

Міністерство освіти і науки України  
Національний Університет «Києво-Могилянська Академія»  
Факультет соціальних наук та соціальних технологій  
Кафедра зв'язків з громадськістю

**Кваліфікаційна робота**

освітній ступінь – магістр

на тему: **ПРЕКАРНА ЗАЙНЯТІСТЬ ЖІНОК: ОСНОВНІ  
ХАРАКТЕРИСТИКИ В УМОВАХ ЗАГОСТРЕННЯ  
РОСІЙСЬКО-УКРАЇНСЬКОЇ ВІЙНИ**

Виконала: студентка 2-го року навчання,  
Спеціальності 054 Соціологія  
Буць Оксана Олегівна  
Керівник: Д. соц. н. Оксамина С.М.

Рецензент: Ph.D. Ляшева А.С.

Кваліфікаційна робота захищена

З оцінкою «\_\_\_\_\_»

Секретар ДЕК \_\_\_\_\_

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 р.

**Київ – 2023**

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРЕКАРНОСТІ В КОНТЕКСТІ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....</b>	<b>9</b>
1.1. Визначення та концептуалізація поняття прекарної зайнятості.....	9
1.2. Історичний та соціально-економічний контекст прекаризації праці.....	16
1.3. Прекарна зайнятість в українському контексті.....	22
1.4. Небезпечні аспекти прекарної зайнятості в сучасному суспільстві.....	29
1.5. Гендерний аспект прекаризації праці.....	35
<b>РОЗДІЛ 2. СТАНОВИЩЕ ПРЕКАРНО ЗАЙНЯТИХ ЖІНОК В УМОВАХ ЗАГОСТРЕННЯ ВІЙНИ.....</b>	<b>42</b>
2.1. Методологія та дизайн дослідження.....	42
2.2. Роль соціально-економічних умов у поширенні прекарної зайнятості в Україні під час воєнного стану.....	45
2.3. Правові аспекти прекарної зайнятості в Україні в умовах воєнного стану... 51	51
2.3.1. Українське законодавство щодо захисту прекарно зайнятого населення....	52
2.3.2. Зміни в трудовому законодавстві України під час воєнного стану.....	58
2.4. Основні характеристики прекарної зайнятості українських громадян в умовах загострення війни.....	64
2.4.1. Рівень доходу прекарно зайнятих жінок в умовах війни.....	64
2.4.2. Тривалість прекарної зайнятості в часи війни.....	68
2.4.3. Рівень захищеності працівниць в умовах загострення війни.....	73
2.4.4. Контроль над робочим процесом прекарно зайнятих жінок під час повномасштабної війни.....	76
2.4.5. Наслідки трансформації основних характеристик праці для життя прекарно зайнятих.....	79
2.5. Перспективи захисту трудових прав прекарно зайнятого населення.....	83
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>93</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>99</b>
<b>ДОДАТКИ.....</b>	<b>108</b>
Додаток А. Соціально-демографічні характеристики респонденток та перелік експертів/-ок.....	108

Додаток Б. Запитання до скринінгу перед проведенням інтерв'ю із прекарно зайнятими жінками.....	113
Додаток В. Таблиця відповідей на запитання скринінгу.....	116
Додаток Г. Гайди для проведення інтерв'ю із прекарно зайнятими жінками....	118
Додаток Д. Гайди для проведення експертних інтерв'ю.....	126
Додаток Е. Таблиця аналітичного кодування цитат.....	132
Додаток К. Транскрипт глибинного інтерв'ю із прекарно зайнятою працівницею.....	146

## ВСТУП

**Актуальність теми.** З розвитком капіталістичного суспільства та поширенням неоліберальної економіки увагу наукової спільноти привернула прекарна зайнятість, тобто праця, що характеризується «нестабільністю, негарантованістю робочого місця та специфічними відносинами між працівником і роботодавцем» (Овчиннікова, 2016, ст. 55). В період соціальних катаклізмів, таких як пандемії, економічні кризи або війни, прекарно зайняті працівники/-ці можуть опинитися у ще скрутніших умовах.

У науковому дискурсі була поширена думка, що прекаризація праці бере початок із ХХ століття від, так званого, фордизму. Проте згодом дослідники, зокрема предстваники глобального підходу, все частіше почали підтримувати ідею, що прекарна зайнятість – не породження капіталізму, а й у принципі найбільш характерна діяльність протягом людської історії (Betti, 2018). Тоді як капіталізм, разом із глобалізацією та розвитком технологій, посилили та підсвітили проблематику. У 1970-тих роках, з поширенням неоліберальної економіки, змінилися принципи державного управління, відбулося послаблення регулювання ринку праці. Тоді ж почали активно використовуватися нестандартні форми зайнятості, наприклад, розщеплені трудові відносини, строкові договори, неповна зайнятість, виведення працівників/-ць зі штату в самозайнятість. Таким чином, одні працівники/-ці залишилися захищені роботодавцями та державою, тоді як інші були вимушені прийняти всі ризики непевності на себе через відсутність захисту трудового законодавства (Standing, 2010, с.1). Прекаріат постійно зростає (Standing, 2010, с.26), а в деяких країнах становить 30-40% від працюючого населення (Козловець, б.д., с.2).

До кінця першої декади ХХІ століття прекарна зайнятість вважалась “гнучкою”, а отже позиціонувалась як позитивний аспект неоліберальної політики (Betti, 2018). Однак, її перевагами можуть задовольнитися лише ті, хто обрали прекарну зайнятість, розуміючи її наслідки. Проте часто негативні

наслідки є прихованими, адже працівники/-ці не усвідомлюють масштабу втрат, зокрема і через їх довготерміновість. Найчастіше рішення про форму зайнятості приймає саме роботодавець, який і отримує основну вигоду від такої форми взаємодії. А працівники/-ці, у свою чергу, опиняються в умовах ненадійності, непевності і небезпеки (Bauman, 2000, р. 161, як цитовано у Терещенко, 2021, ст. 9). Відповідно, такі працівники/-ці переймають на себе більшість ризиків, які мали б покриватися державою чи урядом, і отримують обмежений соціальний захист (Kalleberg & Vallas, 2018).

Типовими прикладами прекарної праці в сьогоdnішньому світі можна вважати тимчасову, неповну, самостійну чи неформальну – альтернативні зайнятості (Гук, 2015). Проте індивіди, які, на перший погляд, залучені до стандартної зайнятості також можуть мати ознаки прекарності у своїй діяльності. Згідно з “Дослідженням прекарної праці та соціальних прав” такі сфери найчастіше асоціюються з прекарними: прибирання; будівництво; агропромисловість; готельний, кейтеринговий та туристичний бізнес; охоронна діяльність; роздрібна торгівля; неприбутковий сектор; приватний догляд за здоров’ям (McKay та ін., 2012, с.47). Ці та інші сфери зайнятості разом творять великий прошарок прекарно зайнятого населення на українському ринку праці, зокрема і через поширеність неофіційних форм працевлаштування.

Існують різні підходи, які визначають основні ризики та наслідки прекарної зайнятості для населення в часи соціальних потрясінь. З точки зору Psychology of working theory (PWT), ключові ризики ґрунтуються на порушенні базових потреб та прав працівників, зокрема і на вищій ймовірності втратити роботу під час потрясіння. В межах цього підходу звертають увагу на такі характеристики як “work fulfillment and well-being”. Так люди, зайняті прекарною працею станом на початок 2020 року, з більшою ймовірністю втрачали роботу протягом наступних кількох місяців (Allan & Blustein, 2022). Водночас, Public Health пропонує інші акценти на наслідках прекарної зайнятості. Цей підхід пропонує звернути увагу саме на трансформацію

фізичного та психічного здоров'я працівників, травматичність роботи, нерівність у сфері охорони здоров'я, особливо важливу під час пандемій (Stallones та ін., 2022) та підвищений ризик смертності прекарно зайнятих (Donnelly, 2021, с.151). Інші напрямки в соціології пов'язують прекарний тип зайнятості також із посиленням нерівності та фрагментації в міському просторі (Señoret та ін., 2022).

Різні теорії звертають увагу на різні ризики для прекарно зайнятого населення в часи суспільних катаклізмів. Тема трудового становища прекаріату активно вивчається західними дослідниками, особливо зважаючи на нестабільне становище у світі, спровоковане пандемією COVID-19. Водночас, контекст України є унікальним, адже повномасштабна війна – незвична подія для сучасного західного суспільства, хоча, подібно до пандемії, спровокувала кризи різних напрямків у міжнародному масштабі. Тому постає питання, які саме ризики для прекарно зайнятого населення властиві в умовах повномасштабної війни.

Найчастіше до прекарних форм зайнятості залучені жінки, молоді працівники/-ці або студенти/-ки, працівники/-ці старшого віку, етнічні меншини, мігранти/-ки, люди з інвалідністю (MacKey, 2012., с.48). Відповідно, ці категорії населення піддаються більшому ризику у перелічених вище моментах. В цій роботі буде детально розглянуто становище жінок як вразливої частини населення, що структурно більш схильна до прекаризації праці.

