

Міністерство освіти і науки України
Національний університет «Києво-Могилянська академія»
Факультет соціальних наук і соціальних технологій
Кафедра соціології

Кваліфікаційна робота
освітній ступінь – бакалавр

на тему: **«ПРОЯВИ ГЕНДЕРНИХ ВІДНОСИН У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ
МІСТА ЗОЛОТЕ ЛУГАНСЬКОЇ ОБЛАСТІ»**

Виконав: студент 4-го року навчання
освітньої програми
«Соціологія»,
спеціальності 054 Соціологія
Дишлюк Назар Миколайович

Керівник: Рябчук Анастасія
Миколаївна,
доцент, к.н.

Рецензент Марценюк Т. О.,
доцент, к. н.

Кваліфікаційна робота захищена
з оцінкою _____

Секретар ЕК _____

«_____» _____ 20____ р.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
Розділ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ПРОЯВІВ ГЕНДЕРНИХ ВІДНОСИН У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ МІСТА ЗОЛОТЕ	6
1.1 Теоретико-методологічні засади досліджень про гендерні особливості у сфері зайнятості.	6
1.2 Теоретичні засади досліджень про гендерні відносини на ринку праці	7
1.2.1 Час роботи.....	11
1.2.2 Зарплата	12
1.3 Теоретичні засади досліджень про гендерні відносини у сфері домашньої праці.....	15
1.4 Теоретичні засади про гендерні відносини в громадській діяльності.....	18
1.5 Ситуація щодо гендерних відносин у сфері зайнятості України.....	20
1.6 Гендерні відносини в місті Золоте	24
Розділ 2 РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЩОДО ПРОЯВІВ ГЕНДЕРНИХ ВІДНОСИН У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ МІСТА ЗОЛОТЕ	27
2.1 Методологія дослідження гендерних відносин у сфері зайнятості міста Золоте.....	27
2.2 Результати дослідження на прояви гендерних відносин на ринку праці.....	28
2.3 Розподіл домашньої праці та надання та звернення до гуманітарної допомоги за гендером у м. Золоте.....	32
2.4 Прояви гендерних відносин в контексті волонтерської діяльності та громадських організацій	37
ВИСНОВОК	39
ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	42
ДОДАТОК А – Транскрипт глибинного інтерв'ю	46
ДОДАТОК Б – Транскрипт фокус-групового дослідження	52

ВСТУП

Шахтарські поселення у різних куточках світу характеризуються яскраво вираженими гендерними нерівностями у сфері зайнятості. Так із даних, отриманих при переписі населення Австралійським бюро статистики у 2012 році, «шахтарські міста пропонують відносно менше можливостей для працевлаштування жінкам, що призводить до більшої нерівності доходів» (Reeson, Measham, Hosking, 2012). А «загальна модель зростання населення шахтарських міст Сполучених Штатів має тенденцію бути стабільною та означає, що протягом тривалого періоду працівники шахт привозять із собою свої сім'ї і закріплюють гендерну модель, у якій домінують чоловіки» (Metheny, 2010).

Робота на шахтах асоціюється з фізичною силою і витривалістю, її переважно виконують чоловіки. Жінки натомість працюють у сфері обслуговування або ж виконують домашню роботу і піклуються про дітей і літніх членів родини. Донедавна українським жінкам було заборонено працювати на низці робіт в гірничодобувній галузі. В Україні серед працевлаштованих на шахтах, відсоток жінок становить лише на чверть від усіх робітників (Дячук, Галусян, Близнюк, Подолець, Трипольська, 2019). Левова частка вугільних підприємств знаходиться на Донбасі, що зумовило вибір кейсу для цього дослідження – шахтарське містечко Золоте в Луганській області.

У радянські часи праця на шахтах вважалась престижною і високооплачуваною, що посилювало гендерні нерівності у шахтарських поселеннях, де чоловік залишався годувальником, а жінка виконувала домашню роботу чи робила свій внесок до сімейного бюджету на низькооплачуваних роботах в освіті, медицині чи сфері послуг. Однак початок ХХІ ст. характеризується процесами деіндустріалізації, закриття нерентабельних шахт, погіршенням умов праці і затримками з виплатою заробітної плати шахтарям Донбасу. Екологи почали звертати увагу на екологічні загрози вугільнодобувної галузі та скерували зусилля на програми закриття шахт і так званого “справедливого переходу” шахтарських поселень з відмовою від вугілля. Це

призвело до втрати роботи частини шахтарів і обмеження перспектив розвитку Донбасу. І «кількість працівників, задіяних у галузі, скоротилася з майже 1 млн у 1991 р. до менш ніж 40 тис. у 2020 р» (Екодія, 2020). Ситуація загострилася з початком російсько-української війни у 2014-му році, коли частина вугільних шахт залишилася на окупованих територіях, було порушено інфраструктуру та виробничі ланцюжки. Частина шахт була зруйнована чи затоплена внаслідок бойових дій, інші знаходяться поруч із лінією розмежування у містечках, з яких виїхала велика частка працездатного населення.

У контексті цих структурних змін постає питання зміни гендерних відносин у шахтарських містечках Донбасу. У ситуації, коли частина чоловіків втратила роботу на шахтах, а решта ризикують її втратити в найближчому майбутньому, потенційно може зростати роль інших галузей економіки, де гендерні нерівності є менш вираженими, або ж зростати залежність від благодійної гуманітарної допомоги ззовні. **Метою нашого дослідження** є виявити й охарактеризувати прояви гендерних відносин у сфері зайнятості міста Золоте.

Об'єкт дослідження – працездатне населення міста Золоте (Луганська область).

Предмет дослідження – гендерні відносини у сфері зайнятості міста Золоте.

Завдання дослідження:

1. Визначити теоретичні засади досліджень проявів гендерних відносин у сфері зайнятості чоловіків і жінок.
2. Узагальнити попередні напрацювання з тематики гендерних відносин у сфері зайнятості в місті Золоте.
3. Виявити ознаки гендерних відносин на ринку праці в місті Золоте Луганської області.
4. З'ясувати, як і чому виконується розподіл домашньої праці та як виконується розподіл гуманітарної допомоги в місті Золоте

5. Встановити гендерні відносини в громадських організаціях та волонтерській діяльності.

Теоретична частина ґрунтується на роботах тематики гендерних нерівностей у сфері зайнятості, зокрема Т. Марценюк, О. Плахотнік, В. Близнюк, а також є продовженням дослідження прифронтових громад Донецької та Луганської областей, проведеного А. Рябчук, до якого я долучився на етапі збору й опрацювання емпіричного матеріалу. Також робота оснований на працях М.Кіммела і Ш. Берн, які встановили проблему гендерного дослідження у сфері зайнятості.

Емпірична база дослідження включає 5 напівструктурованих інтерв'ю та 3 фокус-групових досліджень з респондентами-мешканцями міста Золоте Луганської області, проведених спільно з Анастасією Рябчук для благодійної організації "Карітас" в рамках проекту «Strengthening Health, Community Resilience and Livelihoods in Donetsk and Luhansk oblasts». До розгляду беруться не всі зібрані для цього дослідження матеріали, а лише наявні в інтерв'ю і фокус-групах твердження про гендерний розподіл зайнятості та більшу залученість чоловіків і жінок в офіційній (робота на заробіток грошей та отримання посад в соціальних структурах) та домашній (закупівля продуктів, прибирання та ін.) зайнятості, а також у волонтерстві та громадських організаціях.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ПРОЯВІВ ГЕНДЕРНИХ ВІДНОСИН У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ МІСТА ЗОЛОТЕ

1.1 Теоретико-методологічні засади досліджень про прояви гендерних відносин у сфері зайнятості.

Перш ніж перейти до особливостей проявів гендерних відносин у сфері зайнятості міста Золоте, розглянемо, на чому базується теорія гендеру у сфері зайнятості.

«Гендер – це суспільні ознаки, які приписуються чоловікам або жінкам. Гендер також характеризують змінні, варіативні, зумовлені культурою норми жіночності та чоловічості» (Маєрчик, 2017). Слідом за Е. Гідденсом, у цій роботі «ми будемо вживати термін *стать*, коли йтиметься про прикметні фізичні ознаки людського тіла, і термін *гендер* у випадку психологічних, соціальних та культурних відмінностей між чоловіками й жінками. Різниця між статтю та гендером має фундаментальний (теоретичний) характер, бо багато відмінностей між чоловіками й жінками мають небіологічне походження» (Гідденс, 2005).

Зайнятість ми будемо визначати «як не заборонену законодавством діяльність осіб, пов'язану із задоволенням їхніх особистих і суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі *безоплатно*» (Верховна Рада України, 2012). Вона може бути первинною і вторинною. *Первинна зайнятість* характеризує зайнятість за основним місцем роботи. *Вторинна зайнятість* виникає тоді, коли, крім основної роботи чи навчання, людина має додаткову зайнятість. У цій роботі ми розглянемо три види зайнятості (одне об'єднання первинної і вторинної праці – а саме ринок праці, оскільки особа може мати як офіційну роботу, так і додатковий заробіток) і дві вторинні, які є поширені в суспільстві і взаємопов'язані між собою.

А саме:

1. Ринок праці – «система правових, соціально-трудоових, економічних та організаційних відносин, що виникають між особами, які шукають роботу, працівниками, професійними спілками, роботодавцями та їх організаціями, органами державної влади у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців – у найманні працівників відповідно до законодавства» (Верховна Рада України, 2012).
2. Розподіл праці в побуті та вдома – домашня праця в сім'ї та домогосподарстві. Зокрема до неї входить купівля продуктів, догляд за дітьми, наглядання за чистотою в домі тощо. Є добровільною та неоплачуваною, оскільки йдеться про діяльність у полі сім'ї або осіб, які споріднені між собою та організують між собою діяльність у домі. Але вона може бути оплачуваною, якщо за неї візьмуться наймані працівники. Більшість сімей, які ми будемо досліджувати в Золотому, є моногамними – це явище, коли чоловік чи жінка має одну сім'ю і в ній виконує свої ролі та свої обов'язки.
3. Сфера громадської діяльності – добровільна праця для допомоги громадськості (волонтерство, благодійність, робота в громадській організації). Вона може бути як оплачуваною, так і неоплачуваною.

1.2 Теоретичні засади досліджень про гендерні відносини на ринку праці

Відносини між жінками та чоловіками у сфері зайнятості, за Р. Кромптон (Crompton, 1999, цит. за Роткріх і Темкіна, 2000), розподіляються на 5 моделей:

1. Чоловік-годувальник, жінка-домогосподарка (поділена за патріархально-традиційним розподілом).
2. Двокар'ерна сім'я, де жінка працює неповний робочий день і неповноцінно входить в домашнє господарство.
3. Держава бере на себе відповідальність годувальника сім'ї із самотньою жінкою.

4. Двокар'єрна сім'я, де чоловік та жінка вирішують все через ринкові відносини.
5. Сім'я рівних можливостей, де чоловік і жінка виконують рівні обов'язки в домашніх справах.

Для шахтарських поселень найбільш характерною є перша модель відносин – «патріархальний гендерний поділ праці (як домашньої праці, так і трудової діяльності і роботи в громадських організаціях), який ще називають «традиційним» – це розділення праці на дві різні сфери» (Кімвел та ін. 2003):

- 1) світ праці, бізнесу політики та культури (традиційно притаманний чоловікам);
- 2) домашнє життя та доглядання за дітьми (традиційно притаманне жінкам).

На основі гендерного поділу праці, традиційно притаманного патріархальному суспільству, розподіляють роботу для чоловіків та жінок, або зазвичай чоловіки та жінки роблять вибір свого майбутнього працевлаштування на основі визначеного стереотипу. Так, за працею дослідниці С. Оксамитної щодо гендерних стереотипів, «гендерні ролі (за В. Близнюк їх ще називають «соціостатеві ролі» (Близнюк, 2004) обумовлені диференціацією всіх членів суспільства на дві категорії – чоловіків і жінок» (Оксамитна, 2004). Зокрема, чоловіки роблять собі кар'єру в підприємстві, офісній справі або займаються фізичною роботою на заводі чи в іншому місці виробництва чи ремонту, а жінки займаються «домашніми справами» чи подібними до них, як-от догляд за дітьми (нянька) чи прибирання приміщення (прибиральниця).

За працею Кімвела щодо гендерованої роботи, «місце працевлаштування для чоловіка було закладом, де чоловіки створювали себе, як чоловіки» (2003). Тобто «починаючи з 19 століття був вироблений *ідеал чоловіка*, який зобов'язаний собі самому і має перспективу необмеженого просування щаблями ієрархії для ревних трударів. Такий тип поведінки заганяє чоловіків у ступор роботи, самопожертви й відповідальності» (Кімвел, 2003).

«Особлива група професій для чоловіків – це важкі та небезпечні для здоров'я і життя, але добре фінансовані (в останні часи в нашій країні такі роботи мають невелике поширення серед жінок) ще називають “скляним підвалом”. “Скляний підвал” створює фундамент, який забезпечує чоловікам високу платню за малопрестижну і небезпечну роботу». Від такої роботи «чоловіки» отримують непоганий заробіток, маючи, за працею Т. Марценюк і О. Плахотнік, ще додаткову «плату за привілеї», але не отримують жодного задоволення від неї» (Марценюк, Плахотнік, 2017).

Так у проведеному 1974 році Астрою Номані (Astra. Q. Nomani) опитуванні про задоволення своїм становищем на ринку праці встановлено, «що приблизно 80% американських чоловіків почуваються нещасливими у своїй роботі. Ще за одним дослідженням, 74% чоловіків зізналися, що вони воліли б обрати повільнішу службову доріжку, аби більше часу проводити в колі сім'ї. Причина полягає в тому, що через *корпоративні та виробничі вимоги* чоловіки рідко мають змогу обговорити своє внутрішнє життя, свої почуття та потреби» (Nomani, 1995 цит. за Кімел 2003).

