобто без участі громадських чи інших організацій, які могли б стати посередниками між нами та потенційними інформантками. Але потім, з огляду на те,

що без посередництва організацій, яким мігрантки довіряють, домовитися про інтерв'ю було дуже складно, ми почали активніше шукати мігранток через КІ та організації, які вони представляли.

Нижче наводимо весь перелік каналів пошуку мігранток, які ми використовували:

- ринки та торгові точки (вуличні торгові прилавки, кіоски, маленькі магазини);
- церкви, мечеті, релігійні організації;
- організації, які працюють з біжен_ками в Україні;
- посольства країн походження;
- лідер_ки мігрантських спільнот;
- мігрантські та етнічні онлайн-групи у Facebook.

Кожен із цих каналів мав різну ефективність залучення інформанток. Нижче детальніше опишемо, як саме відбувався процес рекрутингу через кожен із цих каналів, з якими проблемами ми стикалися та скільки жінок опитали через ці канали.

Ринки та торгові точки

Проведені раніше дослідження показують, що торгівля є найбільш поширеною сферою зайнятості серед видимих етнічних меншин, так званих «нетрадиційних мігрант_ок», біжен_ок⁸. На це вказували і наші КІ. Тому польовий етап розпочався з виходів на київські ринки та пошуку торгових точок, де зайняті мігрант_ки.

Загалом ми зробили п'ять виходів на ринки Києва: на один тимчасовий ринок біля мечеті та два стаціонарні ринки (ринок «Троєщина» та ринок біля станції метро «Лісова»). Ми також зробили кілька спроб домовитися з жінками, які працюють за прилавками, в кіосках чи в маленьких магазинах біля виходів з метро, де вони (але частіше чоловіки) продають сухофрукти, горіхи та інші імпортовані продукти харчування. Однак за результатами цих спроб майже всі опитані жінки, зайняті в торгівлі, працювали на ринку «Троєщина».

Під час пошуку потенційних інформанток на ринку «Троєщина» ми виявили, що серед жінок, які представляють видимі меншини, найбільше жінок в'єтнамського та китайського походження, значно менше жінок у традиційних мусульманських

⁸ Брайчевська О., Волосюк Г., Малиновська О., Пилинський Я., Попсон Н., Рубл Б. «Нетрадиційні» іммігранти у Києві. – К.: «Стилос», 2003. – 446 с. – URL: <https://www.wilsoncenter.org/publication/netradiciynni-immigranti-u-kiievi>; «Нетрадиційні» іммігранти у Києві: сім років потому / За заг. ред. Пилинського Я. М. – К.: Стилос, 2009. – 280 с. – URL: http://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/11891/9/O_Braichevska_M_NIvKSRP_IS.pdf. Ключові аспекти зайнятості біженців, осіб, які потребують додаткового захисту, і шукачів притулку в Україні. – Благодійний фонд «Право на захист», 2018; Соціально-економічний аналіз шукачів захисту та біженців працездатного віку в Україні // УВКБ ООН в Україні. – Червень 2019. URL: https://www.unhcr.org/ua/wp-content/uploads/sites/38/2019/08/2019-06-Refugee_AS_Employment_Final_UKR.pdf.

хустках (як правило, з країн Середньої Азії). Темношкірих африканських жінок ми майже не побачили на жодному з ринків, які ми відвідали.

Слід зазначити, що на відбір інформанток значно вплинув їхній рівень знання російської чи української мови. Коли ми підходили до жінок в'єтнамського чи китайського походження, вони часто навіть не розуміли питання й одразу відмовлялися продовжувати розмову. Під час однієї з таких спроб одна з в'єтнамок на ринку попросила поспілкуватися з нами її 19-річного сина. Той повідомив, що його мати, яка тридцять років проживає в Києві та вже є громадянкою України, не зможе дати інтерв'ю ні українською, ні російською мовами, і це стосується багатьох в'єтнамців та в'єтнамок, які працюють на ринку.

Ще однією серйозною причиною відмов брати участь в опитуванні був брак довіри до інтерв'юерок. Мігрантки нерідко ідентифікували нас як представниць державних органів, які проводять операцію «Мігрант»⁹, або релігійних організацій. Мігрант_ки, які працюють на ринках, ставилися до пропозицій взяти участь в опитуванні з високою недовірою. Одна з мігранток із Киргизстану, коли ми до неї звернулися, почала вдавати, що вона не розуміє російську чи українську, хоча потім виявилось, що вона чудово знає російську та розуміє українську. Пізніше вона погодилася дати інтерв'ю, хоч і відмовилася дати контакти та декілька разів перепитувала, чи не належимо ми до релігійної організації «Свідки Єгови».

Протягом п'яти вилазок на стаціонарні ринки ми змогли домовитися про чотири інтерв'ю з жінками. Однак, загалом, використовуючи інші канали пошуку, ми змогли опитати вісім жінок, які працювали в торгівлі.

Мечеті, церкви та релігійні організації

Оскільки значна частина мігрант_ок із вразливих груп походять з країн Середньої Азії, де найбільш поширеною релігією є іслам, ще одним каналом пошуку інформанток були мечеті.

У результаті кількох візитів до двох київських мечетей нам вдалося провести інтерв'ю з КІ, представницею однієї з жіночих організацій при київській мечеті. Однак надалі навіть через КІ домовитися про інтерв'ю з мігрантками було складно. Традиції ісламських суспільств передбачають, що жінки великою мірою залежить від волі чоловіка чи батька та загалом ведуть непублічне життя. Разом із досить недовірливим ставленням з боку мігрант_ок, наша пропозиція взяти участь у дослідженні, ймовірно, виглядала для них надто ризикованою. Хоча рекрутувати жінок у мечетях безпосередньо не вдалося, слід зауважити, що серед усіх опитаних

⁹ Заходи з перевірки дотримання законодавства у сфері міграції, в тому числі під умовною назвою «Мігрант», які проводять Держприкордонслужба, Національна поліція, СБУ, ДМС. Заходи нерідко критикують правозахисники через етнічний профайлінг та корупцію.

інформанток близько половини були мусульманками, яких ми опитали через інші канали.

Окрім мечетей, ми відвідали кілька київських костелів, де служби ведуться англійською та французькою мовами. Ми вийшли на цей канал пошуку інформанток, оскільки на ринках та в мечетях не опитали жодної темношкірої жінки африканського походження. Після двох візитів виявилось, що іномовні католицькі меси переважно відвідують іноземні студент_ки з країн Африки та Південної Азії, які не були нашою цільовою групою.

Сервісні організації та посольства

До цього часу йшлося про ринки та церкви, релігійні організації як основні публічні місця, де можна було спробувати домовитися про інтерв'ю з мігрантками без посередництва організацій. Досвід показав, що через брак довіри такий спосіб рекрутингу є складним. Саме тому ми почали рекрутувати мігранток через організації або осіб, яких вони знали та яким довіряли.

Коли йдеться про рекрутинг через організації, слід розуміти, що активних організацій, які працювали б з усіма групами мігрант_ок незалежно від їхнього правового статусу, в Україні немає. Лише організації, які надають підтримку біжен_кам, є активними та постійно діючими. В Україні є також досить активна жіноча організація експаток, проте до неї належать переважно дружини дипломатів або висококваліфікованих мігрантів, які приїхали в Україну за контрактом, рідше – висококваліфіковані мігрантки, які самі працюють в Україні (але це, як правило, зайнятість у міжнародних організаціях чи великих комерційних компаніях, що складно назвати вразливою зайнятістю). Що стосується низькокваліфікованих мігрант_ок з бідніших країн, то ними не опікується жодна організація в Україні.

Організації, які надають послуги біжен_кам, були найбільш ефективним каналом пошуку інформанток. Завдяки цим організаціям було опитано шість жінок. Ще двох жінок ми рекрутували завдяки контактам, наданим одним з посольств. Згадка про організації, які викликають у респонденток довіру, забезпечила не лише кращий рекрутинг, але й значно більш довірливу атмосферу під час проведення інтерв'ю. Якщо під час попередніх спроб рекрутувати жінок безпосередньо на ринках нас побоювалися, то завдяки залученню посередників деякі інформантки навіть запрошували нас в гості.

Особисті контакти, Facebook

Намагаючись поповнити вибірку жінками з Африки, ми також шукали інформанток через африкан_ок, які працюють викладач_ками англійської чи французької мов, яких ми шукали в соціальних мережах та на сайтах з пошуку роботи. Крім того, у

якості каналу пошуку мігранток ми розглядали деякі групи в соціальній мережі Facebook (як, наприклад, групи нігерій_ок в Україні або групи, де пропонують роботу для інозем_ок в Україні). Проте ці групи, на жаль, або були неактивними, або до них входили мігрант_ки, які не належали до нашої цільової аудиторії (студент_ки, висококваліфіковані мігрант_ки). Через особисті контакти або пошук через Facebook ми опитали всього трьох жінок. Усі вони або були зайняті на висококваліфікованих роботах, або мали робоче місце в колективі, до якого переважно належали місцеві працівни_ці, а не мігрант_ки.

У таблиці нижче наведено соціально-демографічні характеристики всіх опитаних жінок.

Таблиця 1. Соціально-демографічні характеристики опитаних жінок-мігранток

Країна походження	Вікова група	Підстава проживання в Україні
<i>Зайняті на ринках</i>		
Афганістан	25-29 років	Довідка про звернення за захистом
Бангладеш	45-49 років	Громадянство України
Киргизстан	45-49 років	Посвідка на постійне проживання
Киргизстан	35-39 років	Посвідка на постійне проживання
Киргизстан	30-34 роки	Посвідка на постійне проживання
Киргизстан	18-24 роки	Посвідка на постійне проживання
Пакистан	35-39 років	Посвідка на постійне проживання
Узбекистан	45-49 років	Посвідка на постійне проживання
<i>Зайняті в інших вразливих сферах зайнятості</i>		
Афганістан	30-34 роки	Довідка про звернення за захистом
Демократична республіка Конго	30-34 роки	Статус біженця
Пакистан	30-34 роки	Довідка про звернення за захистом
Туркменістан	25-29 років	Посвідка на постійне проживання
Кот-д'Івуар	35-39 років	Статус біженця
<i>Працюють офіційно, в колективах, що переважно складаються з місцевих мешканців</i>		
Казахстан	30-34 роки	Посвідка на постійне проживання
Казахстан	30-34 роки	Посвідка на постійне проживання
Південно-Африканська Республіка	40-44 роки	Посвідка на тимчасове проживання

Слід зазначити, що незалежно від каналу пошуку, жінки з Африки виявилися найбільш складно доступною групою. Попри декілька домовленостей про інтерв'ю через контакти в церкві, лідер_ок спільнот та викладач_ок французької мови, які походять з Африки, жодне з цих інтерв'ю так і не було проведене: інтерв'ю постійно

переносилися з ініціативи інформанток, а згодом ставало зрозуміло, що вони навряд чи відбудуться. Всі опитані африканки (з Кот-д'Івуару та Демократичної Республіки Конго) – біженки, рекрутинг яких відбувся завдяки організаціям, що опікуються біжен_ками.