**Мета дослідження** – з'ясувати основні характеристики прекарної зайнятості жінок в умовах загострення війни росії проти України. Задля досягнення мети виконані такі **завдання**:

- Систематизувати ключові теоретичні підходи до дослідження прекарності в контексті трудової діяльності;
- Окреслити теоретичну рамку, концептуалізувати основні поняття дослідження;

- З'ясувати соціально економічний світовий та український контекст гендерування прекарної зайнятості.
- З'ясувати роль соціально економічних умов у поширенні прекарної зайнятості в Україні під час війни.
- Виокремити ключові правові аспекти прекарної зайнятості в умовах воєнного стану.
- Виявити основні характеристики прекарної зайнятості українських громадян в умовах загострення війни.
- З'ясувати особливості впливу війни на рівень доходу прекаріату.
- З'ясувати особливості впливу війни на тривалість найму прекаризованого населення.
- З'ясувати особливості впливу війни на ступінь захищеності працівників прекарної зайнятості.
- З'ясувати особливості впливу війни на контроль над робочим процесом прекарно зайнятих.
- Виявити наслідки трансформації основних характеристик праці для життя прекарно зайнятих.
- Окреслити перспективи захисту трудових прав прекарно зайнятих жінок.

Ключове **дослідницьке запитання** цієї роботи звучить так: Якими є основні характеристики прекарної зайнятості українських громадян в умовах загострення війни? Додатковими дослідницькими запитаннями є: Якими є наслідки трансформації характеристик прекарної зайнятості для життя прекарно зайнятих жінок? Яким чином поширюється прекарна зайнятість в умовах війни? Яким чином можна захищати трудові права прекарно зайнятого населення в умовах війни?

#### **Об'єкт дослідження**

*За критерієм носія проблеми:* громадянки України, що на момент повномасштабного вторгнення були залучені до прекарної трудової діяльності.

Робота зосереджується саме на жінках як на категорії, найбільш схильній до прекарної зайнятості.

*За критерієм загальної проблеми:* трудовий досвід прекарно зайнятого населення в умовах загострення російсько-Української війни.

**Предмет дослідження:** основні характеристики прекарної зайнятості жінок в умовах війни.

**Теоретико-методологічні засади роботи:**

Дослідження ґрунтується на таких теоретичних концепціях як прекарна зайнятість та багатовимірність її характеристик за Роджерс і Роджерс, теорія прихованих витрат прекарної зайнятості Кідер та Роурт, а також теорія гендерного контракту, що пропонує пояснення структурних гендерних нерівностей.

Емпірична база дослідження складається із 20 інтерв'ю: 14 глибинних інтерв'ю з найманими та самозайнятими працівницями прекарної зайнятості і 6 експертних інтерв'ю з дослідниками/-цями та активістами/-ками у сфері трудових відносин. Дослідницький період – 2022 рік.

## РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРЕКАРНОСТІ В КОНТЕКСТІ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

### 1.1. Визначення та концептуалізація поняття прекарної зайнятості.

В науковому дискурсі немає консенсусу щодо єдиного визначення прекаріату та відтак і прекарної зайнятості. Поняття прекарності праці - широке, тож різні дослідники концептуалізують його в залежності від парадигми та потреб дослідження. В цьому розділі будуть розглянуті ключові підходи до визначення прекаріату та прекарної зайнятості, а також сформовано власну концептуалізацію понять на основі опрацьованої літератури.

Існує декілька ключових підходів до розуміння прекаріату. По одну сторону дебатів – класик теорії прекарності, Г.Стендінг (Standing, 2011), що визначає прекаріат як новий небезпечний соціальний клас, який складається з людей, що працюють на нестабільних роботах, які не забезпечують достатніх умов праці та не дають гарантій щодо соціального захисту. Р.Сеймур (2012) має частково протилежну позицію. На його думку, прекаріат – це не клас, а соціальний прошарок, до якого належать люди різних класів. До прекаріату Сеймур відносить майже всіх, окрім крупних капіталістів, адже саме на плечі населення покладаються негативні наслідки ризикової політики неоліберальної економіки. Описані підходи потребують детальнішого розгляду.

Прекаріат, за Гаєм Стендінгом, – це клас людей, що не мають стійкої праці, стабільного доходу та соціального захисту. Тобто він складається з працюючих, що живуть у постійній нестабільності та невпевненості. Окрім перелічених пунктів, важливими характеристиками для Стендінга також є атомізація прекаріату, тобто низька спроможність до колективної організації та гетерогенність класу (Standing, 2015).

В межах концепції Стендінга прекаріат вважається окремим класом, який формується (class-in-becoming) через наявність низки характеристик, що відрізняє прекарно зайнятих від інших класів суспільства. Стендінг розуміє

поняття клас у Веберівській традиції, тобто класова належність визначається позицією людини у сфері виробництва, праці, володіння капіталом (Weber, 1922, як цитовано у Standing, 2011, с.8). В теоретичній рамці Стендінга - декілька ключових класів. Зокрема, еліта - найменш чисельний, проте найзаможніший та найвпливовіший клас. Саларіат - його члени мають стабільну роботу, заробітню плату та соціальні гарантії; саларіат зосереджується в великих корпораціях та органах державного управління. Професіонали (англ - proficians) - це клас, що об'єднує носіїв ексклюзивних знань та технічних навичок, які вони можуть реалізувати на ринку праці та отримувати достойний дохід. Ядро або ж серцевина суспільства - старий робітничий клас, який був у центрі трудових прав, коли розвивалася держава соціального добробуту. Теорія Стендінга будується на твердженні, що з посиленням сервісної економіки та переходом держав до неоліберальної політики зростає ще один клас - прекаріат (Standing, 2011, с.7-8).

Неоднорідність прекаріату - одна із ключових характеристик цього класу. Стендінг вважає, що до прекаріату можуть потрапити як освічені люди, що випали із ринку праці, як мігранти та інші меншини, що не мають точок опори, так і освічені люди, котрі бачили своє майбутнє в одному із вищих класів, проте, через недоліки системи не змогли там опинитися (Standing, 2015).

В межах концепції Стендінга прекаріат розглядається як небезпечний клас. Окрім небезпеки, яку прекарна зайнятість несе для самих працівників і працівниць, дослідник наголошує на ризиках для суспільства, до яких може призвести розростання прекаріату. Він попереджає, що прекаріат може стати "монстром" через схильність вірити "потворним" політичним голосам (Standing, 2011, с.1), потенційну політичну нестабільність, соціальну ексклюцію, можливість зростання соціальної напруги (Standing, 2015). Тож рішення він вбачає в забезпеченні прекаріату соціальними гарантіями, допоки цей новий клас не призведе суспільство до кризи та не виконає роль, передбачену колись Марксом для люмпен-пролетаріату.

Річард Сеймур, прихильник марсистського підходу до розуміння класів, критикує концепцію Стендінга. На його думку, прекаріат не можна розглядати як клас, адже *“прекарність піднімається нагору по класовій драбині, заторкуючи всі сходинки від робітничого класу до частин середнього класу, особливо, дрібну буржуазію”* (Сеймур, 2012). В межах цього пояснення прекарними можна назвати майже всіх гравців на ринку праці, окрім найбільш заможних, крупних капіталістів. Зокрема, йдеться про добре освічених працівників. Існують прошарки людей, які є невпевненими у роботі та доходах, але не можуть бути віднесені до класу прекаріату за характеристиками Стендінга.

У марксистському розумінні класи визначає не емпіричність та суб’єктивна позиція членів, а відносність класів між собою, антагоністичний характер цих відносин. Стендінг же не доводить наявності таких відносин, навпаки, наголошує на важливості потенційної, майбутньої самоідентифікації як членів “класу”, згуртованості прекаріату як суб’єкту. Проте в межах марксистської теорії, як і в межах Веберівської, це не є достатнім фактором для утвердження окремого класу. Також концепція прекаріату критикується за те, що не чітко визначені класові інтереси, зокрема, неясність, чим вони відрізняються від інтересів старого робітничого класу. Якщо припустити, що інтереси прекаріату - стабільність та контроль над робочим процесом, а робітничий клас ці блага має, такий підхід пропонує обмежене розуміння робітничого класу: враховує лише європейський повоєнний контекст (Сеймур, 2012). Використання концепту прекаріату як класу, окремого від робітничого, може поляризувати робітників, формувати негативне ставлення до прекарно зайнятих, як до чогось небезпечного. Тоді як Сеймур міг би назвати робітничий клас також прекарним (Сеймур, 2012).

Сеймур критикує концепцію Стендінга за те, що вона перебільшує значення нестабільної зайнятості. У праці Сеймура пояснено, що паралельно із прекарною зайнятістю розвиваються та збільшуються сфери економіки з

традиційними, довготривалими контрактами. Наводяться статистичні дані, які свідчать, що тимчасова зайнятість між 1985 та 2004 зросла не так суттєво, на думку Сеймура – на 10-12% (Дуган, б.д., як цитовано у Сеймура, 2012).

Попри те, що Сеймур критикує концепт прекаріату як класу, він не відкидає концепт прекарної зайнятості. Він вводить нову перспективу погляду на прекарність - як на інтерпеляцію. Інтерпеляція - це процес суб'єктифікації, тобто спосіб, у який певна ідеологія конструює суб'єкт (Сеймур, 2012). Через поширення концепту прекарної зайнятості працівники можуть почати ідентифікувати себе із прекарністю, а отже через усвідомлення своєї позиції, захищати власні права.

В межах цієї дослідницької роботи від теорії Стендінга буде взято до уваги ключові характеристики та історичні передумови появи прекарної зайнятості. Концепт прекаріату як класу не буде використовуватися, адже аргументація Стендінга не відповідає критеріям класу як у Марксистському, так і в Веберівському розумінні класової моделі. Водночас, теорія Сеймура також не може бути застосована повною мірою, адже не враховує різні правові та соціально-економічні контексти прекарно та “стабільно” зайнятих, відносить до прекаріату, в основному, частково зайнятих. В сучасному контексті в нестабільному становищі є значна частина населення, проте працівники деяких сфер та форм зайнятості є більш вразливими, ніж інші.