Але в цьому сторіччі нерідко жінки виступають як кар'єристки, незважаючи на їх роль керівників домашнього дозвілля (що також створює для них певні умови для отримання керівного статусу як у сім'ї, так і в роботі). І як було описано в опитуванні Омнібусу щодо рівного розподілу, як на ринку праці, так і в домашній сфері найбільше виступають жінки, і причина цього «в певній пасивності чоловіків до думок щодо рівності по гендеру в зайнятості, на відміну від жінок, які є більш активними в досягненні рівності, як у сфері побуту, так і у сфері праці» (Костюченко, 2019). Саме тому вони активніше входять у професійну діяльність, але є певні перешкоджання, які, по-перше, пов'язані з традиційно-стереотипним статусом відповідальної за домашній побут та догляд за дітьми, а по-друге, ставлення до жінок на ринку праці та й у сфері зайнятості в загальному є суперечливим.

З одного боку, «після 1970-х років відсоток працюючих жінок зростав від 20,6% у 1900 роках до більш як 76% у 1995 році. Швидкість приросту жінок на

роботі збільшився удвічі порівняно з чоловіками. Причини полягають у тому, що їм подобається робота, їхня зарплата, перспектива цікавішого та надійнішого майбутнього порівняно з безнадійністю меншого трудового стажу та меншого досвіду» (Shwartz,1989 цит. за Кімел, 2003). І тому в роботі В.Близнюк зазначено, що «завдяки зростанню людського ресурсу, що є внеском виходу робітника на ринок праці (переважно пов'язано з освітою), праця жінок починає дорожчати, і вирішення питання в сім'ї, кому залишатися вдома, а кому заробляти гроші, стає неоднозначною» (Близнюк, 2004).

Але з іншого боку, навпаки, жінки мають певні проблеми, пов'язані зі гендерною сегрегацією – відокремлення та обмеження людей за статтю та гендером відповідно з порушенням їхніх прав. Вона зазвичай заважає мобільності в кар'єрі як для жінки, так і чоловіка. Дану ситуацію називають горизонтальною сегрегацією: якщо людина не може працювати в професії, яка традиційно притаманна особі іншої статі, таким чином обмежуючи охочих влаштуватися на роботу людей, бо вона не підходить для тої професії, і вертикальною сегрегацією або «скляною стелею» - її називають таку, якщо жінка чи чоловік немає можливості просунутися по службі.

Коли чоловіки мають бажання влаштуватися роботу, на яку зазвичай беруть тільки жінок, для них виникають певні перепони, пов'язані з іншою ідентичністю, а також певне нерозуміння серед роботодавців, пов'язані з очікуванням щодо людини, які підходить на ту чи іншу вакансію. У результаті цього виникає гендерна сегрегація по горизонтальній мобільності.

У роботі М. Кімела щодо гендерованої роботи було розглянуто приклад, у мережі ресторанів «Hooters», яка зазнала судових переслідувань з боку чоловіків, через те, що їх не хочуть приймати на роботу офіціанта. Керівництво «Hooters» у відповідь пишуть, що компанія надає послуги «непрямого сексуального відпочинку, а її представник пише, що вони продають не їжу, а сексуальність, спираючись на тематику журналу «Playboy» (Baden 1991 цит. за Кімел 2003). Зрештою тих чоловіків влаштували на роботу, але барменами, що є традиційною чоловічою роботою з історичної точки зору (Гордон, 2019).

Але якщо чоловік має проблеми лише з працевлаштуванням на роботу, де є можливість влаштуватися тільки для жінки, то жінка має проблему як працевлаштуватися, так і отримати толерантне ставлення до себе, незважаючи на стать. У цьому зв'язку Майкл Кімел розглядає випадок, пов'язаний із жінкою, яка подала резюме (CV) до фірми «Trans World Airlines». Під час співбесіди цю жінку запитали про її подружній статус, плани щодо вагітності та її стосунки з іншим працівником фірми TWA, про те, скільки в неї дітей і чи є вони законними, про те, як вона організовує догляд дітей. За результатами співбесіди на роботу її не взяли (Кімел, 2003).

Таким чином, одним із проявів статевої сегрегації у сфері зайнятості є неможливість влаштуватися на роботу з самого початку, яка традиційно може належати іншій статі (і в такій ситуації може опинитися і чоловік, і жінка), і забобони, пов'язані з влаштуванням на роботу жінок, як на етапі їх працевлаштування, так і в процесі співбесіди, пов'язані з їхньою традиційною роллю домогосподарки та доглядачки дітей.

А гендерна сегрегація сформована через домінування в професійній галузі певного гендеру (за роботою В. Близнюк про гендерні відносини в економічній сфері, у СРСР домінування жінок у сферах громадського харчування, охорони здоров'я, швейній і легкій промисловості, освіті; чоловіків – у важкій промисловості тощо (Близнюк, 2004)).

1.1.1 Час роботи

Говорячи про гендерну сегрегацію за часом роботи, слід зазначити, що час – це такий же людський ресурс, як і зазначені в роботі пані В. Близнюк ресурси для отримання роботи. В офіційній роботі час оцінюється на половину, оскільки залежно від виконаної роботи оцінюється результат (в більшості випадків), ресурс використовується як при підготовці до працевлаштування, так і в самій роботі, і для жінок та чоловіків мають певні відмінності.

Наприклад, жінкам заборонено працювати вночі. Як пишуть у своїй праці про гендеровану роботу Т. Марценюк і О. Плахотнік, «заборона працювати в нічний час за зарплату стосується всіх жінок без винятку, незалежно від того,

молода жінка чи середніх літ, має вона дітей чи ні, проживає вона разом із родиною чи самотійно» (Марценюк, Плахотнік 2017). А якщо говорити про жінок крізь призму традиційної ролі «матері-домогосподарки», то згідно з Т. Марценюк і О. Плахотнік, коли «жінки народжують дітей, вони переходять на неповний робочий день та мають більше вихідних, таким чином втрачаючи свій людський ресурс, а разом із ним свою кваліфікацію роботи» (Марценюк, Плахотнік, 2017).

1.1.2 Зарплата

Результат усієї офіційної роботи складається з двох частин. Перша частина – це урівноваження людського ресурсу (власні потреби особи і бажання до професії, а саме її престиж), друге – поповнення власного матеріального статку. Оплата праці є не першим із важливих критеріїв для його оцінювання, але, за М. Вебером, є одним із трьох вимірів стратифікації населення (за престижем, за владою, **за доходом**) (Вебер, 1994).

У роботі Шон Берн описано обмеження, покладені на жіночу роль, визначено три проблеми оплати праці (Берн, 2002).

Перша проблема стратифікації в оплаті праці за гендером пов'язана з доступністю до людських ресурсів, яка ще була описана в роботі В. Близнюк щодо гендерних відносин в економічній сфері. Це витрати на освіту, здоров'я, вироблення професійних навичок, підвищення культурного рівня, пошук роботи, тощо (Близнюк, 2004). Людський капітал у тій чи іншій сфері становить основу для подальшої оплати праці (а також і отримання пенсії) і є одним із найважливіших критеріїв. І він пов'язаний не тільки з освітою чи певною практикою на первинній чи вторинній роботі. «Концепція людського капіталу охопила не лише професійні навички, а і сформовані позаринковим середовищем, зокрема сім'єю» (Берн, 2002).

Доступ до людського капіталу у жінок та чоловіків є нерівномірним. Якщо йдеться про шлюбну поведінку або поведінку жінки та чоловіка в сім'ї, більший досвід отримує той, у якого є більший досвід до використання ресурсів. А враховуючи те, що в більшості випадків ресурси залежать від оплати праці

(незважаючи на те, була вона вторинною чи первинною), то той, хто більше заробляє, той і матиме можливість розподіляти ресурси. Таким чином, повний доступ до ресурсів (як людських, так і матеріальних) може бути як у працюючої жінки, так і у працюючого чоловіка, тому доступ до ресурсів, а отже доступ до отримання досвіду, є нерівномірним. Але за Шон Берн, «прояв гендерної сегрегації в зарплаті пов'язаний зі статусом чоловіків, яких вважають більш цінними співробітниками, ніж жінок. Причини в більшій доступності до людських ресурсів, де чоловіки отримують плату більше, ніж жінки» (Берн, 2002). Ця ситуація створює нерівність по гендеру як в оплаті праці, де у жінок робота оплачується нижче, так і в людському капіталі.

Друга проблема оплати праці пов'язана зі стратифікацією на «жіночі» та «чоловічі види праці».

М. Кімел у розділі щодо статевої сегрегації пише, що професії з чоловічим домінуванням проявляють тенденцію до вищої оплачуваності, тоді як у професіях із переважанням жінок, як правило, зарплата значно нижча.

М. Кімел наводив порівняння зарплати няньок та будівельників, що також було в роботах пані Т. Марценюк і О. Плахотнік, де вони наводять факти щодо того, чому в Україні є проблема меншої оплачуваності для жінок через гендерованість професії. Незважаючи на те, що професія няньок залежить від кваліфікації жінки за догляданням дітей, жінка буде отримувати нижчу зарплату ніж чоловік, який робить меншу роботу на будівництві, оскільки професія будівельника традиційно є більш тяжкою, ніж професія доглядачки дітей.

Причина в тому, «що коли жінки й чоловіки зосереджені в різних сферах ринку праці або виконують різну роботу в одній сфері, то розмір їхнього заробітку важко порівняти, а отже, різниця в заробітній платні жінок і чоловіків стає неочевидною. Виявити гендерну різницю можна лише приблизно, порівнявши середню заробітну плату жінок і чоловіків у межах окремої галузі. Згідно з українською державною статистикою, жінки сьогодні отримують у середньому на 22% менше, ніж чоловіки. Також можна побачити гендерну різницю в оплаті праці, якщо порівняти зарплатню в гендерно-сегрегованих

сферах зайнятості. Найнижчий середній рівень зарплат засвідчують традиційно «жіночі» сфери зайнятості – освіта, охорона здоров'я, соціальний захист, а найвищий – ті, де зайняті переважно чоловіки, – фінансова діяльність та великий бізнес» (Плахотнік, Марценюк, 2017).

Проаналізувавши все сказано вище, слід відзначити, що традиційний розподіл не тільки створює стійкість ролі чоловіка як годувальника, а жінки, як домогосподині, а ще впливає на зарплату, знижуючи результат роботи жінки вдвічі.

За Берн, «остання причина зниження зарплати жінки пов'язана з очікуванням, що вони заробляють менше. І тут причина пов'язана в прийнятті традиційної ролі і своєї роботи як жіночої, отже в очікуванні меншої зарплати за свою роботу, ніж у чоловіків» (Берн, 2002).

Підсумовуючи вище сказане, можемо зробити висновок, що ринок праці, незважаючи те, що відбуваються певні зміни у структурі, піддається патріархальному традиційному розподілу на всіх стадіях, таким чином створюючи статеву сегрегацію для жінок і чоловіків. Чоловіки за цим розподілом є «годувальниками», тобто тими, хто приносить прибуток у сім'ї, жінки є «доглядачами дітей» і тими, хто займається домашньою справою (причини того, чому жінки переважно займаються домашньою справою, буде в аналізі гендерованої домашньої праці).

Жінки мають проблеми із працевлаштуванням на самому початку через *дискримінацію при працевлаштуванні на роботу*. Співбесіда жінок, а також випробний термін праці зводиться до того, що вони починають говорити про дітей і про власне сімейне життя.

Оплата праці, а також час роботи створюють гендерну нерівність між чоловіком та жінкою. Вона залежить від людського капіталу, набутого впродовж власного життя чоловіка та жінки, а за «чоловічими» та «жіночими» видами праці формується матеріальний результат, який для чоловіків є більшим, а для жінок меншим. В оплаті праці також наявний такий елемент, як «плата за

привілеї» – плата за важкі та небезпечні для життя види роботи («скляний підвал»).

1.3 Теоретичні засади досліджень про гендерні відносини при розподілі роботи у сфері домашньої праці

Домашня праця – це розподіл праці в сім'ї або серед людей, які споріднені між собою. Тому, за працею Барсукової, «не слід плутати роботу в сім'ї та домогосподарстві, оскільки термін "домогосподарство" стосується до групи осіб, які живуть під одним дахом і ведуть спільне господарську діяльність, що виявляється у спільному виробництві та споживанні переваг. На відміну від домашнього господарства, сім'я заснована на концепції спорідненості, починаючи зі шлюбу» (Барсукова, 2003). Є гіпотеза про те, що жінки хочуть брати шлюб і мати сім'ю.

Так, наприклад, ранні шлюби (гендероване явище, пов'язане зі шлюбом підлітків 15-19 років), за опитуванням Т.Марценюк, «притаманні сільській місцевості і пов'язані з поширенням у суспільстві гендерно-рольових стереотипів, що пов'язує жінок, як «хранителів домашнього побуту» (термін, який був уведений Шон Берн), а також є наслідком ранніх сексуальних стосунків та незапланованої вагітності» (Марценюк, 2014).

Однак Гелін Вілкінсон та Джефф Малген (Helen Wilkinson, Geoff Mulgan) провели два широкомасштабні опитування чоловіків та жінок віком від вісімнадцяти до тридцяти чотирьох років у Великобританії. Вони виявили, що серед молодих жінок панує «потяг до самостійності та повної самореалізації як у роботі, так і в родині» і бажання пізнати «ризик, збудження і перемену» (Wilkinson, Mulgan, 1995 цит. за Гіденс 2005). І це заперечує озвучене припущення, тому що жінки мають бажання самореалізуватись як у кар'єрі (що було сказано раніше в аналізі гендеру на ринку праці), так і в сім'ї.

Спираючись на дослідження Шон Берн, можна пояснити, хто має владу в сім'ї: «керує той, хто має більший доступ до матеріальних ресурсів, а отже приносить більше прибутку в сім'ю і має великі економічні можливості». Але оцінюється робота в людських ресурсах, пов'язаних із часом праці, а за роботою

Балабанової щодо домашньої праці, «у більшості матеріалів, пов'язаних із темою гендеру в домашній роботі, саме жінки виконують більший об'єм роботи, ніж чоловіки» (2005) «Хоча сім'ї організують свої відповідні індивідуальні домашні обов'язки і свої зв'язки з ширшим соціальним середовищем по-різному» (Барсукова, 2003).

Якщо жінки починають активно входити в ринок праці, то чому жінці дано більше завдань у домашній зайнятості і чому, за працею Балабанової щодо домашньої роботи виходить «друга гіпотеза, де показники економічної самостійності не впливають на об'єм домашньої праці, внаслідок чого жінка виконує більшу домашню роботу, ніж чоловік» (Балабанова, 2005)?