Результати дослідження

Сфери вразливої зайнятості мігранток

Серед видимих мігрант_ок, нетрадиційних мігрант_ок та біжен_ок поширена неформальна зайнятість у сфері торгівлі та послуг¹⁰. Хоча зайнятість у цих сферах характерна для всього населення України¹¹, мігрант_ки, про яких йтиметься далі, як правило, зосереджуються у тих сферах, де вже працюють інші мігрант_ки, у так званих «етнізованих» сегментах ринку праці. Якщо для українки, що неформально працює на київському ринку релізаторкою, є альтернатива формально працювати продавчиною в супермаркеті, то для частини мігранток з Пакистану, Афганістану чи Киргизстану, які працюють на ринках чи в етнічних кафе, ці можливості обмежені.

Торгівля на ринках (або у невеличких магазинах, що продають імпортований з країн походження товар), робота в етнічних закладах харчування, а також «невидима» робота у сфері послуг (в ресторанах, готелях тощо) – основні сфери вразливої зайнятості мігрант_ок в Україні. Зосередження мігрант_ок у цих сферах є відомим явищем, що вже було описане раніше в дослідженнях становища іммігрант_ок, проведених в Україні. Поряд з цим не можна не відзначити відносно нову сферу працевлаштування інозем_ок в Україні: аутсорсингові кол-центри, що працюють для англійських чи французьких країн, які зараз досить активно рекрутують мігрант_ок – носіїв цих мов.

Неформальна зайнятість в мігрантському середовищі часто є найпростішим способом отримати бодай якийсь дохід для людей, які погано володіють мовою, не мають контактів з місцевими та не знають, як шукати роботу в Україні. Водночас така зайнятість негативно позначається на перспективах мігрант_ок знайти гідну роботу в подальшому. Потрапляючи до вразливих, етнізованих сегментів ринку праці, вони повільніше вивчають мову, менш успішно здобувають контакти з місцевим населенням, з часом втрачають кваліфікацію та зрештою так і не отримують адекватного розуміння, як шукати роботу за межами ринку. В перспективі все це якщо не поглиблює, то й не покращує вразливий статус таких мігрант_ок.

¹⁰ За даними дослідження Інституту Кеннана 2003 року 47% економічно активних мігрантів назвали основним джерелом свого доходу торгівлю. Дослідження Інституту Кеннана 2007 року показало, що більше половини мігрантів були підприємцями або самозайнятими, основна частина яких були працювали в сфері торгівлі. За даними опитування міжнародних мігрантів МОМ в 2014 році 39% респондентів працювали у торгівлі. За даним дослідження БФ “Право на захист” 2018 року майже половина зайнятих (44%) біженців і шукачів захисту були працівниками сфери торгівлі та послуг.

¹¹ За даними Держстату, в 2018 році 22% зайнятого населення України працювали у сфері оптової та роздрібною торгівлі, ремонту автотранспортних засобів та мотоциклів. Серед зайнятих у цій сфері 18% були неформально зайнятими.

В Україні немає таких сфер зайнятості, де традиційно зосереджуються саме жінки-мігрантки (наприклад, сфера доглядової праці, домашня праця)¹². У сферах, що були перелічені вище, працюють як жінки, так і чоловіки-мігранти, тож більшість проблем з доступом до гідної праці є спільними як для жінок, так і для чоловіків, зайнятих у цих сферах. Утім, через гендерні норми та ролі, поширені як в Україні, так і в суспільствах, з яких походять мігрант_ки, можливості жінок часто є більш обмеженими, ніж можливості чоловіків-мігрантів. Нижче опишемо деякі аспекти зайнятості мігрант_ок у вразливих сферах (торгівля та сфера послуг).

Торгівля на ринках

Поширена зайнятість мігрант_ок у торгівлі певною мірою є результатом історичних обставин. Для міжнародних мігрант_ок торгівля на ринках у великих українських містах розпочалася ще в 90-х роках. За словами автор_ок першого (2003) дослідження становища нетрадиційних мігрант_ок у Києві, тоді й місцевих мешкан_ок, й іммігрант_ок на ринок примусили вийти структурні перебудови та економічна криза. Але у мігрант_ок були додаткові причини піти на ринок, пов'язані з законодавством щодо працевлаштування інозем_ок, їх соціально-економічними обставинами порівняно з місцевим населенням (браком можливостей перечекати кризу, браком соціальної підтримки, неготовністю працювати в інших секторах через погане знання мови тощо), а також загалом більшої готовності займатися підприємництвом. Однак, якщо в 90-х роках торгівля на ринках забезпечувала відносно високі заробітки у порівнянні з зайнятістю на державних підприємствах, то уже в дослідженні 2003 року автор_ки вказують на поступове зменшення попиту на товари, що продаються на ринках. У дослідженні 2007 року вони відзначають, що ця тенденція лише посилювалася. Зі слів опитаних нами КІ та мігрант_ок, за останні десять років торгівля на ринках стала ще менш прибутковою. Разом з тим далеко не всі мігрант_ки мають сьогодні перспективи альтернативної зайнятості.

Як і раніше, ринок залишається не просто місцем роботи мігрант_ок. Для певних іммігрантських та етнічних груп ринок формує ядро їхнього економічного та соціального життя. Найбільші ринки в Україні, де зайняті представни_ці різних іммігрантських спільнот – «Сьомий кілометр» в Одесі, «Барабашово» у Харкові та «Троєщина» в Києві. Навколо цих ринків сформовані етнічні й міжетнічні соціальні мережі, а в межах їхнього фізичного простору відбувається не лише економічне, а й соціальне життя мігрант_ок. Сьогодні серед видимих мігрант_ок на ринках Києва працюють вихідці з Афганістану, Пакистану, Киргизстану, Узбекистану, Таджикистану, В'єтнаму, Китаю, Бангладеш та інших країн. Чоловіки становлять

¹² В країнах, де є розвинена сфера доглядової чи домашньої праці (наприклад, Італія), нерідко саме жінки-мігрантки зосереджуються в цій сфері: *Integration of Female Immigrants in Labour Market and Society. Policy Assessment and Policy Recommendations* – Frankfurt am Main: Institute of Social Research at the Goethe University, 2009. – 68 p.

більшість мігрант_ок, які працюють на ринках. Серед жінок на ринках, де ми проводили опитування, чимало мігранток з Китаю та В'єтнаму. А от серед вихідців із тих країн, де поширений іслам, жінок значно менше, ніж чоловіків.

Порівняно з чоловіками жінки-мігрантки частіше працюють реалізаторками, рідше – тримають свій бізнес або працюють не в торгівлі, а в інфраструктурі ринку (етнічні кафе, оптовий склад, розвезення їжі по ринку). Серед наших інформанток були як ті, що продають чужий товар, так і ті, що тримають свій невеликий бізнес (з чоловіком або самостійно). Крім того, серед опитаних нами жінок були ті, що працювали на оптовому складі, в етнічному кафе – готували їжу чи мили посуд. Більшість опитаних жінок, які працювали на ринку, приїхали до Києва як «заробітчанки». Узбечки з Киргизстану, особливо після початку міжетнічних конфліктів у Киргизстані, відчули матеріальну скруту, неможливість покласти на чоловіка, який забезпечував сім'ю раніше, та шукали можливості заробітку за кордоном. Торгівля на ринках в Україні та Росії стала однією зі стратегій виживання. Якщо спочатку це були «човникові» поїздки, то з часом вони стали тривалішими та перетворювалися на переселенську міграцію. Загалом біографічні історії опитаних мігранток, які потрапляли на ринки, дуже різні, хоч і великою мірою пов'язані з історією всієї етнічної спільноти в Україні.

Умови праці на ринках не привітні як для мігранток, так і для місцевих жінок, проте у мігранток ці умови складніші. Передусім, робота мігрант_ок на ринках далеко не завжди передбачає наявність договору між роботодавцем та працівни_цею. Окрім, власне, тих, хто веде бізнес, мігрант_ки з посвідкою на тимчасове проживання нерідко реєструються як фізичні особи-підприємці. Це значно спрощує умови порівняно з роботою на підставі дозволу на застосування праці іноземців. Однак приватне підприємництво, як і неформальна зайнятість, не має соціальних гарантій, а отже відпустки, лікарняні та вихідні залишаються виключно предметом неписаної домовленості та доброї волі роботодавця. Неформальна зайнятість на ринках досить типова і для українок, які там працюють. Проте мігрант_ки, які мають обмежене коло спілкування та погано володіють мовою, нерідко опиняються у безальтернативній ситуації – вони бояться захищати свої права чи навіть попросити про щось роботодавця, тому що не знають, куди ще, окрім ринку, вони зможуть працевлаштуватися і чи зможуть потім за потреби повернутися назад.

Жінка, наймана працівниця в етнічному кафе:

Якщо мене немає на роботі – власник кафе одразу дзвонить. «Чому не прийшла?» «Я захворіла». «Давай, приходь. Зараз». А в мене нирка болить. Вона болить вже два роки. <...> Якщо, наприклад, дитина хворіє, то зазвичай не я, а старша донька доглядає за ним. Захворів, щось сталося – я їй дзвоню: давай сьогодні в школу не підеш, подивись за ним. Мені гроші

потрібні. У мене один день [вихідний] – одразу майже двісті п'ятдесят гривень уже мінус. Якщо я не прийду, він моє місце одразу іншій віддасть.

Тож на ринках, як правило, працюють з одним вихідним на тиждень, без відпусток та лікарняних. Зі слів мігранток, позмінна робота не практикується, тому що це не вигідно ані жінкам, ані роботодавцю. Коли ми запитували про умови праці на ринку, мігрантки передусім скаржилися на те, що на ринку холодно працювати. В холодну пору року мігрантки весь день проводять на вулиці біля торгових точок. Натомість заробітні плати в холодну пору, навпаки, можуть знижуватися через низький прибуток.