Визначення прекаріату в цій роботі здійснюється через адаптацію операціоналізації Роджерс і Роджерс (Rodgers & Rodgers, 1989) враховуючи аспекти, описані в систематичному огляді літератури “What is precarious employment? A systematic review of definitions and operationalizations from quantitative and qualitative studies” (Kreshpaj et al, 2020). Дослідники Джері та Жанін Роджерс (Rodgers & Rodgers, 1989) писали про прекарну зайнятість в основному, як про нетипову, таку, що відхиляється від поняття “стандартної”. Проте вони зважали також і на те, що нетипова, непостійна зайнятість не завжди є прекарною. Вони наділяли прекарну зайнятість такими

характеристиками як низький дохід, слабкий контроль над умовами роботи, незахищеність працівників, а також тимчасовість зайнятості. Систематичний опис підтвердив, що теорія Роджерсів всебічно описує прекарність. Незважаючи на різні епістемологічні підходи до визначення прекаріату, ключові характеристики прекарної зайнятості для всіх описаних вище теоретиків є спільними.

Частина дослідників використовує одновимірні або двовимірні визначення прекарності. Наприклад, за типом контракту та доходом. Проте за доходом можна визначати таку категорію як працюючі бідні (*working poor*), а за типом контракту - працівників, що залучені до атипової зайнятості. Низький рівень доходу може ставити індивіда в нестабільне становище, проте, деякі з працюючих бідних є забезпечені соціальними гарантіями від роботодавця та держави. Атипова (нестандартна) зайнятість також не обов'язково є маркером прекарності, якщо, наприклад, компенсація за нестабільність проявляється в високому доході. Тому концептуалізувати поняття прекарності є сенс саме через комплексний підхід і розкриття низки її характеристик.

Характеристики прекарної зайнятості - це атрибути чи властивості роботи найманих або самозайнятих працівників, які можуть вказувати на нестабільність та ненадійність умов праці. На основі опрацьованої літератури (Rodgers & Rodgers, 1989, Kreshpaj та ін, 2020) можна таким чином операціоналізувати характеристики прекарної зайнятості:

- недостатній рівень доходу: низький рівень доходу, нестабільність доходу, відсутність виплат, пов'язаних із роботою (допомога при безробітті, допомога при захворюваннях);

- низька захищеність: низька спроможність до колективної організації, брак соціальної захищеності (від держави та бізнесу), недотримання КЗпП, недотримання норм безпеки працівників, брак загальнолюдських прав на робочому місці;

- слабкий рівень контролю працівників/-ць над робочим процесом: слабкий рівень контролю над часом роботи (непередбачуваність розкладу); слабкий рівень контролю над умовами роботи; велика відстань від персоналу до адміністрації, що приймає рішення (лише для найманих);
- невпевненість у довготривалості роботи: висока плинність кадрів / працівниць у сфері; сезонність роботи; легка процедура звільнень (лише для найманих);
- нестандартні форми зайнятості: неформальна, неповна, тимчасова, самозайнятість, недозайнятість, розщеплені трудові відносини.

Оскільки в роботі часто будуть згадуватися різні форми зайнятості, нижче буде пояснено понятійний апарат. Форми зайнятості можуть класифікуватися за різними ознаками. Наприклад, за організацією робочого часу: повна/неповна; за стабільністю трудових відносин: постійна/строкова/випадкова; за характером організації робочого місця та часу: стандартна/нестандартна; за формою правового регулювання: офіційна/неформальна; за типом найму: наймана праця/самозайнятість (Закерничний, 2014).

Стандартна зайнятість – така, що відповідає переліченим характеристикам: передбачає стабільне навантаження, постійне робоче місце, чітко визначені години старту та закінчення робочого дня. Відповідно, нестандартною називають зайнятість, яка відхиляється від одієї з перелічених характеристик (Етенко, 2015). Для позначення нестандартної зайнятості використовують також терміни атипова, альтернативна зайнятість. Не вся атипова зайнятість вважається прекарною. Прекарність - це вузький термін, який, в основному, характеризується нестабільністю. Проте більшість прекарної зайнятості є нестандартною. Для розуміння контексту прекарності важливим є окреслення деяких форм нестандартної зайнятості.

Неформальна зайнятість включає в себе зайнятість як у формальному так і неформальному чи домашньому секторі на основі усних домовленостей. До неформальної зайнятості також може бути віднесена індивідуальна

підприємницька неоформлена діяльність. Її також називають неофіційною, незадекларованою, тіньовою (Етенко, 2015, с.43).

Неповна зайнятість – така, що передбачає тривалість робочого дня, меншу за норму. Нормою є 40-годинний робочий тиждень, тож неповною називають зайнятість, яка передбачає 30-35, або менше робочих годин (Етенко, 2015, с.43).

Недозайнятість – це зайнятість, що припиняється з ініціативи працедавця. До недозайнятості можна віднести вимушене переведення на скорочений графік, відпустки з ініціативи роботодавця, наприклад, через відсутність замовлень на підприємстві (Етенко, 2015, с.43).

Тимчасова – зайнятість на певний строк, деколи має сезонний або разовий, випадковий характер. Відповідно, до позначення особливостей тимчасової зайнятості вживають такі терміни як строкова, випадкова, сезонна зайнятість (Етенко, 2015, с.43).

Розщеплені трудові відносини – це форма найму, в якій прями відносини між працівником/-цею і працедавцем замінюються на тристоронні відносини. Таким чином, з'являється працівник/-ця, посередник, і працедавець. Посередники здійснюють формальний найм, звільняючи, таким чином, справжнього роботодавця від обов'язків по відношенню до працівників/-ць (Дудін, 2017, с.9).

Самостійна зайнятість, або ж самозайнятість охоплює людей, що впроваджують індивідуальну, незалежну професійну діяльність (Етенко, 2015, с.43). В Україні ФОП-и можуть мати до 4 найманих працівників/-ць (Державна податкова служба, б.д.), проте в контексті прекарної діяльності варто брати до уваги саме людей, які працюють самостійно, без найманих працівників. А також звертати увагу на нестабільність та непостійність самозайнятості.

Не всі атипові відносини є однаково прекарними. Тимчасові працівники з повною зайнятістю є більш стабільно працевлаштовані, аніж постійні працівники з неповною зайнятістю чи тимчасові працівники з неповною

зайнятстю (Cranford та ін, 2004). Проте рівень прекарності визначається також і за іншими, переліченими вище критеріями.

В рамках цієї роботи прекарність буде згадуватися частіше, як характеристика трудових відносин, а не працівників. Тобто будуть використовуватися такі формулювання як прекарна праця чи прекарно зайняті, а не прекаризовані працівники/-ці чи прекаріат. Такий підхід дозволить рухатися в конструктивному напрямі вирішення питань прекарної праці (Muntaner, 2016).

Визначення прекарної зайнятості в межах цієї роботи формується через розкриття її властивостей. Отже, прекарна зайнятість – це нестабільна зайнятість, що характеризується нестандартною формою трудових відносин, недостатнім рівнем доходу, низькою захищеністю працівників/-ць, слабким рівнем контролю працівників/-ць над робочим процесом, а також невпевненістю в довготривалості роботи.

## **1.2. Історичний та соціально-економічний контекст прекаризації праці.**

В науковому дискурсі домінуючою є теза про виникнення прекарної зайнятості внаслідок переходу світової економіки у неоліберальне русло наприкінці ХХІ століття. Проте науковці/-иці, які працюють в межах гендерного та глобального підходу, пропонують інший погляд на прекаризацію праці. Прекарна зайнятість розглядається як характерна риса всієї доби індустріального капіталізму, а не лише неоліберальної політики. З такої перспективи працює з концептом прекарності Е.Бетті в роботі “Historicizing Precarious Work: Forty Years of Research in the Social Sciences and Humanities” (Betii, 2018).

Гендерний та глобальний підхід підсвічують твердження, що прекарна зайнятість є нормою капіталістичного світу, тоді як стандартна зайнятість була ключовою у західних країнах відносно короткий проміжок часу – у третій чверті ХХ століття (Betii, 2018). Під стандартною мається на увазі довгострокова зайнятість в одного працедавця, що передбачає залучення на повний робочий день, безпосереднє керівництво менеджера та укладення трудової угоди (Гук, 2015). І хоча поняття прекарності було введено в науковий дискурс з метою описати досвід західноєвропейського та північноамериканського середовища, в межах глобального підходу прекаризація праці була поширена задовго до неоліберальної економіки на Глобальних Півдні та Півночі, або й у принципі є найпоширенішою формою зайнятості в історії людських відносин. Інтерес суспільних наук до прекаризації саме наприкінці ХХ століття був викликаний тим, що нестабільність праці інтенсивніше проявилася на європейському континенті. До того вона існувала здебільшого на Глобальному Півдні (Betii, 2018).

Проблему прекаризації праці у європейському контексті посилила та підсвітила низка глобальних соціально-економічних процесів. Наприклад, зсув від Фордистської до Постфордистської моделі виробництва; переорієнтація соціальної політики держав із Welfare до Workfare; перехід до неоліберальної економіки. Ці процеси створили передумови для посилення впливу прекарної зайнятості, а тому потребують детальнішого розгляду.