Причина в шлюбній та спорідненій поведінці за гендером, основу яких складають відносини «батьки-діти», які є відмінними для чоловіка та жінки. Більше про ці відносини написав Ненсі Ходоров (Nancy Chodorow) у своїй роботі «The Reproduction of Mothering».

Так, Ходоров (Chodorow) пише, що «навчання відчуття своєї чоловічості і жіночості починається з дуже раннього віку і є наслідком прив'язаності дитини до батьків. А емоційно дитина більше тягнеться до матері, оскільки саме мати справляє на неї головний вплив у перші роки її життя. І дівчатка, і хлопчики з дитинства самоіндифікують себе з матір'ю, але хлопчики розривають із нею зв'язки, щоб утвердити свою маскуліність, тим часом як дівчатка залишаються прив'язаними до неї довше. Це пояснює чоловічу неекспресивність, чому чоловікам так важко виявляти свої почуття» (Chodorow, 1978 цит. за Гідденс, 2005). «Для жінки ж це її соціальної самореалізації, що, за С. Оксамитною, означає, що вона повинна мати дітей» (Оксамитна, 2001).

Т. Марценюк і О. Плахотнік наводять приклад «бігової доріжки для жінок», де вже вагітним жінкам важко адаптуватися до умов оплачуваної роботи. Описуючи причини сегрегації у часі роботи на ринку праці між чоловіками та жінками, ми вже знаємо, що жінка втрачає кваліфікацію та час, відведений для оплачуваної роботи (Марценюк, Плахотнік, 2017).

«А Закон України по-своєму пильнує бігову доріжку для матусь, бо в збірці законів про працю стаття 176 забороняє залучати до робіт у вихідні дні або відправляти у відрядження жінок, що мають дітей віком до трьох років. Тобто закон апіорі приспачає жінку як основну особу, що доглядає за дитиною, й не бере до уваги, що це можуть робити інші люди в родині або найняті няні, незалежно від того, перебуває жінка у відрядженні, на роботі, чи ні» (Марценюк, Плахотнік, 2017).

І тому деякі жінки починають приймати свою роль доглядачки дітей та домогосподарки. Був введений особливий термін для такої поведінки жінок, які вирішили не влаштовуватися на оплачувану роботу, а цей обов'язок перенести повністю на чоловіків, займаючись лише роботою по дому і доглядом дітей – синдром домогосподарки (Берн, 2002).

Таким чином можна зробити висновок, що причина повного залучення жінок у домашніх справах – більша прив'язаність дітей до матері, а також економічна несаможиттєвість жінок, яка пов'язана зі складністю об'єднувати ролі працюючої жінки та відповідальної за побут сім'ї, і це створює рольовий конфлікт в особистості жінки. За теорією влади в сім'ї, за Шон Берн, більшу владу отримує той, хто має більше ресурсів, а отже більше економічних можливостей для забезпечення сім'ї.

Якщо подивитися на опитування з питань рівності між чоловіками та жінками в Україні, проведене GfK для Офісу віце-прем'єрки з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України, за підтримки NDI у липні 2018 (Костюченко, 2019), наведені причини, чому жінки більше залучені до домашньої діяльності. Можна зробити припущення, що в нашій країні жінки більше залучені до отримання гуманітарної допомоги, ніж чоловіки, оскільки жінки більше залучені до домашнього господарства та догляду дітей. Особливо це стосується ВПО – внутрішньо переміщених осіб.

Станом на 9 червня в ООН заявили, що «Україна займає 9 місце у світі за кількістю внутрішньо переміщених осіб. З них з яких 75-80% – жінки і діти..

Зараз вони повністю залежать від держави і громадських організацій» (Жванко, 2015). А чоловіки більше займаються пошуком заробітку.

Таким чином, жінки беруть на себе більшу відповідальність про отримання гуманітарної допомоги, що є одним з різновидів домашньої праці, як купівля продуктів в магазині. Різниця лише в тому, що ті, що мають засоби, можуть собі дозволити купити продукти, а жінки, що залишились без засобів до існування, отримують гуманітарну допомогу.

1.4 Теоретичні засади про гендерні відносини в громадській діяльності

Як жінки, так і чоловіки також можуть бути залучені до добровільної діяльності. Як ми вже знаємо, до громадської діяльності, залучаються добровільно, допомагаючи громадськості і отримуючи людський ресурс (в більшості випадків це досвід).

За даними опитування Житомирського державного університету імені І. Франка, було виявлено потреби і спосіб проведення волонтерської діяльності.

«Так більшості жінок (а саме 67%) керуються потребою у відчутті затребуваності в цікавій загальнокорисній праці, а більшість чоловіків (87%) у волонтерській діяльності керуються потребою в удосконаленні, зростанні і розвитку особистості (показник бажання самостійності, незалежності і самовдосконалення). Тобто більшість жінок мають потребу допомоги іншим, а чоловіки мають потребу в розвитку себе» (Кирієнко, 2019).

«Серед жінок домінує колективістська спрямованість (67%). 20% жінок притаманна особистісна спрямованість та 13% жінок притаманна ділова спрямованість. 100% чоловіків, які взяли участь у дослідженні, мають колективістську спрямованість». Тобто як жінки, так і чоловіки залучаються до волонтерства завдяки друзям чи знайомим. Але жінки залучаються більше за рахунок власних мотивів або задля робочого досвіду» (Кирієнко, 2019).

А в опитуванні І. Семків, у якому було опитано 300 студентів Львівського державного університету імені І. Франка, зазначається, що жінки більше

залучені до волонтерської діяльності, ніж у чоловіки, і також зазначається, яку волонтерську діяльність беруть на себе жінки та чоловіки (2011).

Зокрема, «серед жінок найбільш поширеним видом волонтерської активності є участь та допомога в роботі з дітьми (17% всіх залучених до волонтерської активності респонденток). Досить поширеними видами волонтерської активності серед студенток є також участь в організації благодійних акцій (14% опитаних дівчат), допомога при церкві (14%), задіяність у сфері охорони здоров'я (14%), участь у культурних і мистецьких заходах (11%), у роботі з молоддю (10%). При цьому в більшості випадках жінки готові брати участь у волонтерстві без фінансової допомоги» (Семків, 2011).

«А юнаки долучаються до волонтерської роботи з дітьми (23% опитаних юнаків), допомагають в організації культурних і мистецьких заходів (14%), працюють з молоддю (14%), при церкві (14%), у сфері охорони здоров'я (10%) та розвитку міста (10%). Як зазначає дослідниця, є й такі види активності, до яких юнаки взагалі не залучені, на відміну від жінок. Це робота у виправних закладах, у сфері захисту прав жінок та допомога людям похилого віку» (Семків, 2011).

На міжнародній арені також були проведені дослідження. Зокрема Майкл Маєр та Пол Рамедер (M. Meyer and P. Rameder) досліджували громадську діяльність у чотирьох напрямках: спорт політика, релігія і соціальні послуги. І було виявлено, що чоловіки займаються тією діяльністю, де є більша вертикальна соціальна мобільність і економічні переваги, а саме спорт і політика, а жінки, для яких вертикальна соціальна мобільність значно складніша, беруться до волонтерства в релігії і соціальних послугах (Meyer and Rameder, 2022). У дослідженнях, наданих бюро статистики, виникли певні сумніви, щодо того, що у громадській діяльності більше займаються чоловіки. Так якщо в США більше жінок залучено до діяльності, ніж чоловіків, тоді як у Швеції чоловіків-добровольців більше, ніж жінок (Sanchez-Garcia, Gil-Lacruz and Gil-Lacruz, 2022)

Таким чином можна припустити, що жінки завдяки більшому залученню в домашніх справах, більше залученні в роботі в громадських організаціях не

тільки задля отримання досвіду, але й задля доглядання, за іншими проблемними верствами, такі як інваліди чи діти без сім'ї.

Підсумовуючи вищесказане, можна побачити, що:

1. Гендерні відносини у сфері зайнятості на всіх видах піддаються патріархально-гендерному традиційному поділу праці, що є стереотипом, де жінки займаються переважно домашньою діяльністю, а чоловіки – заробітком та офіційною роботою задля зростання в кар'єрі
2. Головна причина того, що жінки більше залучені в домашній справі та догляду за дітьми, за Ходоровою, є більша прив'язаність дітей до матері, ніж до батька
3. У громадській діяльності більше беруть участь жінки. Чоловіки займаються в громадській діяльності задля потреби до власного зростання та розвитку.
4. Для жінки робота оплачується менше, бо жінка не отримує доступ до частини людського ресурсу, до якою має доступ тільки чоловіки. І з часом тенденція отримання доступу людського ресурсу для жінок змінюється

Слід зазначити, що в усіх першоджерелах не було описано гендерну стратифікацію одного з результатів роботи, який у разі його розподілу має прояви гендерної нерівності. А саме мова йде про пенсійне забезпечення осіб, яке є одним із результатів зайнятості і є особливим в Україні.

1.5 Ситуація щодо гендерних відносин у сфері зайнятості України

В Україні, а отже в нашому об'єкті дослідження – міста Золоте Луганської області – у більшості випадків жінок виховували за марксистським підходом, що, за роботою пані В. Близнюк щодо гендерних відносин в економічній сфері, означає таке:

«Залежність жінки від чоловіка можна подолати за умови залучення жінки до суспільного виробництва. Таким чином жінки за цим підходом повинні бути залучені на виробництві» (Близнюк, 2004). А реалізувати марксистську модель гендерної рівності мала відповідна внутрішня політика Радянського Союзу.

«По-перше, законодавчо було встановлено рівність статей у всіх сферах життєдіяльності (досить швидко ухвалили законодавчі акти, які визначали (декларували) рівність чоловіків і жінок в усіх сферах зайнятості).

По-друге, ліквідовано економічну (а багато в чому й виховну) функцію сім'ї через створення мережі громадських пральень, їдалень і дитячих закладів, які мали звільнити жінку від домашньої праці.

По-третє, тривало орієнтування на максимальне залучення жінок до суспільного виробництва, де проголошувався принцип рівності жінок і чоловіків» (Близнюк, 2004).

Це говорить на про те, що жінки отримували рівну з чоловіками роботу і фактично працювали так само, як і чоловіки. Але такий підхід має побічний ефект, бо:

а) жінки отримують, за роботою Т. Марценюк і О. Плахотнік щодо гендерованої роботи, подвійне навантаження, де у жінок немає часу на себе, і більше часу в такому випадку мають чоловіки (2017);

б) це викликало горизонтальну сегрегацію, що забезпечило більшість для жінок, які працюють у легкій промисловості, і більшість для чоловіків, які працюють у важкій промисловості.

Хоча з іншого боку, наслідком політики залучення жінок в Радянському Союзі стало те що, зникла проблема в гендерній та статевій сегрегації в Україні.

Тому з історичної точки зору на законному рівні ознак того, що є традиційний гендерний розподіл праці немає, оскільки наша влада зробила кроки для подолання гендерної нерівності у сфері зайнятості. Одним із підтверджень того, що немає законодавчої основи для патріархального гендерного розподілу, є постанова до 2021 року Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» (Кабінет Міністрів України, 2018).

Але в нашій країні є прояви гендерної нерівності в рекомендуванні на ту чи іншу роботу.

Так, за роботою пані Т. Марценюк і О. Плахотнік, «жінки не мають права виконувати жодну роботу чи мати жодну з професій, що містяться в “Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці” (їх понад 500), затвердженому Міністерством охорони здоров’я. Згідно із цим наказом, жінки не мають права керувати транспортними засобами, що мають 14 та більше пасажирських місць, тракторами та іншими сільськогосподарськими машинами, автодорожньою технікою, локомотивами, морськими і річковими суднами, працювати на великій кількості різних промислових та сільськогосподарських виробництв» (Марценюк, Плахотнік, 2017).

Складність пошуку роботи в Україні зумовлений ще тим, що в ризикових районах (до якого належить і об’єкт нашого дослідження), дуже важко знайти роботу через закриття більшості підприємств (у нашому випадку це шахти). Як наслідок у населення в ризикованих районах України виникає проблема безробіття, у результаті чого в них немає вибору, окрім як звернутися по гуманітарну роботу, а внаслідок безробіття у чоловіків, які менше звертаються по гуманітарну допомогу, на відміну від жінок, мають статусну неузгодженість та, за пані А. Рябчук, «більшу проблему з алкоголізмом» (Riabchuk, 2021).

Ще один фактор, який є особливим для України, – проблема пенсійного страхування зайнятості. Як уже було сказано в огляді першоджерел, пенсія має дуже серйозну гендерну нерівність, пов’язану із традиційним статусом жінок як «домогосподарок та вихователів дітей», і є особливим для України, але дуже мало питання пенсійного забезпечення за гендером описувалося дослідниками.

За Законом про пенсійне забезпечення в Україні, «пенсійний вік настає у жінки після досягнення 55 років і при стажі роботи не менше 20 років, а чоловіків – після досягнення 60 років і при стажі роботи не менше 25 років. Виняток може бути для тих людей, які працюють «із шкідливими і важкими умовами праці, – за списком № 2 виробництв, робіт, професій, посад і показників, затвердженим Кабінетом Міністрів України – після досягнення 55 років і при стажі роботи не менше 30 років у чоловіків, з них не менше 12 років 6 місяців на зазначених роботах, і не менше 25 років у жінок, з них не менше 10 років (що, як було

зазначено вище, має, за пані Т. Марценюк, термін «скляний підвал» для робітників, які мають роботу, шкідливу для здоров'я» (Верховна Рада України, 1992). Це означає, що чоловікам потрібно працювати, більше і мати більший пенсійний вік, ніж для жінок. І з одного боку, це привілеї для жінки, і ще один тягар чоловіка, а з іншого боку, закріплення жінки і чоловіка у свої традиційні ролі. Виникає дискримінація чоловіків за віком, яке в соціології термінується як ейджизм, що створює певні складності для чоловіків для отримання пенсії.