Якщо говорити про обсяг заробітних плат на ринку, то з огляду на середній рівень зарплати в Києві ця зайнятість є низькооплачуваною. Одній з наших інформанток – новоприбулій 18-річній доньці шукача захисту з Середньої Азії – запропонували бути помічницею на складі або розносити на ринку їжу на візку. Її батькові запропонували роботу вантажника. Це найменш оплачувана робота для найманих працівни_ць на ринку, за яку можна отримати не більше 200 гривень на день. Для більшості зайнятих на ринку дохід залежить від виробітку, що в свою чергу залежить від сезону та дня тижня. Мігрантка, яка працює в етнічному кафе на ринку, говорила, що отримує 250 гривень за робочий день, який триває понад десять годин. У більш теплу погоду чи ближче до свят, коли в кафе збільшується виручка (та, відповідно, кількість роботи), вона може отримувати до 400-500 гривень на день. Реалізатор_ка в ятці в «хороші дні» може отримувати 600-800 гривень на день, проте зазвичай отримує менше.

Враховуючи, що п'ять з восьми опитаних нами жінок, які працювали на ринках, були розлученими та мали від одного до трьох дітей, їхня зарплата ледве покривала, а в деяких випадках не покривала прожитковий мінімум для всіх членів родини¹³.

Жінка, наймана працівниця в етнічному кафе:

Тут квартира, три кімнати, кожен місяць – платити. Двоє дітей. Трохи не вистачає грошей, важко зараз. В доньки школа, кожен місяць по 250 гривень треба платити. Кожен місяць – квартира, 8 тисяч. Зима, опалення – вже 12-13 тисяч. Зараз важко. Ми пустили інших людей до себе пожити [здали спальні місця в квартирі].

Ситуація мігранток ускладнюється браком соціального капіталу та відповідно підтримки з боку родич_ок та знайомих, якою можуть користуватися українки, зайняті на ринках. Брак можливості залишити дитину на бабусю, відсутність власного житла чи хоча б житла родич_ок ставить їх у більш складні умови. Несподіванкою для нас було побачити дитяче ліжко у кіоску, де працювала одна з

¹³ Станом на листопад 2019 року фактичний розмір прожиткового мінімуму у розрахунку на місяць на одну особу працездатного віку становив 3 729 грн.

наших інформанток. Саме там, а не з бабусею, проводив час її трирічний син під час хвороби.

«Невидима» та тимчасова робота темношкірих мігранток з Африки

На київських ринках рідко коли можна побачити темношкірих іммігранток з Африки. Ми дізналися про це як шляхом власного спостереження, так і від КІ африканської спільноти. Ще декілька років тому в Києві був ринок біля станції метро «Шулявська», де переважно працювали темношкірі африкан_ки. Цього ринку немає вже кілька років, але й тоді, коли він існував, там майже не працювали жінки. Міграція з країн Африки є переважно чоловічою. За даними перепису 2001 року, серед громадян_ок країн Африки в постійному населенні України лише 13% становили жінки.

КІ з організацій, що працюють з біжен_ками, розповідали, що серед їхніх клієнт_ок африканські жінки є досить активними та з більшою готовністю ставляться до можливостей працювати, ніж жінки з Середньої Азії. Одна з темношкірих африканських жінок, яких ми опитали, за майже 10 років проживання в Києві мала досить багатий досвід роботи у сфері послуг: робота в хімчистці, декількох готелях, ресторані та у франкомовних родин з європейських країн, де вона працювала домашньою працівницею. Інша за підтримки організації, що працює з біжен_ками, працевлаштувалася в один із київських дитячих садків, де на момент інтерв'ю пропрацювала вже більше року. Попри те, що вона не володіє українською чи російською мовами, вона досить добре справляється з роботою нянечки. Від КІ ми також дізналися, що відносно новою сферою працевлаштування мігрант_ок з Африки є робота в аутсорсингових кол-центрах. Ці кол-центри активно рекрутують вихідців з англomовних чи франкомовних країн Африки, з Індії, Пакистану. Чимало оголошень про такі вакансії можна знайти у мігрантських Facebook-групах.

На жаль, ми не маємо повної картини, де працюють жінки з Африки. Вочевидь, сфера зайнятості дуже відрізняється залежно їхнього рівня освіти, країни походження, віросповідання тощо. КІ, які працюють з біженк_ами, розповідали, що найскладніше доводиться жінкам, які є неписьменними (наприклад, з Сомалі). Водночас представник африканської організації розповідав, що знає жінок, які вчилися в Україні і отримали тут гідну роботу, відповідно кваліфікації.

Халяльні товари та послуги: зайнятість мусульманок

Мігрантки з країн з ісламською культурою, зокрема традиційних патріархальних суспільств, радше за все не будуть працювати за наймом. За словами КІ, такі мігрантки переважно займаються доглядом за дітьми та домашнім господарством. За потреби жінки можуть допомагати своїм чоловікам в їхній роботі (якщо вона,

наприклад, пов'язана з торгівлею), шити вдома, готувати солодощі на продаж (наприклад, пахлаву, чурчхелу), виробляти інші продукти чи надавати послуги.

Частина мусульманок з досвідом міграції зайняті в індустрії краси для халяльного ринку (манікюр, перукарські послуги, виготовлення халяльної косметики тощо). Серед них чимало тих, хто вміє шити одяг, проте за їхніми словами в Україні займатися цим не вигідно: одяг вигідніше купити, ніж пошити.

Причини та бар'єри, що обмежують доступ мігранток до гідної праці

Обмеження законодавства

Відповідно до українського законодавства¹⁴, рівні права з громадян_ками України у працевлаштуванні мають мігрант_ки, які *постійно* проживають в Україні: інозем_ки, що проживають на підставі посвідки на постійне проживання, особи зі статусом біженця та додатковим захистом. Аби найняти інозем_ок, які проживають чи перебувають в Україні *тимчасово* (на підставі посвідки на тимчасове проживання або на підставі довідки про звернення за захистом), роботодав_иці повинні отримати дозвіл на застосування праці іноземців. При цьому іноземному студентству, які теж мають посвідку на тимчасове проживання, законодавство не дозволяє працювати.

Політика залучення інозем_ок до українського ринку праці базується на принципі пріоритетного найму громадян_ок України. За законодавством, роботодав_иця може отримати дозвіл за умови, якщо в країні (регіоні) відсутні працівни_ці, які спроможні виконувати цей вид роботи¹⁵. Крім того, для працевлаштування іноземних фахів_чинь встановлюються виплати зарплати у розмірі не менш як 10 мінімальних зарплат для всіх категорій найманих працівни_ць та 5 мінімальних зарплат для іноземних найманих працівни_ць у громадських об'єднаннях, благодійних організаціях та закладах освіти¹⁶. На практиці ці умови, і особливо розмір заробітної плати, можуть бути виконані лише у разі працевлаштування висококваліфікованих та високооплачуваних працівни_ць. Натомість, коли йдеться про низькокваліфікованих мігрант_ок, які частіше потрапляють до вразливих категорій, ці умови не можуть бути виконані.

Окрема проблема існує для шукач_ок захисту. Принцип пріоритетного найму громадян_ок України, вимоги щодо рівня зарплат застосовуються не лише до мігрант_ок, які мають посвідку на тимчасове проживання, а й до шукач_ок захисту. За словами КІ, які представляли організації, що працюють з біжен_ками, розгляд заяв про звернення за захистом в Україні може тривати роками. Протягом цього часу шукач_ки захисту та їхні сім'ї потребують засобів для існування. Однак, відповідно до законодавства, протягом розгляду заяви вони мають право бути працевлаштованими лише на високооплачувані роботи з зарплатами, які станом на

¹⁴ Стаття 3, п. 4; стаття 42, п. 6 [ЗУ «Про зайнятність населення»](#).

¹⁵ Стаття 1 [Порядку оформлення іноземцям та особам без громадянства дозволу на працевлаштування в Україні](#).

¹⁶ Стаття 42, п. 6 [ЗУ «Про зайнятність населення»](#).

грудень 2019 року перевищували середню заробітну плату по Україні у 3,4 раза¹⁷. Крім того, довідка про звернення за захистом за законодавством не є документом, що посвідчує особу, і це додатково ускладнює процедуру працевлаштування.

Біженка, 30-34 роки, Демократична Республіка Конго:

Шеф сказав тоді: у нас маленький виробіток і занадто багато співробітників. Якщо в готелі маленький виробіток, потрібно скоротити кількість співробітників. В тому році у мене була лише «довідка» [довідка про звернення за захистом]. У мене не було паспорта [посвідчення біженця]. Насправді, я не працювала офіційно. <...> Шеф почав відсіювати людей. Я йому дуже подобалась, але у мене не було документів, щоб працювати офіційно. Тому що є податок [умова високої заробітної плати для тимчасових мігрант_ок]. Я працювала неофіційно, і це дозволило заробляти більше, але коли він почав відсіювати людей, залишилися лише ті, кого можна було офіційно працевлаштувати.

У довгостроковій перспективі тривалий брак доступу до ринку праці призводить до марнування кваліфікації. Одна з інформанток з досвідом викладання англійської мови, математики і фізики в Афганістані не змогла знайти роботу в Україні зокрема через свій правовий статус. Навіть якщо через кілька років вона отримає одну з форм захисту, після кількох років роботи на ринку її можливості знайти роботу відповідно до кваліфікації зменшаться.

Шукачка захисту з досвідом роботи викладачкою, 25-29 років, Афганістан:

Я ходила на всі вакансії <...> Без документа – ніяк. Навіть у «Макдональдс» без документа – ніяк, на мову їм було все одно, але от довідка ця... Я зараз працюю на базарі, бо всі мої пошуки з середнім розумінням української мови і без нормального документа нічим не завершилися. На базарі серед афганців, узбеків, таджиків, звичайно, легше знайти роботу.

Крім шукачів захисту, у схожу ситуацію потрапляють іммігрант_ки, які раніше навчалися в українських університетах. За законодавством, в іноземних студент_ок посвідка на тимчасове проживання діє протягом періоду навчання та не дає права на працевлаштування. Однак під час навчання студент_ки нерідко потребують додаткових коштів. Не маючи можливості працювати офіційно, вони вимушені порушувати законодавство та працювати на не пов'язаних з їхньою спеціальністю роботах.

Ключовий інформант, африканська спільнота:

Їм [студент_кам] необхідно працювати, щоб оплатити навчання. Це – основна проблема, з якою ми стикаємося, тому що українське

¹⁷ За даними Держстату, середня зарплата станом на грудень 2019 року становила 12,2 тис. грн. Мінімальна заробітна плата станом на грудень 2019 року становила 4 173 грн.