Перехід від виробничої моделі фордизму до постфордизму був спричинений технологічними та соціальними змінами. Про зсув у способах виробництва пише Д.Гарві у праці “The Condition of Postmodernity: An Enquiry into the Origins of Cultural Change” у контексті переходу від модерності до постмодерну. Фордизм - це модель, яка передбачала масове виробництво однотипних товарів на конвеєрній основі, що мала сприяти підвищенню ефективності роботи бізнесу (Harvey, 1991, с.125). У 1914 році Г.Форд запровадив 5-денний робочий тиждень із 8-годинним робочим днем,

покликаний створити новий тип працівника, який ефективно виконував робочі задачі, мав час на відпочинок та витрату коштів (Harvey, 1991, с.126). Оскільки для такої системи не вимагалася висока кваліфікація працівників, на підприємствах використовувалася відносно дешева робоча сила. Водночас фордизм передбачав надійність працевлаштування, соціальні гарантії для працівників як від роботодавця, так і від держави.

Паралельно із фордизмом впроваджувалась політика держави загального добробуту, або ж Welfare State, Кейнсіанська модель соціального регулювання. Б.Джессоп визначив такі її основні риси: забезпечення повного працевлаштування, менеджмент попиту та стимулювання споживання (Jessop, 1993). Також мав місце контроль держави над економічними процесами. Цей підхід до соціальної політики, якщо його розглядати як “ідеальний тип”, передбачав широкі соціальні програми, покликані забезпечити всім громадянам базовий рівень життя, зокрема через допомогу безробітним, соціальні пенсії для потребуючих, медичне страхування. Держава загального добробуту прагнула згладити нерівність, утворену капіталістичними відносинами, перерозподіляючи доходи, та стимулювати економічне зростання в період повоєнної відбудови. В цей період також активно розвивалися профспілкові організації. (Cedos, 2020).

Післявоєнний період був знаковим для Фордистського впливу, розвивалися сектори промисловості, засновані на технологіях: автомобіле-, суднобудування, електротехніка, будівництво (Harvey, 1991, с.132). Проте у другій половині 60-их на початку 70-их років ХХ століття відбувалися низка соціальних, економічних та політичних подій, які поступово підірвали “фордистський компроміс”. Серед таких подій та процесів можна виділити насичення внутрішніх ринків Західної Європи та Японії, пошук ринків для збуту надлишкової продукції паралельно із політикою імпортозаміщення в країнах Південної Америки; зниження платоспроможності північноамериканського населення, зокрема і внаслідок війни у В’єтнамі;

невдалі спроби загальмувати темпи інфляції; порушення Бреттон-Вудської угоди, яка від 1944 року фіксувала курс долара як стабільної міжнародної резервної валюти, внаслідок чого відбулася девальвація долара; нафтова або ж енергетична криза 1973 року (Harvey, 1991, с.140-145). Нафтова криза виникла внаслідок відмови арабських країн членів ОАПЕК постачати нафту державам, що підтримують Ізраїль у війні з Сирією. Вона стала ключовим приводом, що призвів як до турбулентного економічного періоду, так і до змін в політичній сфері та соціальному регулюванні (Harvey, 1991, с.145). Через економічну кризу перерозподіл доходів став неможливим (Іщенко, 2014)

Внаслідок описаних вище подій та неспроможності фордизму адаптуватися до нових умов “жорстке регулювання” цієї моделі виробництва змінилося “гнучким накопиченням” постфордизму (Harvey, 1991, с.146). Цей перехід досліджував також Б.Джессоп, який виділив кілька ключових характеристик економіки та ринку праці кінця ХХ століття. Стрімкий розвиток новітніх технологій призвів до трансформації існуючих та появи нових секторів економіки (Jessop, 1993, с.12), зокрема, активно розвивається сервісна економіка, яка набуває проявів прекарності. Відбувся зсув економік із національних до міжнародних рівнів, багато компаній намагалися інтегрувати діяльність у світову економіку (Jessop, 1993, с.13). Це дозволило великим корпораціям та меншим міжнародним компаніям уникати національного контролю над умовами праці. Ще однією рисою тодішньої економіки був перехід до гнучкості в цілому, тобто “переможцем” на ринку міг стати той, хто швидко адаптувався як до виробничих інновацій, так і до коливання вимог споживання (Jessop, 1993, с.14). Гнучкість у веденні бізнесу не стимулювала роботодавців до підтримання стабільності становища працівників/-ць.

У контексті постфордизму почав поширюватися неоліберальний підхід до економіки, а в деяких країнах впроваджуватися також і Workfare State підхід, або так звана Шумпетеріанська модель соціального регулювання (Jessop, 1993, с.9). Українською мовою термін можна перекласти як “Держава праці”, проте

найчастіше використовують оригінальне формулювання. Б.Джессоп, автор праці “Towards a Schumpeterian Workfare State? Preliminary Remarks on Post-Fordist Political Economy” стверджує, що криза Кейнсіанської моделі, тобто Welfare State, призвела до змін поглядів на те, що саме може викликати економічне зростання. Тому в основі Workfare State - не забезпечення прав працівників в умовах гнучкості ринку, а навпаки – стимулювання економіки через підпорядкування соціальних політик ринку праці (Jessop, 1993, с.9). Вважалося, що надмірний захист працюючого населення сповільнював темпи економічного росту, а тому потрібно перейти до меншої регуляції, меншого захисту і менших видатків на соціальне забезпечення (Cedos, 2020). Цей підхід передбачав стимулювання людей до праці, зменшуючи виплати допомоги із зростанням доходів, тоді як Welfare State мав на меті захистити вразливі групи населення.

Про перехід до неоліберальної економіки пише Д.Гарві у ще одній праці під назвою “A Brief History of Neoliberalism” (Harvey, 2005). За Гарві, неолібералізм пропонує стратегію підвищення добробуту через підприємницьку свободу. Тобто роль держави зводиться до інституційних умов для діяльності вільного ринку: зниження податків, зменшення регулювання ринку праці, згортання соціальних програм, окрім особливих випадків (Harvey, 2005, с.2). Деякі держави “відбілюються”, позбавляючи себе повноважень контролю певних аспектів прав на ринку праці: деякі повноваження відходили міжнародним організаціям, а інші - на місця (Jessop, 1993, с.9). Процеси дерегуляції та виходу (до певної міри) держави із багатьох сфер, в тому числі і соціального забезпечення, розпочалися в різних країнах, на різних континентах. Так неоліберальна політика поширилася як на країни Західної Європи, так і на держави Південної Африки, Китай, а також почала активно впроваджуватися на пострадянському просторі після розпаду СРСР (Harvey, 2005, с.1-4).

У цей час також поширюється самозайнятість як спосіб працедавців обмежити відповідальність за працівників. Самозайнятість, наприклад,

ремісничка, існувала давно. Проте в контексті неоліберальної економіки часто йдеться про ситуації, в яких люди, що раніше були працівниками компаній, стають незалежними підрядниками (independent contractor), а колишні працедавці - їхніми клієнтами. (European Commission, 2004с, як цитовано у Vosko, 2010, с.165). Але часто такі відносини є залежними, і їх не можна віднести до відносин підрядника з замовником. Натомість компанії таким чином позбавляють себе зобов'язань щодо працівників.

Різні історичні та соціально-економічні контексти вплинули на різні стратегії та реалії впровадження неоліберальної економіки. Так становлення та поширення прекарної зайнятості в різних країнах мало свої особливості, відповідно до законодавства, політичних траєкторій, а також ставлення населення до відповідних змін.

Загальна тенденція вказує на те, що дерегуляція економіки, хоч і призвела до певних позитивних результатів у економічному зростанні країн, суттєво поглибила соціальну нерівність, утворюючи прошарок прекарно зайнятого населення. Утвердилися форми атипової зайнятості, такі як: неповна, строкова, випадкова. Поширилася також і неформальна, тобто неофіційна зайнятість.

Окрім закріплення неоліберальної економіки на інституційному рівні, через публічний дискурс неоліберальні наративи вкорінилися також і на рівні мисленнєвих практик. В публічному дискурсі поширювалася та поступово інтерналізувалася самими ж працівниками/-цями ідея, що гнучка зайнятість та максимізація прибутку бізнес сектору - це єдиний можливий і правильний варіант, а захищена робота - пережиток минулого. Через інтерналізацію неоліберальних наративів прекарно зайняті люди можуть з меншою інтенсивністю вдаватися до самоорганізаційних практик та захисту власних трудових прав.

До 2000-них років прояви неоліберальної економіки навіть у науковій спільноті вважалися позитивними – такими, що дозволяють адаптуватися до динамічного, гнучкого глобального світу. Проте економічна криза 2008 року

загострила ситуацію, ускладнивши становище тим, кого вважали “гнучкими” працівниками/-цями (Betti,2018). Відтоді у суспільно-науковому дискурсі активніше піднімається питання рівних трудових прав та захисту працівників/-ць у наразі прекарних сферах зайнятості.

Нестабільна зайнятість була поширеною протягом усього періоду трудових відносин людства, проте саме період кінця ХХ століття засвідчив нерівність у сфері трудових відносин: тоді як одні працівники/-ці залишалися на трудовому контракті, що забезпечує їх соціальними гарантіями, все більше працівників/-ць були залучені до незахищених атипових відносин. Низка соціально-економічних подій, серед яких нафтова криза, спричинили кризу економічну. Це призвело до неможливості Welfare State згладжувати капіталістичну нерівність соціальними програмами. Технологічний прогрес поступово вимагав адаптивності від підприємств, що вплинуло на перехід від Фордистської стабільної моделі виробництва до “гнучкої” постфордистської. Тому почали поширюватися атипові, нестандартні форми зайнятості. Зокрема, це дозволяло легше звільняти працівників, регулювати режим роботи відповідно від наявного попиту на товари чи послуги. Поширюється сервісна економіка. Перелічені фактори вплинули на те, що держави почали відмовлятися від регулювання сфери праці, покладаючи відповідальність на “вільний ринок”, а відтак безпосередньо на працівників/-ць. Таким чином можна описати західноєвропейські та північноамериканські тенденції, тоді як в країнах колишнього соціалістичного табору процес прекаризації мав дещо іншу специфіку.