У жінок сегрегація з отриманням пенсії відбувається іншим чином. Ми вже знаємо, що жінка, яка перебуває у шлюбі та має сім'ю, закріплена у своїй ролі «берегині домашнього побуту», і це буває не завжди, бо жінка також може працювати, отримуючи при цьому як зарплату, так і стаж роботи, необхідний для пенсії. Але, коли жінка знаходиться у шлюбі, вона має певні привілеї.

Так згідно зі статтею 13 Закону про пенсійне забезпечення громадян. «громадяни України мають право на державне пенсійне забезпечення у зв'язку з *втратою годувальника* та в інших випадках, передбачених цим Законом» (Верховна Рада України, 1992).

Тобто, якщо жінка має сім'ю, яка має чоловіка-годувальника, то в разі його втрати жінка і її діти переходять на його пенсію. Але, якщо жінка виховує дітей виховує сама, а в разі самотійного переходу на пенсію, жінка буде годувальником, у неї не буде тих можливостей, як у жінки та чоловіка, які мають обидва пенсію і в разі смерті чоловіка, жінка в сім'ї переходить на пенсію чоловіка і фактично має подвійну пенсію, оскільки отримує її як за себе, так і за свого чоловіка-годувальника.

Таким чином, закон про пенсійне забезпечення утворює гендерну сегрегацію по пенсійному забезпеченню, де самотня жінка отримує внаслідок свого віку меншу пенсію, ніж жінка, яка перебуває у шлюбі та сім'ї.

Ще один аспект, який варто взяти до уваги – це просування по службі – вертикальна мобільність, у результаті якої як жінки так і чоловіки здобувають більший статус у суспільстві. Наприклад, у містах на кордоні з ОРДЛО, згідно з пані Т. Рябчук, «жінки в основному зайняті в державних секторах державної

служби, які є низькооплачуваним, але, тим не менш, пропонує стабільність, соціальний, і почуття виконання при виконанні роботи, яка цінується» (Ryabcsuk, 2021).

1.6 Гендерні відносини в місті Золоте

Золоте - це місто в Луганській області, яке складається (чи складалося) з кількох селищ (Золоте-1 або “Карбоніт”, Золоте-2 або “Завод”, Золоте-3 або “Стахановець”, Золоте-4 або “Родіна” і Золоте-5 або “Михайлівка”). Окрім Золотого-5, інші чотири поселення станом на 24 лютого 2022 належали до підконтрольної Україні території. До 2014-го року Золоте було у складі Попаснянського району, але зараз місто належить до Гірської громади Сєверодонецького району. Це підтверджує постанова Верховної Ради України «Про зміни в адміністративно-територіальному устрої Луганської області, зміну і встановлення меж міст Золотого та Гірського Попаснянського району Луганської області», а також карта (Верховна Рада України, 2016) Населення містечка складає 13 744 осіб (Гусєв, 2019).

Населення м.Золоте старіє, майже 30% складається з пенсіонерів, а смертність перевищує народжуваність в сім разів (136 смертей на 21 народження) (програма ООН, 2019).

“Також в місті Золотому перебуває 29 сімей з більш ніж трьома дітьми, 113 сімей на чолі з самотніми матерями та 17 дітей-сиріт, позбавлених батьківського піклування» (Звіт програми ООН, 2019). Таким чином, ми маємо 113 сімей з самотніми матерями, серед яких пенсія розподіляється по-різному. Одним пенсія розподіляється за рахунок статті 13 Закону України про пенсійне забезпечення через втрату годувальника, а інші або за третьою моделлю Кромптона на держзабезпеченні, або жінка, яка працювала, своєю пенсією утримує сім'ю. Тож у більшості випадків через нестачу пенсії на утримання сім'ї жінки звертаються по соціальну допомогу. А за опитуванням Олени Міхєєвої для міжнародної організації РАХ, загалом у Донецькій та Луганській областях «ускладнена процедура отримання пенсій при суттєвій диспропорції чоловіків та жінок серед старшого покоління населення України, а також «жіночий» характер

будь-яких документальних стосунків з державою, формують стигматизований образ літньої жінки («бабки»). Саме її суспільство звинувачує у «подвійному» пенсійному забезпеченні, колаборації, участі у референдумі тощо» (Міхеєва 2019).

Також в місті Золотому є поділ робіт на «чоловічі» та «жіночі» роботи. В огляді першоджерел було вже описано, що чоловіки займаються професіями, які пов'язані з небезпекою, кар'єрним зростанням та діловодством, а жінки займають професіями, пов'язаними з домогосподарством і доглядом дітей.

Так з «66 шкільних вчителів, що працюють в освіті у Золотому лише 6 є чоловіками» (Рябчук 2021).

Більшість із місць працевлаштування в Золотому займають шахти, які належать компанії «Первомайськвугілля» і фабрики. Тому економіка та соціальна структура Золотого залежить від управління вугільними шахтами. Як жінки, так і чоловіки беруть у сфері зайнятості шахт безпосередню участь.

Так, за опитування пані А. Рябчук, проведеного 2021 року, «поки шахти працюють, Золоте, здається, знаходиться в дещо кращому становищі в порівнянні з двома іншими дослідницькими об'єктами (та іншими громадами на Донбасі). Наявність робочих місць в гірничодобувній промисловості побічно сприяє вакансії в державному секторі (незважаючи на гендерний характер більшості вакансій). Шахтарі в цілому мають дещо вищі зарплати та інші соціальні виплати, ніж в інших містечках Донецької та Луганської області. Середня зарплата в цій громаді вище, ніж на двох інших ділянках, близько 8000 гривень (260 євро), за рахунок більш високої заробітної плати в гірничодобувній промисловості (пенсії для колишніх шахтарів також вище. На відміну від шахти, заробітна плата в наданні комунальних послуг (освіта, охорона здоров'я, культура) значно нижча, ніж у гірничодобувній промисловості» (Riabchuk, 2021).

Але також «ці шахти знаходяться на межі банкрутства, їх соціальний сектор (як і дошкільні навчальні заклади) недофінансований і ризикує бути закритим разом з шахтами. Золоте мало три шахти, але наразі працює лише одна, а дві інші «просто відкачують воду» (за словами респондентів). Незважаючи на

те, що шахтарі в цілому мають дещо вищі зарплати та інші соціальні виплати, респонденти фокус-групи в Золотому згадали про значну заборгованість із заробітної плати, до трьох місяців без оплати праці або лише з частковою зарплатою» (Riabchuk, 2021).

Але незважаючи на таку кризу, професія шахтаря дуже престижна у Золотому і як наслідок дошкільні заклади надають перевагу дітям шахтарів у наданні освіти. Це є проблемою, оскільки в такому разі в дітей, у яких батьки працюють в іншій сфері зайнятості, буде менший доступ до людських ресурсів. А оскільки роль жінки пов'язаний з її традиційно патріархальним гендерним стереотипом, доступ до людських ресурсів жінки може бути повністю зачинений.

Підбиваємо підсумки з минулих досліджень про Золоте:

1. У Золотому жінка має подвійне навантаження, як на ринку праці так і в домашній праці
2. Є гендерна нерівність в Україні у рекомендуванні на ту чи іншу роботу.
3. Пенсія як результат стажу працівника є гендерно-сегрегованим, як для чоловіка так і жінки, внаслідок чого утворюється гендерна нерівність, яка має більший прояв у порівнянні сім'ї з годувальником та сім'ї без годувальника.
4. Більшість зайнятості осіб, як жінок, так і чоловіків, пов'язані з шахтами та гірничо-видобувною промисловістю, яка є престижною роботою в місті з найбільшим матеріальним результатом роботи. Інші сфери зайнятості є низькооплачуваними та рекомендуються жінками. Причина гендерно-рольовому стереотипі жінки з очікуванням у роботі в домогосподарстві, сфері здоров'я, та роботою з дітьми (особливо в освіті).

РОЗДІЛ 2. РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЩОДО ПРОЯВІВ ГЕНДЕРНИХ ВІДНОСИН У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ МІСТА ЗОЛОТЕ

2.1 Методологія дослідження гендерних відносин у сфері зайнятості в м.Золоте

Емпірична частина, моєї роботи створювалася у форматі якісного дослідження і складається з п'яти напівструктурованих інтерв'ю і трьох фокус-групових досліджень, проведених мною та А. Рябчук впродовж осені та першої половини грудня 2021 року. Через умови Covid-19 і небезпеку в регіоні об'єкту, дослідження проводилося в онлайн-режимі: глибинні інтерв'ю були проведені по телефону, а фокус-групові дослідження – з використанням Skype/Zoom (по 4 активних мешканця в кожному дослідженні). Середня тривалість фокус-групового дослідження становила близько 20-40 хвилин на групу, середня тривалість глибинного інтерв'ю становила 10-25 хвилин на особу. Середня кількість людей у фокус-груповому дослідженні складає 8-10 осіб на групу. Фокус-групові дослідження були проведені разом із співробітниками організації «Милосердя – Карітас». Більша частина респондентів була жіночої статі і віку 40+, які вже знаходяться на пенсії, або зараз працюють на шахті чи роботах традиційно притаманні жінці(а саме в сфері освіти, охороні здоров'я, культури)

Технічні труднощі при підключенні до Skype/Zoom і низька якість інтернет-сигналу в деяких місцях створили одне з обмежень онлайн-формату.

Були визначені ключові теми: 1) Розподіл праці між чоловіком і жінкою – виявлення гендерно-традиційного розподілу праці в місті Золотому, 2) Гендерований ринок праці – де і як працюють чоловіки та жінки, 3) Домашня сфера праці – як і чому розподілена праця за гендером, 4) Волонтерська діяльність – хто більше залучений до волонтерської організації та громадської діяльності чоловік чи жінка, 5) Матеріальні результати роботи – чому і як розподілена зарплата і пенсія за гендером,

Усі чотири телефонні інтерв'ю і всі дві фокус-групи були записані і транскрибовані.

Хоча якісна методологія, застосована в цьому дослідженні, не є репрезентативною, її обґрунтованість і надійність підтверджується в порівнянні результатів з попередніми дослідженнями і відповідною теорією.

2.2 Результати дослідження на прояви гендерних відносин на ринку праці

Як було описано в моїй теоретичній частині про минулі дослідження зайнятості за гендером в Золотому, місто має небагато можливостей для зайнятості осіб, і найбільші роботодавці(шахти), зараз працюють в неповну силу:

- Окрім шахти більше нічого, а так усі підприємства зачинені. В жеку, у школі хто підпрацьовує, а взагалі є проблема з роботою.

- А шахти зараз працюють?

- Шахта «Карбомід» працює, а шахта «Золоте» - ні. Там відкачують воду, бо вона затоплена» (Напівструктуроване інтерв'ю, респондент №1)

– На Карбоніті тільки одна лава працює, і то на відбийних молотках вручну і все» (Напівструктуроване інтерв'ю, респондент №1)

Але незважаючи на це, можливостей у працевлаштуванні є, як у чоловіків так і у жінок. Оскільки містечко Золоте є містом з переважаючою шахтарською та гірничодобувною діяльністю, особлива увага в Золотому в працевлаштуванні та отриманні привілеїв наділяється «шахтарям» та їхнім сім'ям, на відміну від інших професій, які були описані в теорії (зокрема особлива увага в освіті до «дітей шахтарів»). Професія «шахтар» за «профорієнтатором» (Корнієць, 2019) є традиційно чоловічою професією, а в Золотому шахтарі становлять основу в зайнятості міста. За деякими з респондентів, якби не було шахт, місто зазнало б кризи у працевлаштуванні:

- Если вдруг бы Шахты закрыли?

- То все поселку капец. (Фокус-групове дослідження, респондент №2)

Фактично статус професії шахтаря, що є традиційно чоловічою професією в поселенні є домінантним, оскільки професія «шахтар», відкриває багато

привілеїв як для самого робітника, так і для його сім'ї. Так, якщо шахтар має статус ВПО, йому, як і його, сім'ї безкоштовно надається квартира:

У многих бабушки тут жили. Мужчины поустраивались тоже на шахту. Как бы, какая-то работа и они снимают жилье. Многие снимают. Одной семье вот знакомой, им дали квартиру. У них там тоже, по-моему, сколько...трое щас с ними детей, пятеро, по-моему, детей у них. Вот, им выделили квартиру. (Фокус-групове дослідження, респондент №3)

А також вони отримують раніше пенсію через «шкідливість роботи» (Нагадую, що за пані Т. Марценюк і О. Плахотнік це називається «скляний підвал». Тому будь-який працівник шахти отримує найбільший матеріальний результат який можна заробити в містечку. І незважаючи на те, що професія притаманна чоловікам, шахтарями можуть стати і жінки:

- *А як ви вважаєте? Для чоловіків та жінок однаково легко знайти роботу? Чи якщо, наприклад шахта, чоловікам роботу знайти легше ніж жінкам?*

- *Ну звичайно. Шахти приймають людей Там хорошая зарплата, во-первых. Там идет и вредность и у них пенсия считается по категории шахтной» (Напівструктуроване інтерв'ю, респондент №4)*

Однак є і негативна сторона. По-перше, престиж професії шахтаря закріпило гендерний стереотип жінки, яка повинна займатися лише домашньою діяльністю. Це пояснює відповідь на питання організації «Карітас», чому жінки більше залучені до отримання гуманітарної допомоги:

- *Как член организации «Каритас» мы больше выходим на женщин. Почему?*

- *Ну мы же шахтерский край. Женщина обычно руководит досугом.* (фокус-групове дослідження, респондент №5)

По-друге, жінки і чоловіки зазвичай працювати разом не будуть. Причина у спеціалізації, за якою будуть працювати чоловік та жінка, і як наслідок створюється стратифікація за статтю:

- *А так в основном в котельной жінки були, а чоловіки під землею?*

– Мужчины только слесари были. В одну смену один слесарь, во второй смене один слесарь и от так по одному мужчине. И то, то были слесаря те, которые уже из шахты вывели по состоянию здоровья. И вот они до пенсии дорабатывали. (напівструктуроване інтерв'ю, респондент №4)

Привілеї в професії шахтаря в Золотому не може отримати жінка, яка працює в іншій сфері зайнятості, що створює гендерну нерівність щодо зайнятості в сім'ї, у результаті чого жінка отримує подвійне навантаження:

- Мг. Зрозуміло, так. Дякую. То ви обоє вже на пенсії і обоє дітьми займаєтесь?