законодавство не дозволяє студенту офіційно працювати. Дуже багато батьків з африканських країн оплачують навчання до певного моменту. Вони вважають, що в Україні студент має певну кількість годин на підробіток, хоча б для того, щоб оплатити житло або навчання. <...> Звісно, люди намагаються якимось підпрацювати, але ніхто не надасть їм офіційних документів на працевлаштування. Хтось буде працювати вночі, хтось розвантажувати машини, хтось працюватиме з програмами, розбиратися в комп'ютерних технологіях. Хтось працює на телефоні в кол-центрах. Хтось просто працює на будівництві, де може щось принести чи подати.

Досвід роботи за спеціальністю в студентські роки дозволяє легше перейти до гідної зайнятості в подальшому. Одна з наших інформанток розповідала, що попри поширену практику серед студент_ок з її країни походження мати підробіток в ресторанах, вона влаштувалася на роботу, що відповідала її спеціальності, до знайомих з Туркменістану. Згодом це дало їй можливість просунути кар'єрними сходами в юриспруденції.

Жінка, 25-29 років, отримала вищу освіту в Україні, Туркменістан:

Коли грошові перекази з Туркменістану перекрили, у нас [серед студентів] багато хто відчув потребу мати підробіток. Хтось пішов в ресторани: офіціантами, кальянщиками. <...> Я не хотіла йти офіціанткою. Я, звісно, могла би. І отримувала б більше, ніж юрисконсульт. Але я хотіла за спеціальністю.

Кваліфікація, кар'єрна історія та професійні очікування

Принципову роль у доступі іммігранток до гідної праці відіграє освіта, рівень кваліфікації та досвід роботи до переїзду. Водночас це також не просто досвід роботи, а й наявність кар'єрної історії до переїзду. Очевидно, мігрант_ки без вищої освіти та досвіду роботи мають більше труднощів з доступом до гідної праці порівняно з мігрантками, які мали досвід висококваліфікованої зайнятості. Однак наявність освіти чи досвіду роботи не завжди визначали, чи буде жінка працювати на гідній роботі. Наприклад, на ринках торгують зокрема мігрантки, які мали і вищу освіту, і досвід висококваліфікованої зайнятості до переїзду.

Жінки, в житті яких власний професійний розвиток відіграв важливе значення, мали значно більше шансів не потрапляти в етнізовані осередки ринку праці з самого початку проживання в Україні. Як правило, такі жінки не просто мали досвід роботи, вони мали досвід кар'єри, тобто вертикальної мобільності. Порівняно з жінками, зайнятими на ринках, які розглядали свою зайнятість у термінах заробітку, жінки, які знайшли гідну роботу, ставилися до своєї зайнятості з точки зору

самореалізації. Натомість жінки, які працюють на ринках, або їхали в Україну з метою заробітків на ринку, або їхали з метою, не пов'язаною з економічною діяльністю (як правило, це – возз'єднання сім'ї, а потреба працювати виникла пізніше, і робота на ринку була найпростішим способом отримати бодай якийсь дохід).

Під час інтерв'ю жінки, котрі мали гідну роботу в Україні, більш рефлексивно описували свою зайнятість, перехід з однієї роботи на іншу, вплив на їхню професійну самореалізацію зовнішніх чинників (наприклад, виховання в сім'ї) тощо.

Мігрантка, 40-44 роки, Південно-Африканська Республіка:

Мої батьки завжди мене ростили з думкою про те, що я працюватиму. Думаю, мої батьки були досить ліберальними як для свого часу – вони завжди очікували від мене, щоб я думала про кар'єру, про те, що я вивчаю, і обирала предмети та сферу навчання розсудливо. [...] Я думаю, більшість людей у моїй країні цілком відкриті до ідеї, що дівчата можуть навчатися в університеті, проте здебільшого від них цих не настільки очікується, як це було у моїй родині. [...] Я думаю, в нашій країні нормально сприймається, якщо дівчина буде працювати на підробітках, аж поки не вийде заміж.

Крім того, жінки, які мали гідну роботу, нерідко описували себе в термінах більш активної життєвої позиції у порівнянні з їхніми спіромадянками, що вони займали ще до переїзду. Це просвічується як у попередній цитаті жінки з ПАР, так і в наступній цитаті жінки з Казахстану.

Мігрантка, 30-34 роки, Казахстан:

Якщо ви хочете реально себе реалізовувати, то тут [в Україні] більше можливостей. Тут ти в 30 років не відчуваєш себе, як там, що в тебе якесь клеймо, що ти займаєшся кар'єрою. Тут на тебе не будуть «капати» батьки. <...> Тут більше можливостей, якщо жінка захоче і буде це свідомо робити, а не так, що я вийшла заміж за чоловіка і все.

Брак знання мови та інших соціальних навичок

Ще однією причиною, чому мігрантки (навіть з кваліфікацією та досвідом кар'єрної історії) потрапляють у закриті етнізовані сектори ринку праці – низький рівень знання української та російської мови. Оскільки ні держава, ні місцева влада не пропонують можливостей вивчати українську мову, її опанування залишається особистою проблемою самих мігрант_ок. Єдину можливість вивчати українську мову пропонують сьогодні сервісні організації, які працюють з біжен_ками. Натомість більшість мігрант_ок не є біжен_ками, і тому не мають такої можливості.

Мігрант_ки, які працюють на ринках, майже не володіють українською мовою. Вони значно частіше розмовляють базовою російською, проте мало хто володіє нею досконало. Краще російською говорять вихідці з країн Середньої Азії, з пострадянських країн. Мігрант_ки з інших країн, які працюють на ринках, знають російську значно гірше. Працюючи на ринках, серед інших мігрантів, вони не мають ані потреби, ані можливості вивчати українську взагалі, а російську – не більше, ніж того потребує від них цих це середовище. Хоча за словами мігранток краще знання російської впливає на трудову мобільність в межах ринку. Одна з інформанток, яка працювала в етнічному кафе, сказала, що хотіла б працювати реалізаторкою, де платять більше, проте для цього вона повинна краще знати мову.

Чоловіки загалом швидше вивчають мову, особливо коли йдеться про вихідців з країн з традиційними суспільствами. В чоловіків з самого початку ширше коло спілкування і більше стимулів оволодіти мовою (як правило, російською). Однак з часом жінки починають краще знати як російську, так і українську мови, якщо в них є діти і вони ходять до українських шкіл. Крім того, КІ з організацій, які проводять курси української мови для біжен_ок, розповідали, що жінки частіше відвідують курси, ніж чоловіки.

Окрім знання мови, мігранткам, зайнятим на вразливих роботах, часто бракує навичок пошуку роботи: де шукати роботу, у яких сферах їхня кваліфікація буде більш затребуваною, як скласти резюме та проходити співбесіди тощо¹⁸. Мігрантки, котрі працювали на ринках – незалежно від того, чи мали вони досвід роботи до переїзду, – дуже погано орієнтувалися в професійних можливостях, які існують за межами ринку. Коли розмова торкалася можливих успішних історій їхніх знайомих, які колись працювали на ринку і згодом знайшли краще місце роботи, жодна з опитаних жінок, котрі працювали на ринках, не мала такої знайомої. Коли піднімалося питання про професійну мобільність, про плани та мрії, ці жінки так само розглядали своє майбутнє в межах ринку. Одна з зайнятих на ринку інформанток була щиро переконана, що в Україні жінка старша за 45 років не може працевлаштуватися за законом. Загалом, жінки не вірили в те, що за межами ринку вони зможуть знайти кращу роботу. Лише одна з опитаних мігранток, яка мала вищу освіту та тривалий досвід роботи у банку до переїзду, сказала, що хотіла б бачити себе в майбутньому за межами ринку. Хоча її бажана робота була в рамках очікувань, сформованих її соціальним середовищем.

Жінка-підприємиця, торгує на ринку, 35-39 років, Пакистан:

Коли в мене буде громадянство, я відкрию фірму та буду працювати в іншому офісі на іншій роботі. <...> Мій син – українець, і я не хочу, щоб коли він пішов до школи, інша дитина його спитала, де працює твоя мама, а він

¹⁸ Бутенко С. Застосування потенціалу шукачів притулку на ринку праці України: проблеми і перспективи. // Вісник АПСВТ. – 2019. – № 3. – С. 75–84.

скаже: вона мочалки продає. Я цього не хочу. Коли мій син підросте, я хочу працювати в іншому місці. Я не хочу, щоб він тут працював. Я не хочу, щоб він переживав, де працює його мама. <...> Я відкрию фірму. Це буде консультація для людей з Пакистану чи Індії.

За словами КІ, які працюють з біжен_ками, найскладніше шукати роботу біженкам з найбідніших країн Африки, де жінки можуть взагалі не вміти читати та писати. У якості прикладу нам наводили жінок із сомалійської спільноти, які є значно активнішими у порівнянні з іншими спільнотами біжен_ок (наприклад, афганською) та хочуть працювати. Попри те, що одна з опитаних неписьменних інформанток цього дослідження була працевлаштованою на момент опитування в одному з комунальних дитячих садків Києва, це радше виняток, ніж правило.

Брак соціальних зв'язків

Соціальні зв'язки є одним із ключових факторів, що впливає на шанси мігранток влаштуватися на гідну роботу. По-перше, соціальні зв'язки нерідко впливають на рішення щодо міграції, під час прийняття якого вже обговорюються плани щодо працевлаштування. По-друге, після переїзду мережа знайомих мігрант_ки визначає її доступ до інформації про роботу в Україні (наприклад, про місце роботи, умови праці).

Жінки, які працювали на ринках чи в інших сферах вразливої зайнятості, як правило, приїжджали до України разом з близькими родичами (або возз'єднувалися з родиною, яка вже мешкала в Україні). У подальшому вони майже не набували зв'язків з місцевим населенням. Навіть знаючи російську мову, інформантки з Середньої Азії, які працювали на ринках Києва, майже не мали сталих зв'язків з місцевим населенням. Натомість жінки з того ж регіону, котрі мали гідну роботу, розповідали, що майже не спілкуються зі своїми співгромадян_ками. Родич_ки не впливали на їхнє рішення про переїзд чи на те, як розгорталися події у житті жінки після нього. Після переїзду вони самостійно вибудовували мережі знайомих серед місцевих.