### **1.3. Прекарна зайнятість в українському контексті.**

Активне поришення прекарної зайнятості в Україні почалося пізніше, ніж в інших країнах Західної та Центральної Європи, що пов’язано з перебуванням України в складі СРСР. Відмінний соціально-економічний контекст спричинив

також деякі інші особливості становлення прекарних трудових відносин, в основному, наприкінці минулого століття. Деякі з них буде детальніше розглянуто в цьому підрозділі. Також цей підрозділ пропонує ознайомлення з іншими обставинами, зокрема військовими, які наразі мають вплив на становище прекарно зайнятих та на суспільство в цілому.

Прекаризація праці в Україні, як і в багатьох інших країнах, пов'язана зі становленням неоліберальної економіки, проте перехід до неолібералізму тут відбувається з інших причин. Якщо в західноєвропейському контексті неоліберальний поворот пов'язують із економічною кризою та неспроможністю соціал-демократичної моделі Welfare State згладжувати нерівність, викликану капіталізмом, то в пострадянському контексті про капіталізм не йшлося. І хоча соціальна політика СРСР деякими аспектами нагадувала Welfare State, не криза політики спричинила перехід. Неоліберальний шлях був не єдиним можливим після розвалу СРСР, серед альтернатив – трансформація соціалізму в бік самоуправління виборчих колективів (Шубін, 2006, як цитовано в Іщенко, 2013). Український дослідник В.Іщенко виділяє дві ключові причини, чому вибір був зроблений саме на користь неолібералізму. Першою причиною можна назвати те, що неолібералізм був ідеологічно максимально далеким від планової економіки, а тому здавався “спасінням” від проблем, викликаних соціалізмом. Друга, менш очевидна причина – це прагнення тодішньої владної верхівки приватизувати державну власність, що було би простіше зробити під “прикриттям” неоліберальної політики (Іщенко, 2013). Це, зрештою, призвело до створення олігархічної системи.

Окрім відмінних причин, перехід до неоліберальної політики мав і відмінні наслідки, що позначилися на прекарності населення. Прекарність після розвалу СРСР мала не лише трудовий характер: нестабільність та вразливість були притаманні різним сферам життя. Проте трудова діяльність - один із найважливіших аспектів прекарності, адже від неї залежить дохід та захищеність працівників/-ць. Масова приватизація підприємств, оптимізація їх

діяльності, спроби конкурування на внутрішніх та міжнародних ринках продовжилися скороченнями (Cedos, 2020). Це масове безробіття, що відбувалося на фоні нестабільного економічного становища та гіперінфляції, призвело до появи прекарних форм зайнятості. Працівники/-ці були готові погоджуватися на будь-які умови праці, аби заробити на життя, чим користувалися роботодавці (Іщенко, 2013). Таким чином у ділову практику ввійшли неофіційна, часткова, понаднормова сезонна зайнятості, робота за викликом, що діяли в обхід трудового законодавства. Проте навіть офіційне працевлаштування в 90-их роках не означало стабільності, адже, окрім вище переліченого, практикували також номінальну працевлаштованість: офіційне працевлаштування без виплати заробітної плати або ж її компенсація в натуральній формі (Cedos, 2020). В 1990-тих роках зародилася, а протягом наступних десятиліть закріпилася структура культури зайнятості, що схиляє до прекарності (Дутчак, експертне інтерв'ю): зміна структури економіки зі зростанням секторів з прекарною зайнятістю (наприклад, зменшення частки індустріального виробництва та розширення сфери послуг), перекладення відповідальності з підприємця на працівника, унормування порушень трудового законодавства.

Ще однією характерною рисою неолібералізації економіки стала успадкована від СРСР бюрократична система. Вона могла би стати захисним механізмом для захисту прав прекарно зайнятих, але у поєднанні з поширенням корупції призводила до зворотного результату, посилюючи нерівність (Іщенко, 2013). Протягом наступних років в Україні зростав рівень регіональних нерівностей: одні регіони стали суттєво біднішими, ніж інші. Зростала нерівність також між містами і селами – в селах прекарна зайнятість поширювалася інтенсивніше через відсутність стабільних робочих місць (Cedos, 2020). Описані вище феномени прекаризували працю великої частини населення.

Можна відзначити ще кілька особливостей ринку праці в Україні, які мали вплив на формування прекарної зайнятості. Наприклад, спостерігається недостатня поширеність наукоємного виробництва, в межах якого підприємець зацікавлений в інвестиціях у працівників та їх утримання (Ломоносова, експертне інтерв'ю). Таким чином, існувала би більша ймовірність створення комфортних та стабільних умов праці. Про важливість цього питання пишуть також Кім і Курц, наголошуючи, що працівники, які працюють за спеціальністю, набагато рідше залучені до строкових чи інших форм нестандартних відносин (Kim & Kurz, 2001, с.26). Проте в Україні все ще бракує поширення такої зайнятості. Експертка дослідження, Г.Лопушняк, відзначає роль непродуманої практики пасивної соціальної політики. Люди часто погоджуються на неофіційну зайнятість, яка часто є прекарною, щоб не втратити соціальні виплати від держави. Адже заробітна плата у низці сфер без додаткових виплат може бути не достатньою для гідного проживання (Лопушняк, експертне інтерв'ю). Водночас, базовий дохід і перспективи його застосування в межах України – тема для окремого дослідження.

Протягом 2000-років також були спроби адаптувати законодавство до неоліберальних принципів, надаючи ще більше прав підприємцям, і менше прав - працівникам/-цям. Зокрема, йдеться і про активне впровадження цифрових платформ, створення умов для їх заходу на український ринок. Зайнятість через цифрові платформи, такі як Uber, Glovo, Bolt, Kabanchik.ua – це досить часто прекарна зайнятість, проте міра прекаризації працівників залежить від того, наскільки далеко держава дозволить зайти цим платформам (Ломоносова, експертне інтерв'ю). Так, наприклад, одна і та сама компанія може пропонувати різні умови праці агентам у кожній країні. Детальніший аналіз правового поля України на предмет захисту прав прекарного населення здійснено в Розділі 2.3.

Один із ключових принципів неолібералізму - це умовний обмін між державою і громадянами/-ками: громадяни/-ки самостійно “дбають про свій добробут”, конкуруючи на ринку праці, тоді як держава натомість забезпечує

середовище, в якому зароблена приватна власність буде в безпеці. Йдеться як про ефективні системи правового захисту, якісність і цілісність грошей (quality and integrity of money), так і про фізичну безпеку, наприклад, у контексті війни (Harvey, 2005, с.2). Зважаючи на те, що неоліберальна економіка в принципі не змогла дати людям того інструменту, який прагнула, в контексті війни можливості працівників/-ць стали ще більше обмежені.

Будь-яка соціально-економічна криза може мати негативні наслідки для різних, в тому числі і найменш захищених верств населення. Наукова спільнота активно досліджує наслідки як внутрішніх, так і зовнішніх військових конфліктів, наприклад, у таких країнах як Ірак, Перу, Лівія, Гватемала. Деякі дослідження стосуються також України. Такі дослідники як В.Бов, Л.Еліа, Р.П.Сміт (Vove та ін., 2016), В.Міхненко (Mykhnenko, 2020), зосереджують увагу на економічній кризі, яка виникає внаслідок воєнних дій. Її можуть розглядати як на макро, так і на мікрорівнях. Дослідження, що було покликане визначити вплив громадянських воєн на економіку, прийшло до висновку, що ефекти громадянських війн знижують ВВП країн в середньому на 9,1%, а найнижчі показники сягали зниження ВВП на 32% (Vove та ін., 2016, с.2). В Україні ситуація може бути ще серйознішою, адже війна є не громадянською, а повномасштабним нападом іншої держави, в тому числі і з ураженнями енергетичних об'єктів. Міністерство Економіки оцінювало спад ВВП у 33,2% (Interfax-Україна, 2022). Складна економічна ситуація може спричинити зменшення обсягів виробництва та відповідно, збільшення безробіття, зниження заробітних плат працівників. Це може мати вплив на прекарно зайняте населення. Крім того, Ф.Стюарт, Ф.П.Хампфрейс, Н.Лі (Stewart та ін., 1997) досліджують те, як війна в країні може призвести до зниження соціального захисту населення, наприклад, зменшення обсягу та недостатнього фінансування соціальних послуг та програм. Результати їх дослідження показують, що у країнах, охоплених війною, частка державних витрат на соціальні послуги для населення різко зменшується (Stewart та ін., 1997, с.11).

Це може додатково ускладнити становище вразливих груп населення. Ще одна криза, що може бути спричинена війною – міграційна. Про це пише також і вітчизняний дослідник В.Міхненко (Mykhnenko, 2020). Збройні конфлікти спричиняють як внутрішню, так і зовнішню міграцію, що тягнуть за собою втрату робочих місць, а отже знову можуть наражати на небезпеку прекарно зайняте населення.