- Ні-ні-ні, він як шахтар пішов на пенсію, а я, ще до пенсії мені ще дуже далеко. (фокус-групове дослідження, респондент №5)

А також престиж професії «шахтар» створює проблеми в тому, що рекомендування для жінок на «жіночу роботу, а для чоловіків на «чоловічу» роботу також створює гендерну нерівність між чоловіками та жінками. Як було вже вказано в засадах дослідження, рекомендація утворює горизонтальну гендерну сегрегацію, де чоловіки займаються «більш чоловічими професіями, а в нашому випадку, це шахтарська та гірничодобувна справа, а жінки більш «жіночими професіями», тобто, як вже і було вказано в теорії, пов'язане з домогосподарством і доглядом дітей:

- Але наприклад чоловік може на шахту. А жінка?

- А женщина, я вам зараз розкажy. У нас в подъезде, во-первых, у нас полы моют. Ходят и обслуживают больных. Сами от себя. У нас пишут объявление, что требуются там для женщины (для мужчины). И все время это работало. И женщины, которые как вы кажете не могли найти работу, они шли от таких обслуживали: лежачих, ходячих – ну кто что хотел. Кто ходит, убирает ну в общем у нас все работают все стараются. В магазинах: продавцами, уборщицами – ну всі стараються». (напівструктуроване інтерв'ю, респондент №4)

Хоча в деяких випадках жінки не гірше пристосовані до праці на шахті, ніж чоловіки, і тому більше можуть бути залучені до праці. Такою працею, наприклад, є робота у вугільній котельній:

«Я работала в угольной котельной. В газовой котельной вредности нет. А в шахте там уголь и это сказывается на здоровье. И я пошла в 50 лет. У меня все негоже после работы и свистит и хрипит, но я не курила ни одной сигареты чтоб сказать это от сигарет. А дым там який... В котельной очень сложно. Нам как мужиков дают на помощь они все бегут, все сбежали и говорят: «У нас у шахті и то чистіше воздух чем у вас»(напівструктуроване інтерв'ю, респондент №4)

Для чоловіка негативним є те, що домінування «чоловічої роботи» призводить до закріплення ролей, у яких повинен традиційно знаходитись справжній «чоловік», це іноді може призводити у чоловіка до замкненості та рольової напруги:

«Ну конечно замечаний! Потому ну как? У мужчин всегда заставляют держаться. «Я мужик! Ты что баба? Ты должен! Ты обязан!» Женщине да более мягко к ней мягко к ней относиться! Мужчина должен всегда держать в рамках!»(фокус-групове дослідження, респондент №6)

Через дефіцит професій та закриття закладів освіти та інших видів жіночої роботи в результаті ми маємо в Золотому проблеми з працевлаштуванням жінок, а отже отриманням ними людського ресурсу. Особливу категорію займають репродуктивні соціальні групи (так жінки в декреті не можуть влаштуватися через дефіцит робочих місць, які традиційно притаманні жінкам):

- Для мужчин и для женщин отличается? Для мужчин – это скорее шахта?

- Женщинам сложнее. (напівструктуроване інтерв'ю, респондент №1)

- Я вот тоже хочу устроиться, но у меня нет возможности...на шахту я не могу сейчас выйти, я как бы вынуждена в декрете...у меня ребёнок аллергик, вот, мы без прививок, в садик нас берут. Я продляю декрет, то есть, до шести лет буду каждый год продлять потом, чтобы она пошла уже в школу..

«Там бы нашлась работа. Не мною, но хотя бы девочек 20–30 лет которым после института работы нету и сидят»(фокус-групове дослідження респондент №7).

І через неможливість знайти роботу, можливо, жінки мають більші проблеми за алкоголем ніж чоловіки:

- Ну я скажу между женщин алкоголизма больше, чем среди мужчин.

- Но ведь статистика показывает что алкоголизм у мужчин больше, чем у женщин?

- Просто среди женщин это особо не афишируется. В процентном соотношении женщин больше, чем мужчин. И в подъезде тоже можно посмотреть 2 мужика а остальные все бабы и одинокие. Весь подъезд.(фокус-групове дослідження, респондент №6)

Таким чином, у Золотому виникає більша можливість «працевлаштування» у чоловіків, ніж у жінок. Причини у більшості – престижність гірничодобувної праці, що є чоловічою справою, і меншою престижністю, а отже закриття підприємств, пов'язаних з жіночою справою. Тому, залишаючись у Золотому, жінки більше піддаються патріархально традиційному розподілу через брак жіночих видів роботи, якщо жінка не займається в «гірничодобувній» промисловості.

2.3 Розподіл домашньої праці та надання та звернення до гуманітарної допомоги за гендером у місті Золотому

Висновки з працевлаштування в Золотому нам свідчать, що жінка бере більшу участь у виконанні домашніх обов'язків, ніж чоловік. Як було зазначено в теоретичних засадах, через більшу економічну незалежність чоловік має більшу роль «годувальника», а жінка більшу роль «домогосподарки».

- У меня муж восемь лет проработал начальником. И все домашние, хозяйственные, все дела были на мне. Вот, и он работал на шахте, а я дома, дети, хозяйство, вся худоба, всё на мне, огород, всё на мне. А щас он перешёл на другую должность, потому что ну тяжело, двое деток и немножко легче.

Уже и он и я всем занимаемся. (фокус-групове дослідження, респондент №8)

Але є винятки з правил в Золотому, де жінка і чоловік рівномірно розподіляють між собою домашню зайнятість і роботу та створюють п'яту модель гендерних відносин в сім'ї рівних можливостей за Р. Кромптон:

- Ну мы, мы делим попалам, он делает, мы делаем всё вместе.

- А вы уже как пенсионеры, или вы еще работаете?

- Ну, у мужа, муж еще работает. Но, это там, ну, стирать вместе, убирать вместе, есть готовить вместе, мы все делаем вместе. Так что вот.

(фокус-групове дослідження, респондент №9)

Хоча це можливо через відсутність у респондентів дітей доповнолітнього віку:

- А дети у вас, вы с детьми живёте? Или сами?

- Нет, дети у меня уже взрослые, у меня уже внуки.

- Ага.

- Так что, дети уже сами по себе. (фокус-групове дослідження, респондент №9)

Наслідок патріархально-гендерного розподілу в деяких випадках робить місце роботи чоловіка не дуже зручним місцем, чоловіку потрібно залишати сім'ю, щоб їхати на заробітки, оскільки місто Золоте знаходиться на кордоні з ОРДЛО і потрібно не тільки мати досвід проходження, а знову отримувати стаж роботи:

– Тобто работа сына тут, а родина сына...?

- ...У Ставрополі. Та він також там був. Витаскиваю я его оттуда. Я йому кажу: Приїзжай! Тобі вже 5-й десяток. Що ти там будеш робити на чужбині. Уже більше 40 років. Українській стаж там тобі не буде зараховуватися, а російський стаж - коли ти будеш його заробляти. Ніколи вже. І ось операцію робив. Прийшлося у банку гроші брати. Оце ми зараз дожилися до такого. Раніше коли ми погано жили(нам говорили що ми погано жили), тоді чоловіку й думки не приходило де взяти гроші на лікування, чи дадут зарплату, чим годувати дітей, і що купити в школу. (напівструктуроване інтерв'ю, респондент №10)

Місто Золоте Луганської області знаходиться біля ОРДЛО і частина інфраструктури у ньому зруйнована через воєнні причини. Більшість сімей втратили житло і засоби для існування:

- Ну, когда там все уничтожили. Они все тут у нас на Солнечном. Им(Пересленцам) дали квартири. От, когда мы в Первомайку едем там есть поселки. Их разбомбили и теперь они все у нас живут. (напівструктуроване інтерв'ю, респондент №4)

Тому населення Золотого мають потребу у гуманітарній допомозі. Але у більшості випадках, більшу гуманітарну допомогу видають жінкам, які відповідають за домашній побут.

Проблема в тому, що респонденти-чоловіки, за роботою А. Рябчук, звертаються по допомогу тільки в юридичних консультаціях. Через свою матеріальну забезпеченість і нормальну пенсію чоловік не стане звертатися по гуманітарну допомогу:

– Если у него пенсия 15000 пенсия, 12–14 тысяч чего будет мужчина ходит за той посылкой? Там мужик и в жизни не пойдет эту посылку получать. (напівструктуроване інтерв'ю респондент №4)

Інша справа – це жінка, яка буде отримувати гуманітарну допомогу, через відсутність пенсії, або через малу пенсію.

- А меня обстоятельства поставили в такое положение. Раньше я могла сама зарабатывать, добиваться и что-то делать. А сейчас вот в такие рамки меня жизнь поставила, что я хожу, я прошу и я обращаюсь. (фокус-групове дослідження, респондент №5)

І зазвичай така потреба пов'язана із втратою годувальника:

- А більше в різні соціальні та гуманітарні інститути, як ви бачите?

Більше звертаються чоловіки чи жінки?

– Больше женщины обращаются.

– А з чим це пов'язано?

– Тому що жінок більше одиноких ніж чоловіків (напівструктуроване інтерв'ю, респондент №10)

До речі, жінки, більшу частину про гуманітарну допомогу дізнаються з об'яв, які вони читають, купляючи продукти. Ще один приклад того, що гуманітарна допомога є різновидом домашньої діяльності:

- *А, где вы смотрите эти объявления?*

- *Вывешуют.*

- *Прямо біля будинках чи де?*

- *У нас на базар, когда йдеш. Там постійно доска объявлений. Они вывешуют что, например на Карбоните идите записывайтесь получайте во сколько-то и где-то. И сообщают. (Напівструктуроване інтерв'ю, респондент №4)*

І саме в контексті жіночої та сімейної допомоги ситуація є нерівномірною, і ось чому:

Перша проблема – вік (не особливо пенсійний). Та жінка, яка набирає квоту, в 50-65 років може отримати гуманітарну допомогу, а жінка, яка недобрала вік, не може отримувати допомогу:

Но когда война началась, я спочатку туди не ходила. Они говорят: «Вам нет 65 лет» 2 года я ничего не получала. (Напівструктуроване інтерв'ю, респондент №4)

Таким чином формується прояв ейджизму, що як було описано в теоретичних засадах, як сегрегація за віком.

Інша проблема – цільова аудиторія гуманітарної допомоги.

Якщо жінка знаходиться в шлюбі, вона переходить на його 80% пенсії після його смерті, і також через те, що знаходиться в небезпечному регіоні, може отримувати гуманітарну допомогу. Таким чином вона отримує подвійну допомогу від держави, як в статусі вдови, так і в статусі проживаючої в ризикованому регіоні України:

- *У нас у всіх маленька пенсія. Була 1800 потом 2 тысячи потом... у нас по тихоничку по 10 рублей дают, по 50 рублей дают. Нет. Те, что за Мужиками получают пенсию їм добавляють 200 -400, а мені 20. Все.*

- *А что означают «за мужиками получают пенсию»?*

– Мужиковану пенсію. Він Шахтер і він вмер. Його жінка та сім'я переходять на його пенсію.(12:07)... У них хороша пенсія, но делиться. В первые года, когда они шли и получают 80% от пенсии мужа. А теперь им 50% сделали. Ну я от знаю женщин одна получает 6 тысяч, вторая 7. А я кажу, а я 2 тысячи. Вчора невістка моя звонила з Горська: « Мій брат помер і вона отримує 7 тисяч»(напівструктуроване інтерв'ю, респондент №4)

Описана ситуація є однією з причин, чому чоловіки з пенсією не хочуть виходити заміж і не тільки:

- *Есть и мужчины. Они не хотят выходить замѣж. Не хотят специально чтоб эту женщину... У неї ж пенсія маленькая.*(напівструктуроване інтерв'ю, респондент №4)

Отримання гуманітарної допомоги для жінок при втраті «годувальника» є одним із проявів гендерної сегрегації, внаслідок чого жінка у шлюбі та в смерті чоловіка отримує більшу допомогу, ніж жінка без шлюбу, але з дітьми(фактично всій сім'ї):

- *«Громада оказываєт помощь тем, кому можно не оказывать. Вот у нас на родине одна семья... А у нас пенсию получаем, Коритас даєт, потом несколько пенсионерам. Ну должны одному оказывать помощь. Был у нас И Пролисок, и ООН и Коритас. Все дают одному человеку, а этой семье ничего. Так справедливо поступают у нас по гуманитарным помощам? Ну почему этой семье с детками не так. Если сейчас зашли посмотрели, у вас бы волосы дыбом стали. А от там пенсионерка кису кормит колбаской, а у семьи Фаины на хлеб нету. И «Коритас» так же поступает. Где дают им, и я туда»*(глибинне інтерв'ю, Респондент №11)

Таким чином, гуманітарна допомога надається з невеликим проявом гендерної сегрегації, жінка повинна бути в шлюбі. А за домашню роботу більшою мірою бере жінка через працевлаштування і фінансове забезпечення чоловіка (як було описано за Шон Берн в теоретичних засадах).

2.4 Прояви гендерних відносин в контексті волонтерської діяльності і громадських організацій.

Як ми вже знаємо з теоретичних засад гендеру в громадській діяльності, більшу ініціативу у громадській діяльності беруть на себе жінки, і причина цього – як накопичення власного людського ресурсу, так і допомога іншим, а також і те, що чоловіки більш нейтрально відносяться до волонтерства. Місто Золоте не є винятком із правила:

- Взагалі серед активістів більше жінки чи чоловіки?

- Жінки.

- А як ви думаєте чому жінки таку активність проявляє?

- Не знаю мужики более спокойны, женщины более активны. (Напівструктуроване інтерв'ю, респондент №11)

Такий же висновок був і на фокус-груповому дослідженні, де респонденти обговорювали, чому жінки більш активно входять у громадську діяльність:

- Я считаю, что вообще это не так. Во-первых, у женщины тоже есть склад мужского характера, и у мужчины есть склад женского характера. Вот Я, например отношу себя к женщине со складом мужского характера. У меня жесткий характер. Я могу как мужик отвечать и делать так как мужик. Но выплакаться, когда никто меня не видит, но здесь проблемы нету.