Жінка, 45-49 років, працює на ринку, Киргизстан

Ми через знайомих приїжджаємо. Просто так не приїжджаємо. Хтось з наших в Україні працює, тому... Моя мама тут вже 20 років. Коли у нас роботи не стало, мама мені кожен день дзвонила і казала: «Приїжджай, тут робота є». У нас раніше вантажник був з Таджикистану: усе привозив, розставляв. А потім каже: «Мені тут все набридло, їду в Бельгію». А мої брати вдома без роботи сиділи. Я їм сказала: приїжджайте, будете вантажниками. І вони приїхали.

Жінка, 30-34 роки, працює менеджером в українській організації, Казахстан:

Вся моя родина залишилася в Казахстані. Я тут одна – з друзями, знайомими. Близьких моїх родичів тут немає. Зараз вже з'явився чоловік. Але на той момент не було родичів. Я їхала, як то кажуть, в нікуди. Мій вибір переїхати підтримав лише брат. Мої батьки чинили опір, тому я їм навіть не говорила, що я знайшла роботу в Україні. За два тижні чи за тиждень до відльоту сказала їм, що їду. <...> Так, в Києві є казахська діаспора. Це казахи, які живуть тут уже протягом двадцяти років: ну, хтось більше, хтось менше. І вони збираються щороку на свято. Але я з ними не спілкуюся. У мене друзі тільки українці. Тому що в нас з ними більше спільного, більше розуміння, більше реального.

Усі опитані узбечки з Киргизстану, котрі працювали на ринках, мали сестер, братів чи батьків, які працювали на київських ринках. Усі вони говорили про те, що не поїхали б сюди, якби тут не було їхніх родич_ок. При чому їхали вони не просто в Україну чи Київ, вони їхали на конкретний ринок, де працювали їхні родич_ки і де вони самі планували працювати. Працюючи тут від семи до десяти років (іноді з перервами), вони продовжували спілкуватися переважно зі своїми близькими родич_ками, які водночас залишалися і їхніми колегами. Вони також знайомилися з іншими людьми, які працюють на ринках, проте шансів здобути контакти за межами ринку у них майже не було. Таким чином, зв'язки рідства додатково ізолювали і так етнізовані сфери зайнятості.

Щодо соціальної підтримки, слід зауважити, що ринки – чи не єдине місце, де мігрантки спілкуються і дружать. Для жінок з деяких країн цю функцію також можуть виконувати церкви і мечеті, проте у мігранток, які працюють на ринках, не завжди вистачає часу їх регулярно відвідувати. Крім того, для деяких жінок вихід на роботу на ринок пов'язаний з розлученням. Жінки в традиційних мусульманських хустках, які працюють на ринках, якщо не допомагають там своєму чоловікові, радше за все є розлученими. Розлучення може критично сприйматися в етнічній спільноті, у зв'язку з чим мігрантки припиняють відвідувати мечеті та підтримувати зв'язок з представни_цями етнічної спільноти. У деяких випадках розрив з етнічною спільнотою призводить до маргіналізації та зменшення соціальних контактів, в інших – навпаки, до збільшення контактів з місцевим населенням та кращих перспектив інтеграції. Позитивний приклад – це історія опитаної з Пакистану. Декілька років тому вона приїхала до майбутнього чоловіка в Україну, потім у них з'явилася дитина, але згодом вони розлучилися. Після переїзду вона не мала в Україні жодних соціальних зв'язків, крім свого чоловіка. Із розлученням вона втратила більшість зв'язків з пакистанською спільнотою. Ймовірно, це і створило умови, які змусили жінку проактивно встановлювати зв'язки з місцевими. На відміну від більш секуляризованих узбечок з Киргизстану, серед яких більшість були

розлученими та теж мали дітей, пакистанка орендує кімнату у квартирі місцевих, а не ділить квартиру з іншими вихідцями з її країни походження.

Жінка, працює на ринку, 35-39 років, Пакистан:

Мій син називає їх [орендодавців] «бабушка і дедушка». Дедушка з ним постійно говорить російською, а потім син навчить мене. <...> Син ходить в садок. Там я зустрічаю матерів інших дітей, це все мої подруги. На фейсбуці одна в мене є. Вона до мене на роботу приходила, коли у мого сина та її доньки свято було. З більшістю мам ми так: «привіт-привіт». Одна-дві жінки є, вони мені як подруги. Одна мені допомогла, інша працює в лікарні. Коли мені треба – я приходжу, коли їй треба – вона приходить.

Водночас однією з перешкод до здобуття контактів для мігранток, які працюють на ринку, є брак вільного часу.

Жінка, працює на ринку, 35-39 років, Пакистан:

Я кожен день працюю, без вихідних. <...> Коли мій син хоче погуляти, ми йдемо в «Макдональдс», я купую «Хепі-міл», і йому добре. Це в нас найбільший «гуляй», а більше я нікуди.

Жінка, працює на ринку, 40-44 років, Киргизстан:

Ходити кудись? Ні, в мене немає часу. Тільки на роботу хожу, ввечері сина треба забрати, потім приготувати їжу, прибрати треба, речі випрати. У мене немає часу.

Гендерні ролі, доглядова праця

З огляду на те, що значна частина зайнятих на ринках походять з країн Середньої та Південної Азії (переважно мусульманських), серед мігрант_ок працюють передусім чоловіки. Стандартизований образ жінки з традиційних мусульманських сімей – жінка, яка не виходить на ринок праці. Вона народжує дітей, займається їхнім вихованням, побутом і загалом веде неопублічне, залежне від чоловіка життя. Робота за наймом не є дуже поширеною серед таких жінок. Частіше вони допомагають своїм чоловікам, інколи є самозайнятими.

Ключова інформантка, жіноча організація при мечеті:

Особисто я не пам'ятаю випадку, щоб приїхали до України [мігрували до України] чоловік та дружина і так було, щоби жінка працювала. Можливо, їм важко, але в них немає такої звички. Якщо чоловік східної національності, а дружина – українка, міжетнічний шлюб, то, якщо їм важко, то дружина, звісно, піде працювати. Тому що «и лошадь остановит, и в горящую избу войдет». А східні жінки не такі. Якщо чоловік не може достатньо заробити, значить, їсти будуть менше. Можливо, є й інші варіанти, але я такого не пам'ятаю. Вони можуть допомагати, щось випікати та продавати або

займатися рукоділлям та продавати це в інтернеті. Або, якщо чоловік має свій бізнес – наприклад, торгує на ринку, в нього своя точка – то дружина не піде працювати на когось, вона може піти працювати лише на свого чоловіка. Хоча це все залежить від країни походження. Жінкам з Азербайджану, частини російських народів, які прийняли іслам, важче сидіти вдома без зовнішнього спілкування.

Разом з тим деякі мусульманки працюють на ринках. Вони, як правило, розлучені й не відвідують мечеть регулярно. Загалом, робота на ринку жінок-мусульманок не дуже привітно сприймається мусульманською спільнотою, ще гірше сприймається розлучення. Тому зайняті на ринках жінки нерідко опиняються в маргіналізованому становищі. Ставлення до розлучення та зайнятості жінки різняться в залежності від етнічної спільноти. За словами КІ, які працюють з біжен_ками, афганська спільнота порівняно з іншими є найбільш закритою, а також найбільш жорсткою з точки зору дотримання ісламських традицій та правил.

Шукачка захисту, працює на ринку, 25-29 років:

Афганці зі своїми поглядами, що жінка має бути вдома, навіть тут, у Києві, так само продовжують жити <...> Мій батько сказав, що до нього підходили афганці і казали, що так не можна [щоб вона працювала на ринку]. Але він відповів, що в нього три дочки і немає сина. І якщо ми не будемо працювати, родина просто тут помре.

Однією з причин, чому жінок з мусульманських спільнот складно залучати до ринку праці – це велика кількість дітей у родині та, відповідно, доглядова праця, якою займаються жінки. За словами КІ, в сім'ях мігрант_ок з Афганістану народжують та виховують по шість-сім дітей. Навіть у ситуації, коли матеріальне становище родини потребує додаткового доходу, а чоловік готовий дозволити дружині піти працювати, дружині досить складно це зробити з огляду на велику кількість доглядової праці, яку вона виконує.

Після переїзду в Україну в сім'ях мусульман_ок можуть змінюватися гендерні ролі. В Україні мігрантки нерідко відчувають більше свободи, ніж у країні походження: починають вільно пересуватися містом без супроводу чоловіка, інколи змінюють східний традиційний жіночий одяг на більш зручний європейський, починають задумуватись про працевлаштування. Якщо чоловіки після переїзду до України вимушені багато працювати – а працюють вони переважно серед представників своєї ж спільноти – то всі питання, пов'язані з отриманням документів, влаштуванням дітей у школи вирішують, як правило, жінки. Отримуючи нові можливості в Україні, а також відчуваючи брак коштів, мігрантки відчувають більше готовності виходити на ринок праці порівняно з тим, як вони жили до переїзду.

Шукачка захисту, 30-34 роки, Афганістан:

Після якогось часу я побачила, що жінки тут можуть все, як і чоловіки. Ходити туди-сюди, їздити в різні місця, і для цього супровід чоловіка не потрібен. Також, що мені дуже подобається, ніхто не дивиться, як ти вдягнена. Так, я мусульманка і ношу хустку, але можу носити кофти та джинси – це, може, смішно трохи, але в нас [в Афганістані] такого нема. І тут я побачила можливість працювати, і мій чоловік погодився на роботу вдома. Тим паче, я ліпше знаю українську, бо активно її вчу та роблю домашні завдання з сином, воджу дітей повсюди сама, поки мій чоловік працює, і сама займаюся пошуком роботи.

Ісламські традиції, зокрема халяль, що поширюється зокрема на продукти харчування, побутові товари та послуги створює окрему сферу зайнятості для жінок-мусульманок. Деякі мусульманки вдома готують щось на продаж, шиють виробляють косметичні чи гігієнічні засоби, а також надання послуги для інших жінок (манікюр, стрижка тощо). Однак робота вдома або в межах спільноти не надто сприяє інтеграції.

Попри зміну гендерних ролей, погляди чоловіків на зайнятість жінок у мусульманському середовищі не надто змінюються після переїзду. Чоловіки можуть дозволити жінці працювати вдома, проте погодитися на те, щоб вона розпочала роботу за межами спільноти, багатьом складно.