Проте варто також звернути увагу на те, на що не звертають увагу більшість дослідників проаналізованих нами наукових доробків. А це ще два аспекти війни, що можуть впливати на ринки праці та на населення загалом. Перший аспект – юридичний. Адже в Україні наявний і наразі діє Закон «Про воєнний стан», який регулює дії влади та громадян в умовах воєнного стану. Відповідно до Закону, у разі оголошення воєнного стану, дія низки трудових законів і правил може бути обмежена або змінена, що може відобразитися і на прекарно зайнятих. Держава також може вносити інші зміни до трудового законодавства. І другий аспект – найбільш очевидний, проте найменш проаналізований – це безпосередній ризик фізичної небезпеки від воєнних дій, як при виконанні робочих обов'язків, так і поза ними. Існують також інші кризи, які тягне за собою війна, зокрема загрози для психологічного здоров'я населення, наприклад, від втрати рідних та близьких або пережитого сексуального насилля, проте вони меншою мірою стосуються теми дослідження, тому їх буде випущено з поля зору.

Отже, на основі розглянутого матеріалу, а також власного доопрацювання, можна виокремити такі умови воєнних дій, що можуть впливати на прекарно зайняте населення:

- Погіршення економічної ситуації в регіоні: зниження інвестиційної привабливості регіону, зниження валового внутрішнього продукту, закриття/тимчасове припинення діяльності або знищення підприємств.

- Послаблення соціального захисту населення: неспроможність локальних центрів надання соціальних та медичних послуг спрогнозувати

навантаження та покрити населення послугами, ураження об'єктів соціальної інфраструктури; зменшення обсягу та недостатнє фінансування соціальних послуг та програм.

- Посилена міграція: вимушене переміщення осіб з одних регіонів України до інших, евакуація громадян/-ок за кордон.

- Юридичні та законодавчі зміни в галузі трудового законодавства: вступ у дію Закону «Про воєнний стан», зміни до КЗпП, зміни протоколів регулювання органів інспектування.

- Фізична небезпека під час воєнних дій: небезпека від ворожих атак на робочому місці, небезпека поза робочим місцем.

В українському науковому дискурсі фономен прекарної зайнятості почали активно вивчати після виходу праці Г.Стендінга: “The Precariat. The New Dangerous Class” (2011). Книга породила наукові, публіцистичні та активістські дискусії (Сандул, експертне інтерв'ю). Станом на зараз концепт прекарності широко використовується дослідниками/-цями сфери зайнятості в межах різних дисциплін: соціології, психології, економіки, права. Серед українських науковців/-иць з концептом прекарності працюють Л.Овчиннікова, Л.Гук, О.Маслова, Г.Лопушняк, О.Гончарова, В.Дудін, І.Чорнодід, А.Колот, О.Лаушкін та інші. Зокрема, дослідження стосуються прекарності української молоді, яка, за відсутністю досвіду, погоджується на будь-які умови праці (Гончарова, 2016). Також питанням прекарності частково займаються у Центрі соціальних і трудових досліджень, Аналітичному центрі “Cedos”, Журналі соціальної критики “Спільне”. Зазначені дослідники та інституції частіше зосереджуються на теоретичному, аналітичному осмисленні поняття прекарності в українському контексті, тоді як емпіричне вивчення становища прекарно зайнятого населення має потенціал для інтенсивніших досліджень.

В українському контексті такі сфери можна віднести до прекарної зайнятості: готельно-ресторанна сфера, здоров'я та догляд, прибирання,

роздрібна торгівля, сільське господарство, будівництво. Усі перелічені сфери, крім будівництва та частково сільського господарства є переважно “жіночими”.

Інтенсивна прекаризація праці в Україні почалася після різкого переходу від соціалістичної до неоліберальної моделі, а також під впливом несприятливих економічних обставин. Гіперінфляція, приватизація та закриття численних державних підприємств, призвели до хаотичних трудових відносин. Поширилися такі явища як номінальне працевлаштування, тіньова зайнятість, адже через непевність та нестабільність люди погоджувалися на несприятливі для них умови праці. Такий характер трудових відносин з часом нормалізується, що призводить до вкорінення прекарних відносин у трудову практику. Паралельно із розвитком прекарної зайнятості поширювалися також і корупційні схеми, пов’язані із бюрократичною системою, успадкованою із СРСР, що ускладнювало встановлення правової справедливості. Неоліберальна економіка передбачає відсутність суттєвої соціальної підтримки громадян за рахунок створення умов вільного ринку та можливостей “інвестувати” в соціальний захист самостійно. Проте в економічно-політичних умовах, в яких перебувала Україна протягом років незалежності, а також із початком російської окупації, створити належні умови - складніше. На становище прекаріату можуть впливати як економічні фактори, так і фактори соціального захисту, внутрішньої чи зовнішньої міграції, правової, а також фізичної захищеності. Це робить становище прекарно зайнятих в Україні особливо важливим для вивчення в контексті соціальної нерівності та захисту прав працівників/-ць.

#### **1.4. Небезпечні аспекти прекарної зайнятості в сучасному суспільстві.**

Прекарна зайнятість не лише ставить працівників/-ць у невизначене становище, вона має вплив також і на інші сфери життя індивідів. Найбільш вивченим є вплив прекарної зайнятості на здоров’я, як фізичне, так і психологічне. Проте існують також дослідження, що вивчають зв’язок

прекарної зайнятості з такими характеристиками життя як задоволення базових потреб виживання, суб'єктивна оцінка благополуччя, відчуття соціального внеску, очікування щодо майбутнього, відчуття булінгу на робочому місці. Окремий пласт досліджень присвячений впливу пандемії COVID-19 на становище прекаризованих працівників/-ць. Також вивчають вплив прекарної зайнятості на поглиблення нерівності та розвиток міст. Водночас, ці небезпеки називають прихованими, адже часто самі прекарно зайняті не усвідомлюють шкоди, яку приносить їхня зайнятість. Наприклад, працівники/-ці можуть не знати, які саме норми права порушуються працедавцями, або не пробують оцінити довготривалий вплив прекарної зайнятості. (Kidder & Raworth, 2010, с.16). Нижче буде розглянуто ключові знахідки досліджень, що допоможуть окреслити небезпечні аспекти прекаризації праці.

Над вивченням питання впливу прекарності на здоров'я працюють теоретики та практики різних дисциплін та підходів. Зокрема, поширеними є роботи в межах Psychology of working theory (PWT) та Public Health. Визначною є роль французьких вчених у дослідженні впливу прекарної роботи на безпеку та гігієну праці (Quinlan та ін., 2001, с. 346). На межі століть у Франції сформувалася “школа” дослідників, що системно займалися вивченням перелічених питань, пропонуючи варті уваги висновки та методи. В цей період було виявлено, що об'єктивні (статистика травм, заміри тиску тощо), та суб'єктивні (оцінка людиною самопочуття чи наявності отриманих травм) показники для вимірювання здоров'я давали приблизно однакові результати (Quinlan та ін., 2001, с. 346). Поєднання цих двох підходів дає підстави стверджувати, що вплив роботи на здоров'я прекарно зайнятих є суттєвим.

Вплив прекарності на здоров'я відбувається через:

- психологічний тиск/напругу від невизначеності та відчуття безсилля змінити несправедливі та невігідні для індивіда умови працевлаштування;
- відсутність належних заходів охорони праці, вплив фізичних та психологічних умов на робочому місці;

- матеріальну депривацію, тобто перманентно низький рівень доходу, що не дозволяє покрити необхідні для підтримки здоров'я потреби (Julia та ін, 2017, с.401)

Загрозу прекарної зайнятості для здоров'я можна розглядати через призму легкої процедури звільнень. Оскільки часто прекарно зайняті працівники/-ці не мають офіційних лікарняних або мають, але затяжна хвороба все одно може стати причиною звільнень. Саме тому працівники/-ці схильні (або подекуди змушені) виходити на роботу, коли по стану здоров'я потрібно залишатися вдома. Також дослідники стверджують, що через легку процедуру існує практика звільнень працівників/-ць старшого віку із більшим ризиком захворювань або ж працівників/-ць із хронічними захворюваннями (Quinlan та ін., 2001, с. 347). Тобто реальний рівень захворювань важко виміряти, адже працівники/-ці або не беруть лікарняні, або є звільненими ще до того, як захворіли. Цей “ефект здорового працівника” може викривляти статистику захворюваності прекарно зайнятих людей.

Розглянуті в межах цієї роботи дослідження по різному визначають як прекарну зайнятість, так і показники здоров'я, тому не завжди їх можна і варто порівнювати. В той час, як одні науковці стверджують, що прекарна праця має вплив на фізичне здоров'я і не має – на психологічне, інші можуть стверджувати протилежне. Так австралійські дослідники на чолі з Д.Койскампом виявили, що прекарна, а саме випадкова зайнятість на повний або неповний робочий день, тісно пов'язана із поганим фізичним здоров'ям, проте з психологічним - зв'язку не встановлено (Keuskamp та ін., 2013). Натомість, американська дослідниця публічного здоров'я Л.Сталлоне з командою стверджує про наявний зв'язок між прекарною зайнятістю та фізичними, психічними захворюваннями, наявністю шкідливих звичок, нерівним доступом до охорони здоров'я (Stallones та ін., 2022). Відзначається також імовірність підвищення рівня стресу, пов'язана зокрема з постійною реорганізацією робочих процесів (Quinlan та ін., 2001, с. 348). Прекарна

зайнятість деколи тягне за собою негідне ставлення на робочому місці, що впливає на незадоволення психологічних потреб (Allan & Blustein, 2022, с.10, Kidder & Raworth, 2010, с.17). І, хоча різні дослідники використовують різні концептуалізації понять, а відтак приходять до різних висновків, єдина нитка, що об'єднує ці дослідження, полягає в негативному впливі прекарної зайнятості на здоров'я та самопочуття індивідів.