Но больше всегда-таки себя сдерживаешь. (фокус-групове дослідження, респондент №5)

Тому жінка більш активна щодо громадської діяльності, ніж чоловік. Наприклад, у межах громадської організації на добровільній основі жінка може виконувати роль доглядачки за людиною похилого віку, виконуючи патріархально гендерно-рольовий стереотип догляду за людиною:

– Я за людей не знаю. Но, за себя скажу, спасибо что дали мне Людочку она мне все помогает, она мне нравится. Не ругает, не кричит никогда. Мне нравится! (глибинне інтерв'ю, респондент №4)

Але жінка може робити це з чоловіком, якщо її діяльність була спрямована в рамках сім'ї:

А, два года, у нас детский дом семейного типа, у нас остался один биологический мальчик, ему почти пятнадцать и семь приёмных. Старшему девятнадцать вот исполнилось недавно, мальчику, уже скоро выходит с семьи.

- А один...а самой, самой младшей девочке пять лет. Ну, щас мы с мужем вдвоём, потому что детей много, работы много, двадцать четыре на семь работаем. Вот. Так шо, занимаемся детьми, занимаемся волонтерством, громадською діяльністю так шо, (фокус-групове дослідження, респондент №12)

Якщо дивитися на громадську діяльність чоловіка, в Золотому також є соціальне таксі, але використовується воно на платній основі.

Тож в громадській організаціях більш активною особою є жінка, для якої це спосіб отримання людського ресурсу і можливість допомогти іншим, заземляючи свою роль у гендерному розподілі праці.

ВИСНОВОК

В опрацюванні теоретичних засад досліджень про гендер було з'ясовано, що гендерні відносини в місті Золоте Луганської області спиралося на гендерно-традиційний поділ праці в якій чоловік був «годувальником» і робив кар'єру на ринку праці, а жінка переважно займається домашньою діяльністю. Коли жінка має бажання влаштуватися на оплачувану роботу, вона має дуже багато перешкод пов'язаних з її домашньою роллю та роллю матері. А для чоловіка перехід на професію іншої статі може не відбувається через гендерні очікування та особливості, яке може бути притаманно роботі підвладно до тієї чи іншої статі. Ресурси, які отримує в результаті своєї роботи для жінки та чоловіка залежить від того, які людські ресурси отримує чоловік чи жінка впродовж свого життя. І чоловіку значно легше отримати людський ресурс, тоді як до отримання людського ресурсу жінкою ставляться упереджено. В деяких випадках, жінка сама приймає свою більшу роль в побуті. Причина такого ставлення – більша прив'язаність дитини в сім'ї до матері, ніж до батька і саме бажання жінки знаходитись під чоловіком. В ризикованих районах наслідком побутового способу життя призводить до більшої залежності від гуманітарної допомоги. А також створює соціальну нерівність в пенсії отриманої жінкою. Ті жінки, що втратили чоловіка отримують більшу пенсію, ніж жінки, які працевлаштовуються на ринку праці.

В той час в громадській діяльності жінка створює більшість, оскільки більшість сфер громадської діяльності та волонтерства пов'язане з побутовою діяльністю, як приготування їжі для людей похилого віку. Але чоловіки створюють більшість в сферах громадській діяльності в якій присутня вертикальна мобільність. До таких сфер громадської діяльності можна віднести політику та спорт

В Україні особливістю гендерної праці є те, що жінка без перешкод може влаштуватися на роботу в тій чи іншій спеціальності. Причина такої толерантної поведінки пояснюється тим, що з часів Радянського союзу жінок пристосовували до тих професій, які при Але в такому випадку вона отримує

подвійне навантаження, внаслідок якого вона повинна витратити у весь свій ресурс, як на роботі так і вдома. Також є певний стереотип, який супроводжується горизонтальною сегрегацією в рекомендуванні на ту чи іншу роботу. Так, якщо ти жінка то тебе не будуть рекомендувати в Україні на роботи, які традиційно притаманні чоловічій статі.

Збір емпіричного матеріалу дослідження відбувався за допомогою п'яти напівструктурованих інтерв'ю та трьох фокус-групових досліджень з респондентами-учасниками проекту “Strengthening Health, Community Resilience and Livelihoods in Donetsk and Luhansk oblasts”, що отримують гуманітарну допомогу від держави та обговорюють певні проблеми пов'язані з соціальною нерівністю до якої відносять і гендерну.

І результати фокус-групового дослідження і напівструктурованих інтерв'ю підтверджують теоретичні твердження про патріархальний гендерний розподіл праці, який є у місті Золоте Луганської області. Однак є певні відхилення.

Наприклад, для жінок у Золотому рекомендують працювати на шахті та фабриках, щоб отримати більше матеріальне збагачення, і «скляний підвал», щоб після опрацювання стажу отримати більшу пенсію. Жінки в цьому містечку беруть більшу активність, у політиці, тоді як ринок праці для чоловіків, через занепад шахт занепадає створюючи подвійне навантаження для жінок. Деякі з респондентів рівномірно розподіляють між собою домашню роботу але це можна пояснити наявністю вже дорослих дітей в сім'ї, які вже виконують свою роботу самостійно.

Таким чином, у Золотому було виявлено гендерну нерівність, що пов'язана з:

1. Горизонтальною сегрегацією внаслідок, якого жінка не може братися за чоловічі справи
2. Гуманітарною допомогою і розподілом пенсії серед особи, яка була у шлюбі і особи, яка не була у шлюбі

3. Волонтерською діяльністю, де жінки займають більшу роль, ніж чоловіки.
4. Людськими ресурсами, для отримання яких у жінок були проблеми, пов'язані з її гендерною роллю.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

- Балабанова, Е. С. (2005). Домашний труд как символ гендера и власти. *Социологические исследования*, 6, 109-120.
- Барсукова, С. Ю. (2003). Сущность и функции домашней экономики, способы измерения домашнего труда. *Социологические исследования*, 12, 21-31.
- Берн, Ш. (2002). Ограничения, накладываемые традиционной женской ролью. В *Гендерная психология* (С. 123–162). СПб: Прайм-Еврознак.
- Близнюк, В. (2004). Гендерні відносини в економічній сфері. У М.М. Скорик (ред.) *Основи теорії гендеру: навчальний посібник*. К.: К.І.С.
- Вебер М. (1994) *Основні поняття стратифікації* // СОЦИС. —№5.
- Верховна Рада України (1992) «Закон про пенсійне забезпечення»
- Верховна Рада України. (2012) Закон України «Про зайнятість»
- Верховна Рада України. (2016) Постанова «Про зміни в адміністративно-територіальному устрої Луганської області, зміну і встановлення меж міст Золотого та Гірського Попаснянського району Луганської області» № 39, ст. 619 Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1517-19#Text>
- Гідденс, Э. (2005). *Соціологія* (2-е вид., повністю перероб. і доп. К. Бредсолл). Москва: Едіторіал УРСС
- ГОРДОН. (2019, February 6). *Коли з'явилися бармени і чому вони відзначають професійне свято 6 лютого*. GordonUA.Com. <https://gordonua.com/ukr/interesting/koli-z-javilisja-barmeni-i-chomu-voni-vidznachajut-profesijne-svjato-6-ljutogo-715617.html>
- Гусев, Г. (2019). *Розведення військ в Золотому розпочалось. Хронологія і карта - Новини України*. 3-го лютого Бабель. <https://babel.ua/texts/37458-ukrajinska-armiya-i-boyoviki-lnr-rozvodyat-viyska-poblizu-mista-zolote-naperedodni-veterani-azovu-poobicyali-zaynyati-poziciji-yaki-zalishit-vsukarta-i-hronologiya-podiy>

- Дячук О., Галустян Ю., Близнюк В., Подолець Р., Трипольська Г. (2019) «Жінки та чоловіки в енергетичному секторі України» / Київ: Вид-во ТОВ «ВБ «АВАНПОСТ-ПРИМ»
- Жванко Л. М. (2015) Внутрішньо переміщені особи в Україні: гендерні виклики // Гендерна політика міст: історія і сучасність / Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, . – Вип. 5. – С. 85–90.
- Звіт ООН (2019) Програма «Зміцнення громадської безпеки у цільових районах Донецької та Луганської області».
- Кабінет Міністрів України. (2018). Постанова «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» №273. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF#Text>
- Кириєнко, І. (2019). ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ДО ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ. *АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ОСОБИСТІСНОГО ЗРОСТАННЯ*, 1, 62–63.
- Кімелл, М. С. (2003) *Гендероване суспільство*. Київ: Сфера.
- Костюченко, Т. (2019). Гендерна (не)рівність за результатами опитувань громадської думки: крок до егалітарності чи закріплення стереотипів? У В. Агеєва, Т. Марценюк (упор.) *Інша оптика: гендерні виклики сучасності* (С. 117-128). Київ : Смолоскип
- Корнієць, О. (2019, October 3). *Суто чоловічі професії – Proforientator.info*. Proforientator.info. <http://proforientator.info/?p=14648>
- Майбутнє справедливої трансформації в Україні: сприйняття в шахтарських містечках: Звіт за результатами фокус-груп з мешканцями семи шахтарських міст Донецької області. За ред. А. Богушенко, К. Криницького, М. Коваль-Гончар. Представництво Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні, Центр екологічних ініціатив «Екодія». 2020. 28 с.
- Марценюк, Т. (2014). Ранні шлюби в Україні: хто і чому одружується у ранньому віці? *WOMEN IN POLITICS IN UKRAINE AND GEORGIA: PUBLIC OPINION AND NETWORK SUPPORT*, 1, 83–89.

- Марценюк, Т., Плахотнік, О. (2017). Гендерована робота: як ринок праці та хатня робота конструюють гендер (Розділ 5). У М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманова (ред.) Гендер для медій: підручник із гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей (3 видання, випр. і доп.) (С. 77-96). К.: Критика.
- Маєрчик М. (2017) Гендерована біологія: наукові факти і політичні інтерпретації (Розділ 4) // Гендер для медій: підручник із гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей / за ред. М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової. – К.: Критика, 2013. – С. 61-75
- Міхеєва, О. (2019). *Вийти з тіні - Вплив політики (не)визнання фактів із життя людей з невідконтрольних Україні територій Луганської та Донецької областей на чоловічі та жіночі ролі у повсякденному житті* (No. 1с). РАХ.
- Оксамитна С. М. (2001) «Гендерні відносини крізь призму громадської думки в Україні та світі» Наукові записки НАУКМА. Том 19. Спеціальний випуск
- Оксамитна С. М. (2004). Гендерні ролі та стереотипи. Основи теорії гендеру: Навчальний посібник. Київ: «К.І.С.»,
- Темкіна, А., Роткірх, А. (2002). Радянські гендерні контракти та їх трансформація у сучасній Росії. *Социс*, 11, 1-3.
- Семків, І. (2011). ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СТАТЕВО-ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ СОЦІАЛЬНОЇ АКТИВНОСТІ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ. *Наукові Студії Із Соціальної Та Політичної Психології*, 1, 336–345.
- Baden. J.(1991). Hooters Settles Suit by Men Denied Jobs. The New York Times. <https://www.nytimes.com/1997/10/01/us/hooters-settles-suit-by-men-denied-jobs.html>
- Chodorow N., (1978) *The Reproduction of Mothering* (Berkeley: University of California Press.

- Crompton R. (1999) Discussion and Conclusions // Restructuring Gender Relations and Employment. The Decline of the Male Breadwinner / Ed. by R. Crompton. Oxford and NY: Oxford University Press. P. 200-214.
- Nomani A. Q. (1995) «A Fourth Grader`s Hard Lesson Boys earn more money than girls» Wall Street Journal 7 ЛИПНЯ
- Methney, K. B. (2010) «Engendering the Corporate Landscape: A View from the Miners` Doublehouse», in Archaeology and the Preservation of Gendered Landscapes, S. Baugher and S. M. Spencer-Wood (eds). New York: Springer, p. 313.
- Meyer, M., & Rameder, P. (2021). Who Is in Charge? Social Inequality in Different Fields of Volunteering. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 33(1), 18–32. <https://doi.org/10.1007/s11266-020-00313->
- Reeson, A. F., Measham, T. G., & Hosking, K. (2012). Mining activity, income inequality and gender in regional Australia*. *Australian Journal of Agricultural and Resource Economics*, 56(2), 302–313. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8489.2012.00578.x>
- Riabchuk, A. (2021). *Strengthening Health, Community Resilience and Livelihoods in Donetsk and Luhansk oblasts*. Caritas Austria.
- Sánchez-García, J., Gil-Lacruz, A. I., & Gil-Lacruz, M. (2022). The Influence of Gender Equality on Volunteering Among European Senior Citizens. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*. <https://doi.org/10.1007/s11266-021-00443-6>
- Shwartz S. F. (1989) «Management Women and the New Facts of Life» *Haward Business Review*.
- Wilkinson, H., & Mulgan, G. (1995). *Freedom`s Children - Work, Relationships and Politics for 18–34 Year Olds in Britain Today* (1st ed., Vol. 1). Demos.

ДОДАТКИ

Додаток А

Транскрипт проведеного глибинного інтерв'ю

Інтерв'юер – Какие по мнению людей главные потребности у населения? И какие потребности более-менее удовлетворяться, или государством или благотворительными организациями, а вот что следовало больше вниманию уделить?

Респондент 4 – Я за людей не знаю. Но, за себя скажу, спасибо что дали мне Людочку она мне все помогает, она мне нравится. Не ругает, не кричит никогда. Мне нравится!

Інтерв'юер – А вот по потребностям, если посмотреть на ваш поселок Солнечный, что больше всего не хватает или как разбивать поселок по потребностям не только для Каритаса, но и государства?

Р – Я вообще не выхожу из Дома.

Інтерв'юер – Давно не выходите?

Респондент 4 – Разве только в «Ощадбанк». Вон два метра возле мусорника. Вот туда только чтоб пенсию снять и оплатить коммунальное.

Інтерв'юер – А за продуктами?

Респондент 4 – За продуктами, это все Люда все это мне приносит. А я вот потихоньку вышла дошла до 4-го этажа нога печет, и я плачу.

Інтерв'юер – А как вам кажется? Из того что говорят ваши соседи ли подружки что можно улучшить?