Шукачка захисту, 30-34 роки, Афганістан:

Не дивлячись на те, що тут все інакше для жінок і ми спокійно тут себе відчуваємо, все одно наші чоловіки думають так само, як і в Афганістані. Я не маю дозволу від чоловіка працювати десь на фірмі або ходити десь прибирати, він проти цього. Я залежу від його рішення все одно. Але я його переконала, що ми економічно ледве виживаємо і нам треба гроші, і тому він дозволив мені шити вдома. Мій чоловік розуміє, що нам потрібні гроші, але я вже цілий рік шукаю клієнток. Якби він дозволив десь підпрацьовувати, було б легше, бо квартплата майже 10 тисяч зимою. В Україні жінкам набагато легше, ніж в Афганістані. Але дозволи чоловіків лишаються актуальними, бо наша культура така. Сказав чоловік ні – значить ні.

Етнічна та релігійна дискримінація

Видимі мігрантки, темношкірі, з незвичним для місцевого населення розрізом очей, а також мігрантки, які носять традиційну мусульманську хустку, відчували дискримінацію як під час працевлаштування, так і на робочому місці.

Під час працевлаштування на ті роботи, де зазвичай працює місцеве населення, етнічна дискримінація, як правило, залишається непроговореною. За словами КІ, що

представляють видимі меншини, мігрант_ок можуть відсіювати ще на етапі відбору кандидат_ок з огляду на незвичне для місцевого населення ім'я, колір шкіри тощо.

Упереджене ставлення до видимих меншин під час працевлаштування пояснюється етнічними упередженнями, що існують і за межами ринку праці. За даними моніторингу міжетнічних упереджень КМІС¹⁹, найбільші упередження україн_ки мають до «видимих» меншин, а саме до африкан_ок та ром_ок. На високий рівень етнічної дискримінації в Україні вказували і наші інформантки:

Жінка, 35-39 років, Кот-д'Івуар:

Знімаю одну кімнату, плачу дві тисячі гривень на місяць. Другу кімнату знімає інша жінка, теж африканка. А у третій кімнаті живе той чоловік, до якого постійно друзі приходять. Вони мене «мавпою» обзивають.

Жінка, 35-39 років, Казахстан:

У мене дитина в школі... Вона до когось звертається українською, їй почали говорити: ой, японка, українською почала говорити! Назвали одного разу при мені: о, до китаянки матір прийшла. Я стою і дивлюся на вчительку, хочу прослідкувати її реакцію. І вона мені почала: ой, це перший раз, такого раніше не було. У мене дитина вже зі сльозами на очах: мені кажуть це кожен день в їдальні, ви що, не бачите? Коли йдеш повз, всі на тебе дивляться. Один раз я почула, що ми, виявляється, чурки. Або вони починають обговорювати мене, наче я нічого не розумію. Перші два роки я була готова все кинути, розлучитися та поїхати з цієї країни.

У свою чергу, роботу на ринках мігрант_ки сприймають як більш толерантне середовище.

Ключовий інформант, африканська спільнота:

Стосунки [на ринку] більш демократичні, тому що там директор і йому все одно, хто буде працювати. Найголовніше – виконувати правила: платити оренду вчасно та виконувати всі норми, котрі диктуються на ринку. Якщо усе це виконувати, йому не важливо, хто ти – африканець, китаець, в'єтнамець чи афганець. Для всіх однакові умови.

У сфері послуг – наприклад, у готелях – африканські жінки розповідали, що теж стикаються з етнічною дискримінацією. Одна з опитаних темношкірих жінок розповідала, що під час роботи покоївкою їй потрібно було виконувати більше роботи, ніж місцевим жінкам, за ту саму оплату.

Окрім расизму чи етнічної ксенофобії, мігрантки також стикаються з релігійною дискримінацією. Жінкам, які носять хіджаб, зазвичай складно влаштуватися на ті

¹⁹ Міжетнічні упередження в Україні, вересень 2019. URL: <https://kiis.com.ua/?lang=ukr&cat=reports&id=904&page=1>.

види робіт, які передбачають особисту взаємодію з клієнтами. Одна з опитаних продавчинь, яка раніше працювала на ринку в хіджабі, розповідала, що торгівля почала йти успішніше після того, як вона зняла хіджаб.

Жінка-підприємиця, торгує на ринку, 35-39 років, Пакистан:

Люди не люблять “чорних”, люди дивляться, менше з ними розмовляють: «Ця людина інакша, це – недобре». Коли я вже провела тут багато часу, я зрозуміла, що вони на мене дивляться, коли я роблю хіджаб. Цього люди не люблять, не купують товар. Коли я тільки починала працювати, я робила хіджаб. Люди до мене не зверталися. Не купували нічого. Коли вони на мене дивилися, то бачили мусульманку. Я їм не подобалась. А потім я відкрила обличчя. Я почала розмовляти вже, і люди мене стали розуміти. Я багатьом бабусям даю товар безкоштовно. Батарейки, ліхтарики, дзеркальця – все, що їм потрібно. Вона говорить: «Мені дзеркальце потрібне, просто грошей немає». Я кажу: «Скільки в тебе грошей є?». «У мене 10 гривень є, 50 немає». Я кажу: «Добре, бери». І ця жінка мене нормально розуміє. Я їй подобаюсь. Раніше мене люди не любили. Зараз мене всі люблять. Вони розуміють, що я пакистанка і що добре російську не розумію, просто допомагаю іншим.

Про дискримінацію жінок, які носять хіджаб, говорили майже всі КІ, які володіли інформацією про ті мігрантські спільноти, які сповідують іслам. При чому під час працевлаштування майже однаково дискримінують і іноземок, і українок, які прийняли іслам та носять хустку.

Висновки та рекомендації

Результати розвідкового дослідження завжди є попередніми і потребують глибших досліджень, які дозволили б перевірити гіпотези, поставлені завдяки описам розвідкового дослідження, чи оцінити поширеність виявлених проблем. Враховуючи брак попередніх подібних досліджень та загалом брак інформації про інозем_ок, які проживають в Україні, усі ці питання потребують нових досліджень та більшої уваги з боку експертного середовища, наукової спільноти. Висновки, які наводяться далі, ґрунтуються на описовому матеріалі. Сподіваємось, це розвідкове дослідження може стати тлом для більш глибоких якісних, а також кількісних репрезентативних досліджень в подальшому. Хоча останні неможливі без вдосконалення офіційної статистики про іммігрант_ок, що збирається державою сьогодні.

Причини зайнятості жінок-мігранток на вразливих роботах в етнізованих сегментах ринку праці комплексні. По-перше, це бар'єри в доступі до ринку праці, які схильні мати всі міжнародні мігрант_ки незалежно від статі. Це проблеми, які виникають через обмеження законодавства, дискримінацію з боку роботодавців, необхідність пристосування до місцевої культури, вивчення мови, брак контактів з місцевими, матеріальні втрати мігрант_ки у зв'язку з переїздом тощо. По-друге, це проблеми, які виникають суто у жінок-мігранток через гендерні ролі, норми та очікування. Особливо це стосується жінок з традиційних суспільств. Це дослідження дозволило описати чимало різних аспектів перелічених проблем.

Ключова проблема зайнятості жінок, як і чоловіків-мігрантів, які працюють на ринках та в інших етнізованих сферах зайнятості, полягає в обмежених можливостях трудової мобільності. Порівняно з місцевими жінками, мігрантка, що йде працювати на ринок чи в інші подібні сфери, має значно нижчі шанси знайти роботу за межами цих сфер в майбутньому. У ситуації, коли мігрантка не знає мову, не має контактів з місцевим населенням та не орієнтується, де і як шукати роботу, знайти роботу у таких сферах найпростіше. Однак надалі, попри погані умови праці, вона радше за все так і залишиться працювати у цих сферах, адже така робота не сприяє інтеграції.

Обмежений доступ мігрант_ок, і зокрема жінок, до ринку праці має як гуманітарні, так і соціально-економічні наслідки. Продумана політика інтеграції мала б стати частиною міграційної політики та політики ринку праці в Україні, націлених на використання потенціалу міжнародної міграції з метою забезпечення потреб ринку праці та вирішення демографічних проблем. З іншого боку, незалежно від кількості мігрант_ок в Україні та їхнього трудового потенціалу, такі політики необхідні для забезпечення дотримання прав та свобод людини, незалежно від країни походження та громадянства.

Нижче наводимо кілька рекомендацій Уряду, органам місцевого самоврядування та громадянському суспільству, що ґрунтуються на результатах цього дослідження.

→ Прискорити розгляд та перегляд заяв про звернення за захистом (ДМС); переглянути законодавство щодо працевлаштування шукач_ок захисту (Державна служба зайнятості, Мінсоцполітики, ДМС); визнати довідку про звернення за захистом документом, що посвідчує особу (ДМС, Міністерство внутрішніх справ)

В Україні заяви про звернення за захистом можуть розглядати та переглядати роками, а за відсутності допомоги від держави, зайнятість для таких людей стає основним способом утримувати себе та свою родину в Україні. Законодавство не розглядає їх як вразливу категорію, та не створює для них простіші умови для офіційного працевлаштування. За законодавством їхнє працевлаштування повинно відповідати загальним умовам тимчасового працевлаштування інозем_ок, в основі якого лежить принцип пріоритетного найму громадян_ок України. Цей принцип створює можливості для працевлаштування висококваліфікованих та високооплачуваних іноземних працівни_ць, та не створює їх для менш кваліфікованих (навіть якщо український ринок праці потребує робочих рук представни_ць цих професій). Разом з тим питання працевлаштування шукач_ок захисту має гуманітарний характер. Зараз, з огляду на вимогу щодо офіційної заробітної плати іноземних працівни_ць обсягом від 5-10 мінімальних заробітних плат, офіційно працювати можуть лише одиниці шукач_ок захисту. Додатково офіційне працевлаштування ускладнюється тим, що довідка про звернення за захистом, не є документом, що посвідчує особу.

→ Розглянути можливість надання права іноземним студент_кам працювати під час навчання (Міністерство освіти і науки, Державна служба зайнятості, Мінсоцполітики, ДМС)

Під час навчання в українських університетах іноземним студент_кам не дозволено працювати. Маючи потребу в додаткових коштах, вони починають працювати неофіційно, нерідко в етнізованих секторах зайнятості (ринки, кол-центри тощо). З часом це зменшує їхні шанси успішного виходу на український ринок праці, відповідно до кваліфікації, а у довгостроковій перспективі, якщо іноземна студент_ка вирішиться залишитися в Україні, це призводить до марнування кваліфікації та негативних наслідків недостатньої інтеграції.