Ще одним показником впливу прекарної зайнятості на здоров'я можна вважати наявність хронічних захворювань та смертність. Вивченню цих питань було присвячено дослідження Р.Донеллі "Precarious Work in Midlife: Long-Term Implications for the Health and Mortality of Women and Men" (2021), в якому були використані дані лонгітюдного національного дослідження США "Health and Retirement Study". Дослідниця доводить, що прекарна зайнятість в середньому віці пов'язана з більшою кількістю хронічних захворювань у старшому віці. Ще один висновок із дослідження Донеллі: прекарна зайнятість та безробіття в середньому віці пов'язане із підвищеним ризиком смертності у віці після 65 років (Donnelly, 2021, с.151). Для жінок цей вплив є більшим, ніж для чоловіків. Говорячи про прекарну зайнятість дослідниця має на увазі передусім нестабільність зайнятості, роботу в декілька хвиль (втрату роботи та повторне працевлаштування), недостатню кількість робочих годин, окремо також розглядається безробіття. Водночас стверджується, що суб'єктивне сприйняття своєї зайнятості як нестабільної (прекарної) має більший вплив на появу хронічних захворювань та смертності, ніж об'єктивні показники незахищеності. Таким чином, висновок полягає у впливі уявної непевності у завтрашньому дні на здоров'я працівників/-ць (Donnelly, 2021, с.151). Дослідження Донеллі заслуговує уваги в межах цієї роботи, адже розкриває довготривалі наслідки прекарної зайнятості, які можуть залишитися з людиною навіть після припинення прекарної праці.

Прекарна зайнятість впливає на суб'єктивне сприйняття добробуту. Про це пишуть згадані вище дослідники/-ці М.Джулія (Julia та ін., 2017, с.400) та

Л.Сталлоне (Stallones та ін., 2022). Зв'язок між прекарною зайнятістю та суб'єктивним благополуччям досліджували також корейські вчені Дж.Чой, С.Ж.Парк, Ю.Вон та інші у роботі “The relationship between precarious employment and subjective well-being in Korean wage workers through the Cantril ladder Scale” (Choi, 2020). Градацію нестабільності праці було виміряно через 3 основні типи: постійно зайняті, тимчасово зайняті, а також поденні працівники. Під благополуччям малося на увазі задоволеність та емоційну реакцію на життя. Цю залежну змінну було виміряно через шкалу Кантріла, яка оцінює ставлення працівників/-ць до різних аспектів життя. Автори виявили: чим нестабільнішим є статус зайнятості, тим нижчим - рівень суб'єктивного благополуччя (Choi, 2020).

Прекарна зайнятість може бути небезпечною як у ключі базових фізичних, так і певних моральних потреб. Наприклад, деякі дослідники доводять, що прекарно зайняті люди мають нижчий рівень задоволених потреб виживання, адже їхня робота не завжди гарантує достатню заробітну плату або постійну роботу для збереження доходу (Allan & Blustein, 2022, с.10). Проте також дослідники наголошують на нематеріальних збитках/небезпеках для працівників/-ць. Зокрема, розглядається вплив роботи на оцінку соціального внеску. Так працівники/-ці, які на прекарному місці роботи зазнавали негідного ставлення, заявляли про нижчу задоволеність потреб у соціальному внеску, автономії та компетентності (Allan & Blustein, 2022, с.10). Прекарні умови зайнятості можуть також впливати на очікування щодо майбутнього (Señoret та ін., 2022) та на самооцінку працівників/-ць (Kidder & Raworth, 2010, с.17). Окремо вивчається і проблема булінгу (мобінгу) на робочому місці. Кілька досліджень виявили зв'язок між прекарними характеристиками місця праці та професійним насильством, агресією на робочому місці (Quinlan та ін., 2001, с. 348). Це може стосуватися як ставлення керівництва до працівників/-ць, так і колег між собою. Тема булінгу потребує подальших досліджень, проте

М.Куінлан припускає, що агресія може бути пов'язана з неефективною організацією роботи (Quinlan та ін., 2001, с. 348).

Прекарна зайнятість створює додаткові ризики у фінансовому контексті. Окрім низької заробітної плати працівникам/-цям часто доводиться витратити кошти “з власної кишені” на потреби, пов'язані з роботою. Так часто прекарні місця зайнятості не пропонують працівникам/-цям компенсації за проїзд у транспорті в нічну пору доби, не пропонують допомогу з орендою житла у разі зміни міста для працевлаштування, не покривають лікування у разі виробничих травм чи інших проблем зі здоров'я, пов'язаних із роботою. Окремою статтею фінансових збитків є недоотримані кошти, які мали бути виплачені за законом. Наприклад, працівники/-ці часто не отримують належної компенсації за понаднормові години, лікарняні, відпустки в період вагітності (Kidder & Raworth, 2010, с.16-17).

Деякі дослідження заходять в інший вимір та фокусуються на впливі прекарної зайнятості на просторову нерівність і розвиток міст. Праця таких науковців як А.Сеньйорет, М.І.Рамірес, Й.Ренер розкриває тему працевлаштування та сталості. За висновками авторів, прекарна зайнятість в еру неоліберальної політики посилює територіальні нерівності, просторову фрагментацію та обмежує сталий розвиток міст. Відповідно, дебати щодо сталого розвитку регіонів повинні також включати теми негативного впливу політики, яка стимулює прекаризацію праці, на розвиток міст (Señoret та ін., 2022).

Окремого розгляду в контексті цієї роботи варта тема впливу прекарної зайнятості на працівників/-ць під час пандемії COVID-19. Світова пандемія та повномасштабна війна мають спільні наслідки, серед яких економічна криза, обмежене правове поле для деяких видів діяльності, а також небезпека для життя та здоров'я працівників/-ць. Дослідники Б.А.Аллан та Д.Л.Блюстайн проводили лонгitudне дослідження, одна з хвиль якого припала на початок пандемії (2022). Автори дійшли висновку, що *“нестабільна робота до пандемії*

*передбачала втрату робочих місць через два місяці після початку пандемії COVID-19*” (Allan & Blustein, 2022, с.10). Тобто люди, зайняті прекарною працею до початку пандемії, з більшою ймовірністю втрачали роботу та залишалися без засобів для існування.

Цим підрозділом була також здійснена спроба вступити у полемічну дискусію із класиком теорії прекаріату, Г.Стендінгом. В межах його концепції, прекаріат – це небезпечний клас, який загрожує суспільству соціальною революцією (Stending, 2011, с.2). В рамках цієї ж роботи небезпечним є не прекаріат, а прекарна зайнятість, ключові ризики якої відображаються на самих людях, до неї залучених. Прекарність праці може позначатися як на фізичному здоров’ї працівників, включно з підвищеним рівнем смертності, так і на психологічному стані; може впливати на задоволення базових потреб виживання або інших потреб людини, таких як гідне ставлення чи потреба робити суспільно-важливі внески. Також прекарна зайнятість посилює непевне становище в моменти криз. Всі перелічені вище фактори впливу є негативними також і для суспільства, адже погіршують стан здоров’я, благополуччя, самореалізацію значної частини населення, проте ключовою можна визнати все ж безпеку для самих громадян/-ок.

### **1.5. Гендерний аспект прекаризації праці.**

Прекаризація праці має вплив на трудовий досвід як жінок, так і чоловіків, проте жінки частіше є залученими до нестандартних, прекарних форм зайнятості (Cranford та ін, 2004). Фемінізацією зайнятості часто називають вихід жінок на ринок праці, проте цей феномен пов’язаний з погіршенням умов праці та поширенням нестандартної зайнятості у сферах, асоційованих із жінками (Cranford та ін, 2004). Хоча жінки зараз мають більший доступ до ринку праці, ніж мали протягом попередніх століть, простежується

нижчий доступ до захищеної та стабільної зайнятості (Young, 2010). Гендерний аспект прекаризації праці потребує детальнішого розгляду.

Деякі дослідники вважають, що цій темі присвячено замало уваги (Valero та ін, 2021), проте для розуміння ключових тенденцій гендерних аспектів прекаризації праці – матеріалів достатньо. Дослідники вивчають як механізми залучення представників різного гендеру до прекарної праці, так і наслідки цього процесу. Жінки є однією з груп, що найбільше асоціюється з прекарною зайнятістю (McKay, 2012, с.48-50), серед прекарно зайнятих частка жінок є вищою, ніж чоловіків (Kim & Kurz, 2001, с.26). Така тенденція зберігається як у країнах глобальної Півночі, так і глобального Півдня. Окрім того, що жінки в принципі частіше займають низькооплачувані позиції (Cranford та ін, 2004; Stallones, 2022), простежується, що жінки довший період часу залишаються на прекарно зайнятих роботах (Boushey, 2005, як цитовано в Allmang & Franke, 2020, с.154). Реферуючи до Розділу 1.4., жінки також більш схильні до негативного впливу від прекарної зайнятості, зокрема в контексті здоров'я (Quinlan, 2001, с.359).

Активно досліджуються також окремі сфери зайнятості, які можна віднести до прекарної. Ключовими секторами, що асоціюються з прекарною зайнятістю є готельний та ресторанний бізнес, будівництво, здоров'я та догляд, агросфера, прибирання, роздрібна торгівля, охорона, туризм, (McKay, 2012, с.44-45), надомна робота, а також деякі галузі виробництва, зокрема легка промисловість: текстильна, швейна, взуттєва, хутрова та інші галузі (Kidder & Raworths, 2010, с.13). Більшість із цих сфер є представлені, в основному, жінками. Деякі дослідники/-ці прийшли до висновку, що жінки частіше зосереджені у сфері послуг та продажу. Натомість, чоловіки є більш розподіленими між переліченими вище сферами (Vosko & Clark, 2009, як цитовано у Allmang & Franke, 2020, с.154).