Респондент 4 – Какие подружки? Два года назад у меня схватила нога и все подружки от меня отказались. Я звоню: «Пожалуйста заплатите мне коммунальное. Не надо мне ничего, только коммунальное заплатите за меня пожалуйста». Они говорят: «А мне некогда, а я работаю». Подруги были, когда я их угостила, приняла, побалакала их горю посочувствовала. Я теперь на них на всех обиделась.

Інтерв'юер – И семьи у вас нет чтоб вам помочь?

Респондент 4 – Соседи помогли. У меня Таня-медсестра вот она меня колола. Хороша женщина и у нее пенсия полугодовой.

Інтерв'юер – А вы до пенсии где-то работали?

Респондент 4 - 45 лет я работала на Обувной фабрике в Первомайке, когда Первомайка была открыта. А потом на шахту перешла сначала на Горскую(мы

там жили), а потом, когда мне дали квартиру, я перешла на шахту Карбонит. И пошла на пенсию от шахты Карбонит.

Интерв'юер – И это от Шахты вы немного раньше вышли на Пенсию?

Респондент 4 – Просто я заработала вредность. Я пошла на пенсию в 50 лет. Я работала в угольной котельной. В газовой котельной вредности нет. А в шахте там уголь и это сказывается на здоровье. И я пошла в 50 лет. У меня все негоже после работы и свистит и хрипит, но я не курила ни одной сигареты чтоб сказать это от сигарет. А дым там який... В котельной очень сложно. Нам как мужиков дают на помощь они все бегут, все сбежали и говорят: «У нас у шахті и то чистіше воздух чем у вас»

Интерв'юер – А так в основном в котельній жінки були, а чоловіки під землею?

Респондент 4 – Мужчины только слесари были. В одну смену один слесарь, во второй смене один слесарь и от так по одному мужчине. И то, то были слесаря те, которые уже из шахты вывели по состоянию здоровья. И вот они до пенсии дорабатывали.

Интерв'юер – А вы сама жили или с кем-то?

Респондент 4 – Я все время сама живу. Не, я прожила 25 лет с мужем. Когда я женилась в 17 годиков после 10-го класа, мы с мужем прожили. Муж помер и теперь я оце сама.

Интерв'юер – А он шахтером был?

Респондент 4 – Нет-Нет. Он на железной дороге на Светлановой работал. Він оце пішо ходив туда через Карбоніт. Ну там поезда ж ходили. И потом ездил до своей станции на Светлановой

Интерв'юер - А дети у вас есть?

Респондент 4 – Есть. Один син

Интерв'юер – І він десь тут працює чи десь в іншому місці?

Респондент 4 – Тут-тут! Працює в Золотому.

Интерв'юер – На шахті теж працює?

Респондент 4 – Він? Ні. Він это предприниматель. Він торгує. Магазинчик у него маленький. Він торгує там.

Интерв'юер – Ну а зараз які зараз є варіанти працювати у молодих?

Респондент 4 – Ви знаєте насчет этого я така противница. Это кто мне жалується, я говорю: «Это ты не хочешь работать». Я сразу, бо я такой человек. «Це ти не хочешь работать. Кто хочет работать, тот всегда найдет. Ну всегда» - я говорю.

Інтерв'юер – А як ви вважаєте? Для чоловіків та жінок однаково легко знайти роботу? Чи якщо, наприклад шахта, чоловікам роботу знайти легше ніж жінкам?

Респондент 4 – Ну конечно шахты принимают людей. Там хорошая зарплата, во-первых. Там идет и вредность и у них пенсия считается по категории шахтной. Там сейчас неплохо я не могу сказать. Раньше было плохо. Платили пенсию они получали(мужчины) 2700, а у нас(женщин) вообще тогда по 800.

Інтерв'юер – А раніше – це коли ви кажете?

Респондент 4 - До войны 2014 года. А оце як война почалась, уже началось чуть-чуть лучше. И хлопці і пенсія в них хороша і все.

Інтерв'юер – Але вакансії чи багато їх зараз?

Респондент 4 - Це я не знаю. Я ж тудя не хожу(8:41) Але прийом єсть.

Інтерв'юер – Але наприклад чоловік може на шахту. А жінка?

Респондент 4 – А жінчина, я вам сейчас ж розкажую. У нас в подъезде во-первых у нас полы моют. Ходят и обслуживают больных. Сами от себя. У нас пишут объявление, что требуются там для женщины(для мужчины). И все время это работало. И женщины, которые як ви кажете не могли найти работу, они шли от таких обслуживали: лежачих, ходячих – ну кто что хотел. Кто ходит, убирает ну в общем у нас все работают все стараються. В магазинах: продавцами, уборщицами – ну всі стараються.

Інтерв'юер – А оцей варіант що ви казали, що ходять доглядати за старшими людьми, це виходить, що коли діти десь далеко і вони не можуть приїхати то людей за оплату наймають на догляд старших?

Респондент 4 – Коли дітей немає, діти стараються знайти людину і оплатити сиділку з людиною, яка старається

Інтерв'юер – А уже коли дітей нема то можна доглядати цих старших людей через соціальні служби, або через які фонди?

Респондент 4 – А в нас не було раньше. У нас раньше було що. Я від людей чула что в горсовет обращались и давали от таких людей, когда у человека нема родственников, без работные, муж мертв, и ты одна живешь и у тебя дом. Они приходили, и подбевили дом, и в огороде что-то помагали. Вот це я знаю. И это служба была давно. А вот таких как вы(Каритас) не было ничего такого. А вот в тех только когда нету не ребенка никого, муж умер, и ты чтоб одна була. И вдобавок и ты чтоб больна еще була. Если ты ж здорова, то тебе еще никто не дасть. Есть же люди здорові до 80. Бігають і вмерла на ногах. А єсть же люди лежачі он помирають.

Інтерв'юер – І це виходить в основному бабуся у якої чоловік помер. А чоловіків одиноких набагато рідше, так?

Респондент 4 – Нет. Есть и мужчины. Они не хотят выходить заміж. Не хотят специально чтоб эту женщину... У неї ж пенсія маленькая. У нас у всіх маленька пенсія. Була 1800 потом 2 тысячи потом... у нас по тихоничку по 10 рублей дают, по 50 рублей дают. Нет. Те, что за Мужиками получают пенсию їм добавляют 200 -400, а мені 20. Все.

Інтерв'юер – А что означают «за мужиками получают пенсию»?

Респондент 4 – Мужиковану пенсию. Він Шахтер і він вмер. Його жінка та сім'я переходять на його пенсію.(12:07)... У них хороша пенсія, но делиться. В первые года, когда они шли и получают 80% от пенсии мужа. А теперь им 50% сделали. Ну я от знаю женщин одна получает 6 тысяч, вторая 7. А я кажу, а я 2 тысячи. Вчора невістка моя звонила з Горська: « Мій брат помер і вона отримує 7 тисяч». Він в Проходке проработал. І вона ще щось каже.(13:00)

Інтерв'юер – (13:23). А як взагалі, якщо дивитись загалом по населеному пункту, війна соціально повпливала на ситуацію з безпекою, економікою. Наприклад інфраструктура, школи, лікарні. Як все змінилося? Чи можете дати оцінку?

Респондент 4 – Ну, когда там все уничтожили. Они все тут у нас на Солнечном. Им(Пересленцам) дали квартирi. От, когда мы в Первомайку едем там есть поселки. Их разбомбили и теперь они все у нас живут. Дав, Зеленский, не помню в каком году дали какие-то квартиры отремонтировать и там живут. Я что слышу, то я что-то знаю. А так.

Інтерв'юер – А по инфраструктуре, вы там, например больницы вы не знаете как там и не обращаетесь к врачам или если надо, то вы вызываете скорую?

Респондент 4 – Ну як вызывала. Такси нанимала. И привозила вот хирургам-врачам.

Інтерв'юер - Вам надо было такси нанять?

Респондент 4 - А як же. Він не ходе. Он там невропатолог на Карбоните, мы позвонили(она в мене медсестра оце Светка) И у нее телефоны всех врачей. И она лично позвонила: «Прийдите пожалуйста. Женщина не может до туалета дойти». Они говорят: «Обращайтесь к хирургу». А Хирург перешел с Карбонита в Горск. И от это такси нанимали. И привезла медсестра его. И отвезла домой после работы.

Інтерв'юер – И вам прием пришлось оплатить?

Респондент 4– Не только за такси пришлось заплатить и он молчал...(15:42)

Інтерв'юер – Але ж по направленню від сімейного лікаря нібице мало бути безкоштовним?

Респондент 4 – Ми були без ніяких направлень. Вона прям одразу позвонила до хірурга на прийом до лікаря. Він сказав: «Ждите. Где-то на час дня. Я освобожусь и я тогда с вами» И он согласился.

Інтерв'юер – А вы договор заключали с семейным врачом?

Респондент 4– Я документ отдала девочкам-медсестрам. У нас две медсестры работают. Они меня ввели в компьютер и все. А я туда и ни разу не ходила. Я даже не знаю кто семейный врач. От, когда мне будет нужна справка про прививку от Ковида я буду ходить в больницу.

Інтерв'юер – (17:50). Это вы говорили про прививку от Ковида это вакцинировались вы?

Респондент 4 – Да!

Інтерв'юер – Сюда приезжали?

Респондент 4 – 3 Лисичанська приїзжали 2-і медсестри. Врач сидів. Одна дівчина укол готовила, а друга Медсестра 25 питань задала мені і тоді мені тільки вколола.

Інтерв'юер – И не было никаких у вас побочных?

Респондент 4 - Нет-нет. Когда дали укол, я задавала вопросы и разговаривала с ними: «А будет второй?» Они говорят: «Да, да будет». Я уже два приняла. Доставала карточку, она ж у мене дома говорю: «Вы ж мне тут напишите, что я укол сделала». Она(медсестра) говорит: «Нет, нет пойдете к своему лечащему врачу, он войдет в компьютер и впишет вам эту информацию». Ну я ж хочу поехать лечиться с ногой. Что ж уже тянуть нельзя

Інтерв'юер – А куда поехать хотите?

Респондент 4 – Я хочу в Старобельскую больницу опорно-двигательного аппарата. Когда у меня правая нога беспокоила я лечилась там.(18:10).

Інтерв'юер – А можна там бесплатную путевку взять?(19:18)

Респондент 4 - Я разговаривала там с зав. Поликлиники. Когда я говорю: «Выпишете мне процедуры. Я оплачу их». Она говорит: « А че вы путевку не взяли. Вы ж на шахте работаете» Я: « Да я работаю на шахте. А путевок нету». Она: «Как нету если вам давали в Первомайку». Мне ж тогда давали на Первомайку. А я ж тогда в Первомайск-Вугілля работала. От Первомайської поліклініки можна було мне давать путевку. Я говорю: Вы знаете. Мне сказали нету, я приехала за свои деньги к вам лечиться.» И она мне рассказала про путевки. Но я подумала, что брать их бесполезно.

Інтерв'юер – Але коли ви кажете про таксі, це виходить щоб вам постійно потрібно оплачувати таксі до лікарні?

Респондент 4 – Так

Інтерв'юер – А чи немає у вас соціальне таксі для лікарні?

Респондент 4 – А що це таке?... (21:30) Бесплатно можна? Та якби мене раз у місяць так везли. У нас такого немає.

Інтерв'юер – А с общественным транспортом у вас проблемы?

Респондент 4 – Нет. Та й ще тепер 100 рублей берут до Горска раньше 50 брали теперь 100. И еще если я буду ждать пассажира это тоже деньги.

Інтерв'юер – А у вас такси — это частные компании или есть пенсионеры, которые хотят подработать?

Респондент 4 – Это частные вместе с пенсионерами, которые хотят работать.

Інтерв'юер - А как тут между собой договориться скинуться, например 4 человека по 25 гривен?

Респондент 4 – А откуда я знаю хто больний? Я вообще никуда не касаюсь. А там слепой, там больний. Мне назовут фамилии. Я скажу: « Так все, все, все. На фамилии я не слишком помню.»

Інтерв'юер – А вот по наблюдениям получается, что намного больше женщин пользуются разными социальными услугами фондов и благотворительных организаций, чем мужчины. Вот как вы считаете с чем это связано?

Респондент 4 – Если у него пенсия 15000 пенсия, 12–14 тысяч чего будет мужчина ходить за той посылкой? А як у нас женщин маленькая пенсия, вот мы и ходили туди (23:30). Но когда война началась, я спочатку туди не ходила. Они говорят: «Вам нет 65 лет» 2 года я ничего не получала.

Інтерв'юер - И если получается даже если вы пенсионерка и вам только 60 лет гуманитарную помощь не дают?

Респондент 4 - Не дают. Так и пишут в объявлении: «После 65 лет»

Інтерв'юер - А, где вы смотрите эти объявления?

Респондент 4 - Вывешуют.

Інтерв'юер - Прямо біля будинках чи де?

Респондент 4 – У нас на базар, когда йдеш. Там постійно доска объявлений. Они вывешуют что, например на Карбоните идите записывайтесь получайте во сколько-то и где-то. И сообщают.

Интерв'юер - И поскольку больше ответственность женщин и на базар ходить женщины больше и получают?

Респондент 4 – Там мужик и в жизни не пойдет эту посылку получать. У них пенсия хорошая, а у женщины... Вот женщины больше и получают.

Интерв'юер – Ну хорошо. Спасибо большое за ваше уделенное время.

Респондент 4 - Пожалуйста

Додаток Б

Транскрипт проведенного фокус-группового дослідження

Респондент 7 - У меня знакомая молодежь девчонки ездят, работают в магазине. Я вот тоже хочу устроиться, но у меня нет возможности...на шахту я не могу сейчас выйти, я как бы вынуждена в декрете...у меня ребёнок аллергик, вот, мы без прививок, в садик нас берут. Я продляю декрет, то есть, до шести лет буду каждый год продлять потом, чтобы она пошла уже в школу.

Интерв'юер - Мг.

Респондент- Потому что у нас аллергия на белок, а он в этой вакцине и нам нельзя его.

Интерв'юер - Да-да, у многих.

Респондент 7 — Вот. Подработку какую-то найти, её не найдёшь, чтобы, ну не официально как бы. Официально я на шахте в декрете, а так, ну, сложновато.