→ Врахувати потреби інозем_ок, що постійно проживають в Україні, а також біженців та ОДЗ у переліку послуг, що надаються Державною службою зайнятості щодо підбору підходящої роботи, допомоги в організації підприємницької діяльності, організації підготовки та

перепідготовки неконкурентоспроможних на ринку праці (Державна служба зайнятості, Мінсоцполітики)

Потреби мігрант_ок у підтримці в працевлаштуванні відрізняються від потреб місцевого населення. З огляду на відсутність попереднього досвіду пошуку роботи в Україні, брак знання мови та контактів з місцевим населенням, використовуючи які громадяни України знаходять роботу, мігрант_ки потребують додаткової інформаційної підтримки, а також адресних консультацій з питань працевлаштування після переїзду чи в момент пошуку роботи. Підтримки в працевлаштуванні потребують найменш конкурентоспроможні мігрант_ки, зокрема з країн Африки, Центральної та Південної Азії. Окрім інформаційної підтримки, адресних консультацій, слід розглянути можливість запровадження програм стажувань, курсів перепідготовки, а також створення робочих місць для найменш конкурентоспроможних мігрант_ок, зокрема біжен_ок та ОДЗ. Особливого підходу потребують неписьменні мігрант_ки.

→ Забезпечити інтеграційну підтримку мігрант_кам в спеціально створених центрах у містах, де проживає найбільша кількість мігрант_ок (Мінсоцполітики, органи місцевого самоврядування, громадянське суспільство)

З огляду на відсутність інтеграційних послуг, які надавалися б сьогодні всім категоріям мігрант_ок, а також негативні наслідки анклавізації етнічних спільнот, що виникає в результаті, необхідно створити спеціалізовані центри в основних містах проживання мігрант_ок. Такі центри мали б надавати інтеграційні послуги (навчальні курси з української мови, історії, суспільних норм), а також створювати додатковий соціальний простір для спілкування, зокрема набуття досвіду та розвитку зв'язків мігрант_ок через спілкування з місцевим населенням. На рівні з громадянським суспільством такі центри мали б відповідати викликам, пов'язаними зі специфічними потребами жінок, зокрема що стосується соціальної, психологічної підтримки після переїзду, у випадку розлучення, розірвання зв'язків з етнічною спільнотою, а також підтримки у працевлаштуванні.

→ Розробити та запровадити анти-дискримінаційні заходи у працевлаштуванні інозем_ок та інших сферах життя (Державна служба зайнятості, Мінсоцполітики, Державна служба з етнополітики та свободи совісті, Мінкультури, органи місцевого самоврядування, громадянське суспільство)

Видимі мігрантки, а також мігрантки, які носять традиційну мусульманську хустку, відчували дискримінацію під час працевлаштування, на робочому місці та в інших сферах життя. Це потребує як перегляду нормативної бази з точки зору контролю

забезпечення рівних прав у працевлаштуванні усім, хто постійно проживає в Україні, незалежно від громадянства та віросповідання, так і впровадження інформаційних, роз'яснювальних кампаній щодо толерантного та рівного ставлення до представни_ць усіх етнічних та релігійних меншин.

→ Вдосконалити статистику щодо інозем_ок, зокрема додати гендерний розподіл до всіх показників адміністративних даних ДМС (ДМС); регулярно проводити репрезентативні опитування інозем_ок, що постійно проживають в Україні; сприяти розвитку та використанню мікроданих, даних реєстрів у розрізі за громадянством (Держстат, розпорядники реєстрів)

Сьогодні аналіз ситуації інозем_ок, які проживають в Україні, залишається обмеженим через брак офіційних даних, які збираються органами державної влади. Через застарілі дані перепису відсутня актуальна інформація про чисельність та характеристики контингенту інозем_ок в Україні. Адміністративні дані ДМС про наявний контингент не мають гендерного розподілу в тих даних, що стосуються інозем_ок, які проживають в Україні на підставі посвідки. Не збираються репрезентативні дані щодо зайнятості, соціально-економічного становища іммігранток. Відсутня можливість аналізувати деперсоналізовані дані більшості реєстрів, зокрема у розрізі за громадянством. Усе це потребує злагодженої роботи органів влади, відповідальних за міграційну, соціальну політику та державну статистику.

Додаток. Огляд офіційної статистики щодо інозем_ок в Україні

Офіційної статистичної інформації про інозем_ок, які проживають в Україні, не існує у гендерному розрізі. Тому дані, наведені нижче, лише опосередковано дозволяють робити висновки про жінок-мігранток. Крім того, слід розуміти, що офіційна статистика, заснована на документуванні осіб, не завжди вказує на об'єктивний стан справ. По-перше, мігрант_ки, які мають посвідку на проживання, не обов'язково проживають в Україні. По-друге, посвідка на тимчасове або постійне проживання далеко не завжди свідчить про наміри мігрант_ки залишитися в Україні саме тимчасово чи з метою постійного проживання, а підстави, на основі яких мігрант_ка отримує посвідку, не завжди вказують на реальні підстави. Зрештою, наведені офіційні дані стосуються лише тих мігрант_ок, які мають врегульований статус в Україні.

Загалом, станом на середину 2019 року в Україні постійно або тимчасово проживало близько 400 тис. інозем_ок. Більшість із них (279,6 тис.) становили інозем_ки, які мали посвідку на постійне проживання в Україні.

Рис. 1. Кількість інозем_ок, які проживають в Україні, станом на 1 липня 2019 року



Джерело: ДМС, УВКБ ООН²⁰

²⁰ Кількість шукач_ок захисту визначено за оцінками УВКБ ООН.

Постійні мігрант_ки

У контингенті постійних мігрант_ок переважають вихідці з пострадянських країн. Більше половини (55%) інозем_ок, що проживають в Україні за посвідками на постійне проживання, становлять громадян_ки РФ. Мігрант_ки, що походять з пострадянських держав, у сумі становлять 84%. Серед них, крім громадян_ок РФ, найбільше вихідців з Молдови (7%), Азербайджану (5%), Вірменії (4%), Грузії (4%), Білорусі (3%) та Узбекистану (2%).

Рис. 2. Топ-10 країн походження ІОБГ, які проживали на підставі посвідки на постійне проживання в Україні, станом на 1 січня 2019 року



Джерело: ДМС

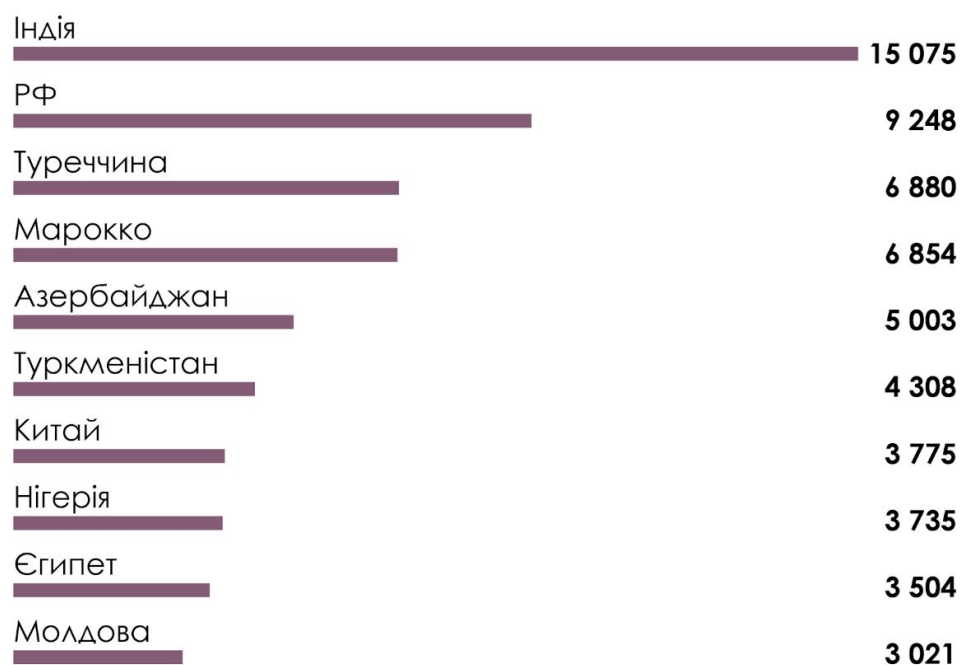
Найчастіше підставою для отримання посвідки на постійне проживання в Україні ставали причини, пов'язані з наявністю в отримувач_ки родинних зв'язків із громадян_ками України. Так, 46% мали посвідки, які вони отримали на підставі возз'єднання з родиною, члени якої є громадян_ками України: понад два роки у шлюбі з громадян_кою України або ж як діти або батьки громадян_ок України; 5,6% – як повнорідні брати чи сестри, дід чи баба, онуки громадян_ок України. Інша поширена підстава для отримання посвідок – возз'єднання з родиною: як батьки, чоловік або дружина іммігрант_ки та як його/її неповнолітні діти отримали посвідки 9%. Інша порівняно чисельна (34%) категорія інозем_ок, що отримали посвідку на постійне проживання, – це особи, які мають право на набуття громадянства України

за територіальним походженням²¹. Ще 4% отримали посвідку на постійне проживання за Прикінцевими положеннями Закону України «Про імміграцію» (2001).

Тимчасові мігрант_ки

На початок 2019 року на обліку інозем_ок та осіб без громадянства, які тимчасово проживають в Україні, перебували 107,4 тисячі осіб. Серед найпоширеніших країн походження інозем_ок, що проживають в Україні на підставі посвідок на тимчасове перебування, – Індія (14%), Російська Федерація (9%), Туреччина (6%), Марокко (6%), Азербайджан (5%), Туркменістан (4%), Китай (4%). Вихідці з пострадянських країн сумарно становлять третину (30%) всіх, хто має такі посвідки.