Интерв'юер - Мг. А, то есть получается, что женщины или дома как домохозяйки или, м-м, там ищут в каких-то других городах, да? Едут там в Горск, вы говорите, или...так на месяцок.

Респондент 7 - Ну в основном...

Респондент 8 - (нерозбірливо) ...у нас все ж там, в основном, две школы, у нас, на садиках

Интерв'юер - Ну там в основном женщины да. И тоже же, и амбулатория.

Респондент 8 - Музыкальная школа, художественная школа

Интерв'юер - Мг. Но а-а, а если сравнить с зарплатой, то, наверное, вот, ну, на шахтах всё-таки больше зарплата, да, чем...да?

Респондент 7 - Ну-у-у.

Интерв'юер 7 - Или нет?

Респондент 7 - Нет.

Респондент 8 - Нет?

Респондент 7 - Я бы не сказала.

Интерв'юер - А какая вот есть...?

Респондент 7 - Так скільки тої зарплати на шахті, да Катя, скажи правду? Правильно?

Респондент 8 - Что-что?

Респондент 7 - Еще попробуй получить зарплату.

Интерв'юер - А что, большие задержки, да?

Респондент 8 - Да, её надо ещё дожидаться.

Интерв'юер - Задержки по зарплате. Сейчас тоже, да, вот в это время?

Респондент 8 - Да.

Интерв'юер - Мг.

Респондент 7 - Вот у нас, е-е, четвёртый месяц все месяца открыты, но не закрыты. Дали там то тридцать процентов зарплаты, то сорок процентов зарплаты.

Интерв'юер - Ага.

Респондент 7 - Все пооткрывали, а полностью не отдали.

Интерв'юер - А это государственные шахты или вот как частные? Или вы не знаете?

Респондент 8 - Ну-у, государственные, но-о, щас так, что-то так интересно поменялось там. Что-то должны платить от (**неразборчиво слово**) угля, что-то государство должно платить. В общем, там всё сложно.

Интерв'юер - Мг. Понятно. А, а какая примерно средняя зарплата в золотом? Вот, ну если так..

Респондент 8 - Минимальная.

Интерв'юер - То есть около пяти тысяч, да? Или..

Респондент 9 - Ну-у, у меня мама в водоканале работает, она не получает такие деньги.

Интерв'юер - То есть даже меньше, чем..

Респондент 9 - Нет, ну она получает, но теперь будет меньше.

Респондент 8 - Ну-у, вот четыре тысячи она получает.

Респондент 7 - А остальное высчитают.

Интерв'юер - Ну, да, высчитывают. А какие еще средства дохода есть у людей? Вот ведь кто-то говорил, что то же хозяйство домашнее там, огороды, эм, или вот, например, гуманитарная помощь, насколько это существенный может быть вклад? И, ну, как вы знаете, или из своего опыта, кроме зарплаты или кроме пенсии, эм, откуда еще средства к существованию люди пытаются получить?

Респондент 9 - Ну у нас огороды, мы, ну у нас теплицы и огороды, выращиваем овощи свои, в основном.

Интерв'юер - Мг.

Респондент 9 - Помощь родственников.

Интерв'юер - Родственников из, тоже из Золотого или на заработки уехали? Или как?

Респондент 9 - Из России.

Интерв'юер - Из России, да?

Респондент 8 - А у нас с Америки.

Респондент - О-о (сміються). Ага.

Респондент 9 - А у нас нету помощи, мы сами.

Респондент 8 - Ну..

Респондент 7 - С усами.

Респондент 9 - ...Америка

Интерв'юер - Мг. А в ваших семьях, конкретно у вас, вот если посмотреть на распределения обязанностей, и, эм-м, ну «внесків», взносов, да, каждого члена семьи, я не знаю, у кого из вас там есть муж, или-и, ну, с кем-с кем кто живёт. Если можете рассказать, вот как у вас распределяется вот например: кто-то больше работает, та полный например... муж может там работает полный день, а вы больше дома, или наоборот, вы работаете, а там муж безработный, так что он больше по дому занимается. Как вы вообще в своей семье, э-э, распределяете вот, ну, разные обязанности по дому? Кто больше деньгами, кто больше там готовит, убирает?

Респондент 9 - У меня муж восемь лет проработал начальником. И все домашние, хозяйственные, все дела были на мне.

Интерв'юер - А начальником...

Респондент 8 - А он только руководил на шахте.

Интерв'юер - На шахте, да?

Респондент 8 - Начальником, (неразборчиво)

Респондент 8 - Самый неблагополучный участок на шахте. Мне бы...

Интерв'юер - Начальником быть?

Респондент 8 - Вот, и он работал на шахте, а я дома, дети, хозяйство, вся худоба, всё на мне, огород, всё на мне. А щас он перешёл на другую должность, потому что ну тяжело, двое деток и немножко легче. Уже и он и я всем занимаемся.

Интерв'юер - Тоже помогает, да, по дому? А какие вот, а какие у него домашние, какие у него домашние обязанности?

Респондент 8 - Ну, мы держим нутрий. Он занимается нутриями: он кормит ходит, он этим занимается. Я держала кроликов, кроликами я занималась там. Ну я с детьми, он с детьми. Он поможет и поубирать, всё поможет, если надо.

Интерв'юер - Мг, хорошо. Хорошо, что так договорились, да, и что есть взаимопонимание. А какой опыт у других участников фокус-группы?

Респондент 9 - Ну мы, мы делим попалам, он делает, мы делаем всё вместе.

Интерв'юер - А вы уже как пенсионеры, или вы еще работаете?

Респондент 9 - Ну, у мужа, муж еще работает. Но, это там, ну, стирать вместе, убирать вместе, есть готовить вместе, мы все делаем вместе. Так что вот.

Интерв'юер - А-а, равноправие, да, хорошо.

Респондент 9 - Да-да-да.

Интерв'юер - А где муж работает?

Респондент 9 - На шахте.

Интерв'юер - На шахте тоже, он шахтёр, ага.

Респондент 9 - Мг.

Интерв'юер - А дети у вас, вы с детьми живёте? Или сами?

Респондент 9 - Нет, дети у меня уже взрослые, у меня уже внуки.

Интерв'юер - Ага.

Респондент 9 - Так что, дети уже сами по себе.

Интерв'юер - Сами по себе. Внуки...внуков не просят присматривать за внуками?

Респондент 9 - Не-не, у меня внуки взрослые уже.

Интерв'юер - А, уже и внуки взрослые!

Респондент 9 - Самому младшому тринадцять лет.

Інтерв'юер - Ага. Так, хто ще може розкаже?

Респондент 12- Про себе могу розкаже.

Інтерв'юер - Да, давајте!

Респондент 12 - Мой муж два года на пенсії, до этого работав тоже в шахте. А, вот, ну как бы, мы были приемная семья, у нас было трое приёмных детей и трое своих, двое уже взрослых. Один служит в ВСУ, девочка в Днепре живёт, вот. А, два года, у нас детский дом семейного типа, у нас остался один биологический мальчик, ему почти пятнадцать и семь приёмных. Старшему девятнадцать вот исполнилось недавно, мальчику, уже скоро выходит с семьи.

Інтерв'юер - Мг.

Респондент 12 - А один...а самой, самой младшей девочке пять лет. Ну, шас мы с мужем вдвоём, потому что детей много, работы много, двадцать четыре на семь работаем. Вот. Так шо, занимаемся детьми, занимаемся волонтерством, громадською діяльністю так шо, **(неразборчиво)**

Інтерв'юер - Супер.

Респондент 12 - Муж мій **(нерозбірливо)** військовий...

Інтерв'юер - Ого.

Респондент 12 - ...пастор церкви. Так шо, в нас тут дуже весело (посміхається).

Інтерв'юер - Ага, як цікаво. Пастор це мається на увазі від протестантської громади, так?

Респондент 12 - Так-так.

Інтерв'юер - Мг. Я знаю, що досить активні протестантські церкви на Сході, е-е...

Респондент 12 - З шістнадцятого року (2016 рік) як пішли в серпні і до цього дня.

Інтерв'юер - Мг. Зрозуміло, так. Дякую. То ви обоє вже на пенсії і обоє дітьми займаєтесь?

Респондент 12 - Ні-ні-ні, він як шахтар пішов на пенсію, а я, ще до пенсії мені ще дуже далеко.

Інтерв'юер - Ага, але ви...

Респондент 12 - Я з тих, хто не чекає пенсію. Бо якщо я піду на пенсії, то моя діяльність допомоги дітям закінчиться з моїм пенсіонним віком, бо я та, яка не дочекає пенсії.

Респондент 9 - А, ну да. Це ж опікунство це ж не як всиновленність це як робота вважається, тобто, це фактично ваша робота.

Респондент 8 - Так-так-так. Так що, я на пенсію... мені так би в років сім-сімдесят піти на пенсії.

Інтерв'юер - Не, ну, спішити не треба так. (усміхається) А, якщо от наприклад поговорити про адміністративні різні там, збирати там папери якісь, документи. Тут здається в групі нікого немає з переселенців, тут всі з Золотого, да?

Респондент 12 - Ну он у мене діти переселенці.

Респондент 9 - Один есть переселенец.

Інтерв'юер - А, Ви. То от мабуть це питання Вам буде актуальне, але не тільки вам. От оцей досвід всякої бюрократичний, наскільки легко чи складно, ем, які проблеми от, всі оці центри надання адміністративних послуг, там всякі банки, ем-м, може Ви розкажете, да?

Респондент 12 - Ну, очень сложно, конечно, в финан... ну, что-то какие-то оформит документы постоянно, **(неразборчиво)** была идентификацию проходить, надо проходить перед сбербанки, вот это если не прошел, тебе уменьшается то того то другого. Ну щас с ковидом конечно, ну, с одной стороны проще, что после стали сильно как идентификацию делать в пенсионном. Ну в пенсионном не попадешь, там же на улице выстоишь такие очереди какую-то там справку взять, очень конечно сложно, сложно с этим. Но обещали здесь пенсионный якобы, на Золотой и **(неразборчиво)** но они чем два раза в неделю обслуживают. То хоть с ну вот... а так Попасное... **(неразборчиво)**... Попасное, это только Попасное там всё открывается, всё закрывается. Ну а так **(неразборчиво)**...

Інтерв'юер - А, вот вы говорите, что Попасное сейчас это только с коронавирусом так сделали, что приезжают в Золотое или это, ну, и раньше было?

Респондент 12 - Это раньше да. Попасное мы как бы как переселенцы в Попасное это всё оформили и всё это через Попасное. У меня и банк через Попасное и **(неразборчиво)** на Попасное, соціальна, это... соц захист тоже всё в Попасное.

Респондент 9 - Имели ввиду, что в связи с коронавирусом мы теперь не приходим идентификацию как переселенцы. И надо каждые полгода щас вот это вот брать справку что ты переселенец и живешь тут. Пока вот так вот.

Респондент 12 - Да.

Інтерв'юер - Ага, это то, что проще немножко, ага. А, а-а, то что вы говорили приезжают документы там оформляют два раза в неделю в Золотое, это из Попасной приезжают...

Респондент 9- Да.

Інтерв'юер - Ага. Но...

Респондент 12 - Да, щас же ж Попасное уже всё уже, официально ж мы уже не Попасное, поэтому, щас у нас хочуть зробити свій якийсь ЦНАП. Чи буде він чи не буде, но шось буде.

Інтерв'юер - А.

Респондент 8 - (неразборчиво) єсть новие структури все. В ОТГ нас, наш ОТГ Гірське і нам весь пенсійний, соціальне забезпечення, все-все-все, в нас тепер буде Гірської ОТГ. От.

Інтерв'юер - Мг.

Респондент 12 - Це щас такий дуже складний період.

Респондент 9- Але таки планують ОТГ, тобто, не військово-цивільна адміністрація, а...

Респондент 12- Так. У нас військово-цивільна адміністрація Гірської ОТГ. От щас от став у нас. Ну, чекаємо на вибори в жовтні, чи будуть чи не будуть. Тож, це вже питання інше.

Інтерв'юер - Ага, в жовтні можливо, ага. Але якщо буде у вас своя ОТГ, то буде цей ЦНАП на території Золотого буде да, центр надання?

Респондент 12- А ми щас вообще, щось таке проісходе шось не, ну...цікаве. Тому, що по факту, вообще по легівс...по логіке должно все це быть в ОТГ Гірського, ну, центр Гірського. Це Гірська громада і центр – Гірське. Але буде ЦНАП і в Гірському стрітися, вчора читала в Фейсбуці. Ось наш, а-а, керівник ВЦА (**нерозбірливо**) ЦВУ району сказав, що буде стрітися ЦНАП в Гірському, буде ЦНАП в Золотому, буде ЦНАП на КПВВ, буде ЦНАП, уже він є по якійсь мобільним машинам, вообще одні ЦНАПи будуть. Питання: хто це, питання хто, за які...за чей сьот банкет будет? Хто платить буде...

(сміються)

Респондент 8 - ...всім цим ЦНАПам? Щось таке чудне. Ми беремо гроші в міжнародних організаціях все це робим, а хто платить буде? Бо ЦНАПи треба ж буде, і комуналкі платить за ЦНАПи, і зарплати надо буде оплачувать. А за чей сьот банкет? Потому шо как сьодня каже наш (**нерозбірливо**) нашого Гірської ОТГ він каже, шо ми вже на березень місяць нас сорок процентів нашого бюджету ми вже з'їли.

Інтерв'юер - Мг.

Респондент 12 - А ще, ну вообщем, щось, щось цікаве. (нерозбірливо)

Інтерв'юер - А ще ж дев'ять місяців. Ну да. Ну я так розумію, що з ЦНАПами це щоб на місці можна було щоб не треба було їздити, да?

Респондент 9 - Ну да-да.

Інтерв'юер - Якийсь сенс може і є, звичайно, що воно простіше, коли...але справді, що є інші потреби теж, крім адміністративних. От, ви про медицину кажете, та, що може замість ЦНАПів, якщо говорить, да, про бюджет.

Респондент 8 - Да-да-да.

Інтерв'юер - А от, ми трохи сказали вже про коронавірус, да, що ось наприклад була зміна з цими оформленнями на переселенців. А які ще от зміни саме у зв'язку з пандемією...(кінець запису)