Рис. 3. Топ-10 країн походження ІОБГ, які проживали на підставі посвідки на тимчасове проживання в Україні, станом на 1 січня 2019 року

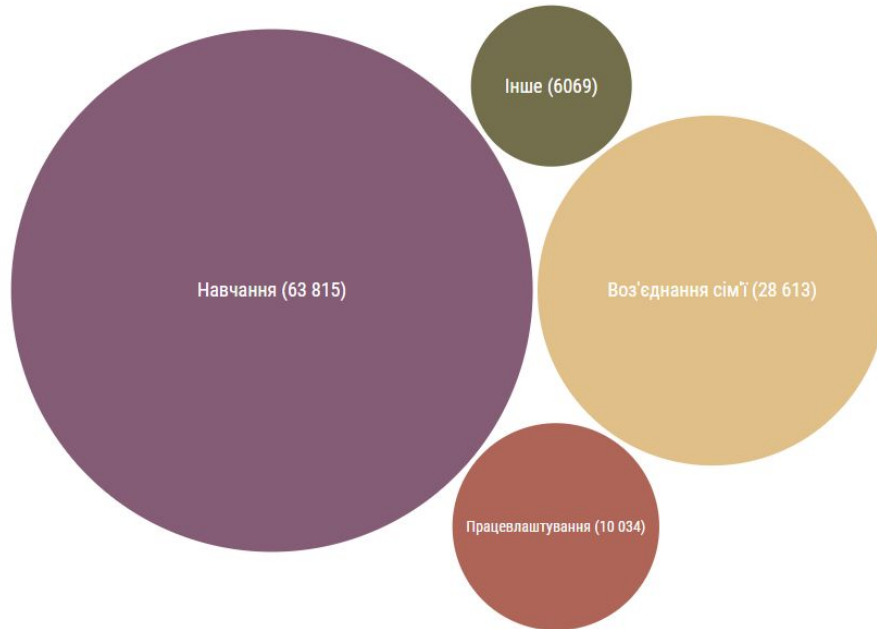


Джерело: ДМС

²¹ Згідно з Законом України «Про громадянство України», це право мають особи, які проживали на території сучасної України до 1991 року або чиї найближчі родичі тут проживали, а також ті, хто має близьких родичів (або ж самі проживали), які проживали на територіях тих державних утворень, що історично існували на теренах сучасної України. Серед тих, хто мав посвідки станом на грудень 2018, трохи більше третини (34%) скористалися саме цим правом.

Найбільш розповсюдженою підставою видачі посвідок на тимчасове проживання є навчання (59%). Іншими поширеними підставами є возз'єднання сім'ї з громадян_ками України (25%) та працевлаштування (9%).

Рис. 4. Підстави, за якими проживали інозем_ки з посвідками на тимчасове проживання, станом на 1 січня 2019 року



Джерело: ДМС

Майже всі вихідці з Індії (97%) реєструються в Україні з метою навчання. Росіян_ки отримують посвідки на тимчасове проживання переважно для возз'єднання сім'ї з україн_ками (73%) і набагато менше – для роботи (12%). Громадян_ки Туреччини реєструються для навчання та роботи (53% і 26% відповідно).

Якщо згрупувати країни походження інозем_ок за трьома найчастішими підставами для отримання посвідок, то отримаємо такі 3 групи:

- навчання: громадян_ки Індії, Марокко, Туреччини, Туркменістану, Нігерії, Китаю, Єгипту, Йорданії, Ірану, Ізраїлю;
- возз'єднання родини: громадян_ки РФ, Азербайджану, Молдови, Грузії, Білорусі, Вірменії, Іраку;
- робота: громадян_ки Туреччини, Китаю, Білорусі, США, Польщі.

Майже чверть (23%) зареєстрованих ІОБГ перебуває на обліку в Києві. Також значна кількість зареєстрована у Харківській (18%), Одеській (13%), Київській (6%) та Дніпропетровській (5%) областях.

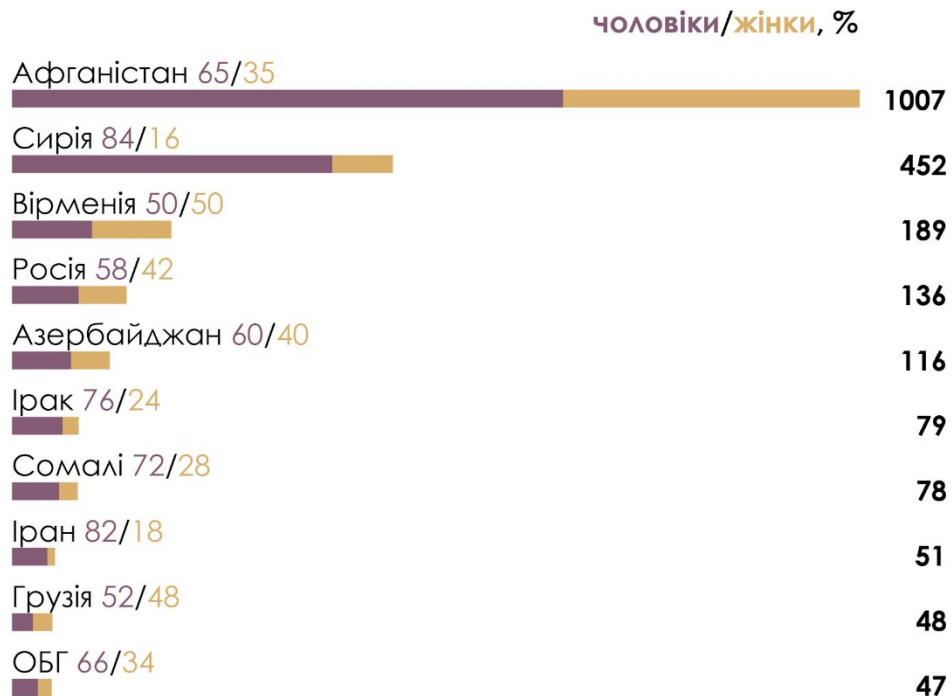
Біжен_ки, особи, що потребують додаткового захисту, шукач_ки притулку

На початок 2019 року кількість біжен_ок та осіб, які потребують додаткового захисту (далі – ОДЗ) в Україні становила 2 567 осіб. Серед них майже третину (30%) становили жінки та дівчата. Більшість біжен_ок та осіб, які потребують додаткового захисту, проживали у Київській (40%), Одеській (35%) та Харківській (16%) областях.

Кількість біжен_ок на початок 2019 року становила 1799 осіб, з них жінок – 610. Майже половину з них становлять вихідці з Афганістану (49%) і ще майже чверть (24%) у сумі становлять вихідці з трьох пострадянських країн – Вірменії, Азербайджану та РФ.

Кількість ОДЗ становила 768 осіб, з них жінок – 171. Більше половини (54%) всіх ОДЗ становлять вихідці з Сирії, ще 17% ОДЗ походять з Афганістану, а замикає трійку топ-країн, з яких походить найбільша частка ОДЗ, Сомалі.

Рис. 5. Топ-10 країн походження ІОБГ, які отримали статус біженця або ОДЗ



Джерело: ДМС

Кількість шукач_ок захисту, які звернулися із заявою про звернення за захистом в Україні протягом 2018 року, становила 931 осіб. З них майже чверть (22%) становили громадян_ки Афганістану. До топ-10 країн походження також належить РФ, Бангладеш, Сирія, Сомалі, Ірак, Нігерія, Узбекистан, Пакистан і Таджикистан.

Жінки становили майже третину (29%) всіх шукач_ок притулку, які звернулися за захистом в Україні в 2018 році. Основні країни походження шукачок притулку в цілому збігаються з основними країнами походження всіх шукач_ок притулку, за винятком Бангладеш, де майже абсолютну більшість шукачів становлять чоловіки. Відтак, топ-5 країн походження шукачок притулку є таким: Афганістан (35% жінок), Російська Федерація (26% жінок), Сомалі (37% жінок), Сирія (19% жінок) та Ірак (29% жінок).

Більшість шукач_ок притулку (82%) звернулися з відповідною заявою до регіональних управлінь в одній із таких чотирьох областей: у Київській (38%), Харківській (27%), Одеській (11%) та Львівській (6%) областях²².

Зайнятість інозем_ок які тимчасово проживають в Україні

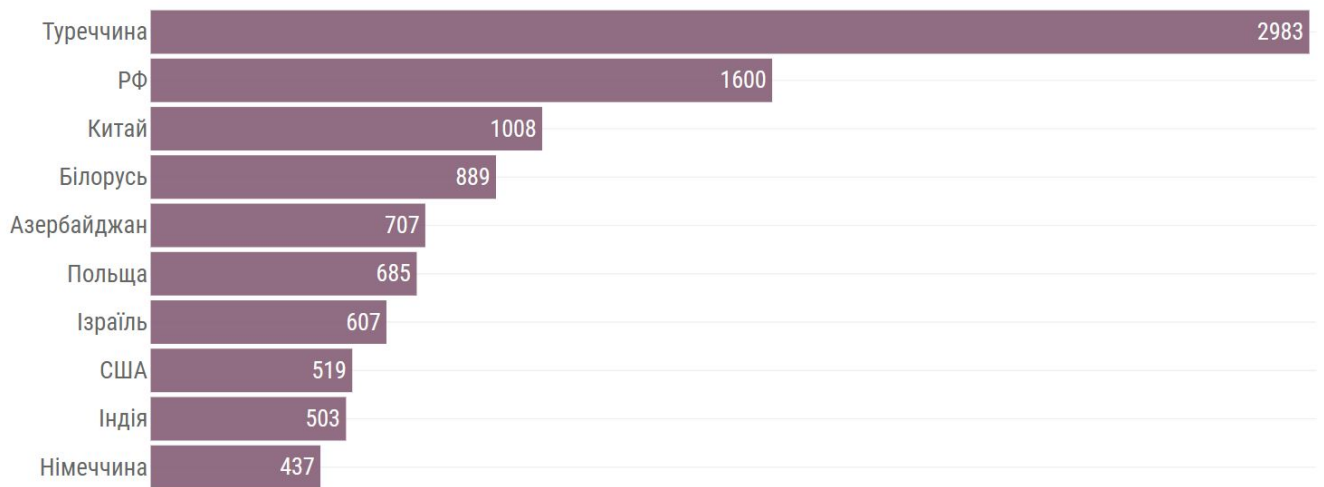
За даними Державної служби зайнятості, у 2018 налічувалося всього 16 250 інозем_ок, які мали дозвіл на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, аби тимчасово працювати в Україні. Серед них майже чверть (23%) були зайняті у сфері оптової та роздрібної торгівлі, ремонті автотранспортних засобів. Ще 14% були працевлаштовані у сфері інформації та телекомунікації; 12% – у сфері переробної промисловості; 8% – на будівництві.

У 2018 році більше двох третин (63%) отримали дозвіл у м. Києві; ще по 5% – у Київській та Львівській областях; ще 4% – в Одеській області. Частка жінок серед тих, хто отримав дозвіл у 2018 році, невелика і становить лише 13%.

У 2018-му дозвіл частіше отримували люди середнього та старшого віку: частка осіб старше 30 років становила 63%, 19% – особи у віці 30-35 років; 18% – молодші 30 років.

²² Регіональні управління ДМС, які приймають відповідні заяви, існують лише в 11 областях України.

Рис. 6. Топ-10 країн походження ІОБГ, які працювали на підставі дозволу на застосування праці іноземців в Україні у 2018 році



Джерело: Державна служба зайнятості