Існує декілька підходів до пояснення причин поширення прекарної зайнятості серед жінок. Наприклад, теорія раціонального вибору, або ж теорія

людського капіталу, пропонує пояснювати гендерні аспекти зайнятості через наявність або ж відсутність, власне, людського капіталу (human capital) (Young, 2010). Натомість, теорія гендерної стратифікації пов'язує гендерування прекарної зайнятості з інвестиціями в родину, а також дискримінацією на робочих місцях (Young, 2010). Обидві теорії є важливими для розуміння гендерної нерівності. Наприклад, вартими уваги є припущення, що жінки недоотримують певних видів капіталу - це може негативно позначатися на їхніх кар'єрних траєкторіях, або ж припущення, що жінки надають більше уваги сімейним обов'язкам чи зазнають дискримінації. Перелічені теорії підсвічують деякі проблемні моменти, проте не дають повного розуміння, чому жінки більшою мірою представлені у прекарній зайнятості. Тому в межах цієї роботи використовується теорія гендерного контракту, яка пропонує історичний, правовий, політичний та соціальний погляд на прекаризацію праці та участь в цьому процесі жінок (Vosko, 2010, с.6).

Гендерний контракт – це система, за якою функціонує гендерний розподіл оплачуваної та неоплачуваної роботи (Rubery, 1998, с.23, як цитовано у Vosko, 2010, с.6). Деякі дослідники проводять паралелі із суспільним договором між громадянами та державою (O'Reilly & Spee, 1998, як цитовано у Vosko, 2010, с.7). Гендерний контракт, у розумінні цієї роботи, виник наприкінці XIX століття, а найактивніше поширився після Другої світової війни. Він передбачав, що чоловіки будуть ключовими годувальниками сімей. Відповідно, їм пропонувався повний робочий день, безперервні трудові відносини та стабільна заробітна плата. Тоді як жінкам гендерний контракт відвів роль доглядальниць, доручивши неоплачувану роботу, необхідну для соціального відтворення (Witting, 1980, як цитовано у Vosko, 2010, с.8).

Таким чином усталилися стандартні трудові відносини (SER), орієнтовані на чоловічий життєвий цикл, який передбачав, що соціальне відтворення виноситься на рамки трудового процесу. Відтак, утворилася певна дихотомія часу, згідно з якою час на оплачуваній роботі - це робота, час на роботі для

соціального відтворення - вільний (Everingham 2002, с.338, як цитовано у Vosko, 2010, с.8). Такий розподіл обов'язків унеможлиблював повноцінне залучення жінок до стандартних трудових відносин, залучаючи їх до прекарної праці. Паралельно зі становленням гендерного контракту відбувається низка інших подій, що пришвидшують перехід від стандартної до прекарної зайнятості, детальніше описані в Розділі 1.2. Таким чином, жінки опиняються в умовах неповної, строкової, сезонної та інших видах нестандартної зайнятості. Окрім того, що контракт “чоловіка годувальника” та “жінки доглядальниці”, ставить жінок у непевне становище, він також висуває на перший план інститут сім'ї. Це підважує стабільність становища людей, які не вступають до сімейних відносин або ж розривають їх.

Гендерний контракт був певним компромісом між державою, бізнесом та працівниками. І хоча в цього процесу були історичні та соціальні передумови (наприклад, сегрегація на фоні повоєнного часу), гендерний контракт був свідомою політикою урядів, спрямованою на обмеження участі жінок на ринку праці (Vosko, 2009, с.80). Наприклад, створювалися спеціальні програми фінансової стимуляції сімей, що покладаються лише на одного годувальника (Porter, 1993, як цитовано у Vosko, 2009, с.80). Таким способом держави підтримували постійну пропозицію тимчасових працівників/-ць.

Теорію гендерного контракту можна доповнити напрацюваннями Т.Кіддер та К.Роурт, які розробили матрицю потенційних ризиків та контекстуальних детермінант жіночої прекарної зайнятості (Kidder & Raworth, 2010). Дослідниці фокусуються на легкій промисловості, торгівлі та агросфері, та стверджують, що поширенню прекарної зайнятості серед жінок сприяють ще декілька факторів, пов'язаних як із гендерним контрактом, так і з ланцюгом постачання (supply chain).

Т.Кіддер та К.Роурт у своїй праці пояснюють, що жінок вважають більш здібними до “ручної” роботи; жінки, в силу обов'язків соціального відтворення, не можуть покинути свого села/міста для пошуку кращої роботи; також

згадується про недостатню кількість кращих альтернатив для жінок; стверджується, що дохід жінок вважається “додатковим” для родини (Kidder & Raworth, 2010, с.13). У глобальному контексті, розглядаючи ланцюг постачання, дослідниці визначають такі ключові детермінанти як тиск акціонерів задля високих прибутків та очікування клієнтів щодо низьких цін. Це, у свою чергу, тисне на ритейлерів та керівників бізнесів, змушуючи обирати виробництва на швидких та гнучких рейках. Така політика ритейлерів впливає на виробників: вони обирають працевлаштування без довготермінових контрактів, наймають жінок та мігрантів/-ок, що готові працювати за невелику заробітню платню та без гарантій, посилюють тиск на працівників/-ць, порушують норми трудових законодавств (Kidder & Raworth, 2010, с.13).

Внаслідок описаної вище схеми жінки несуть приховані втрати. Дослідниці наголошують, що ризики є саме прихованими, бо: 1) жінки часто самі не усвідомлюють масштаби втрат, адже не обізнані із трудовими правами, які порушують їхні працедавці; 2) деякі збитки є довготерміновими і не одразу помітними (Kidder & Raworth, 2010, с.16). Саме через неочевидність ризиків прекарна зайнятість часто характеризується гнучкою, а, отже, зручною. Зважаючи на покладені на жінок, за гендерним контрактом, обов'язки соціального відтворення, їм справді потрібна була гнучкість у робочому часі та обов'язках. Водночас, така “гнучка” зайнятість має наслідки. Вони можуть стосуватися як впливу на здоров'я, підвищеного ризику смертності, незадоволення психологічних потреб працівників/-ць, так і фінансового становища. Детально небезпечні аспекти прекарної зайнятості описано в Розділі 1.4.

Теорію гендерного контракту можна застосувати і до українського суспільства, проте потрібно враховувати пострадянський контекст формування таких наративів та їх наслідків. Експертка дослідження, О.Ткаліч, так пояснює утворення наративу про “жінку берегиню” в Україні: в СРСР до певного моменту жінки були залучені до ринку праці нарівні з чоловіками. Щоб

залучити якомога більше людей до праці, була створена, хоча й не людино-центрична, проте все ж певна інфраструктура догляду за дітьми, тобто заклади дошкільної освіти (ЗДО), включно з ясельними групами для наймолодших. Проте перед 1980-тими роками передбачалося масове безробіття, а тому жінок почали поступово виводити з ринку праці. Це зробили, зокрема, і за допомогою подовження декретної відпустки – із одного року вона продовжилася до трьох. Тоді ж з'явився наратив про “берегинь”, які повинні зосереджуватися не так на оплачуваній праці, як на репродуктивній (Ткаліч, експертне інтерв'ю). У 1990-тих роках, попри наявність довготривалої декретної відпустки, жінкам було складно довго залишатися вдома, адже часто доходу чоловіка (у випадку гетеросексуальних повних сімей), або інших членів родини було недостатньо. Тоді частина жінок, які раніше працювали у промисловості, перейшли до прекарної сфери обслуговування (Ткаліч, експертне інтерв'ю).

Під впливом розчарування у радянській плановій економіці, негативно сприймалося державне втручання в деякі процеси. Йдеться, зокрема, і про догляд за дітьми (Дутчак, експертне інтерв'ю). Тоді поширювалися наративи про догляд за дитиною, перш за все, як відповідальність сім'ї, а отже – жінки, а не обов'язок держави. Відповідно, догляд за дітьми поступово перетворювався – на послугу, а не право (Дутчак, експертне інтерв'ю). Проте погіршення соціальної інфраструктури є суттєвим обмеженням для жінок у доступі до ринку праці, а також одним із факторів залучення жінок до прекарних форм зайнятості.

Українські дослідники/-ці займаються вивченням умов праці та гендерних аспектів у цій сфері. Особливість українського контексту полягає в тому, що дослідження в сфері гендерних студій та умов праці часто перетинаються з активістською діяльністю. З такими темами на різних рівнях та з різних перспектив працюють О.Дутчак, Т.Марценюк, Н.Ломоносова, А.Рябчук, О.Стрельник та інші. Водночас, не всі використовують концепт прекарності, та

не завжди включають до досліджень контекст війни. Отже, ця робота зможе доповнити вже існуючі напрацювання вітчизняних дослідників/-ць та запропонувати нові знахідки щодо прекарної зайнятості в умовах війни.

Отже, в цій роботі використана теорія гендерного контракту, що пропонує історичний та соціально-економічний погляд на прекаризацію праці жінок. Жінки є структурно більш схильними до атипових, а відтак прекарних форм зайнятості, адже відповідають за функцію соціального відтворення. Така політика посилюється через тиск акціонерів задля максимізації прибутків, та очікування клієнтів щодо низьких цін. Виведення жінок із ринку праці було свідомою політикою урядів як за кордоном, так і в Україні. Водночас, жінки несуть приховані втрати через такий розподіл оплачуваної та неоплачуваної праці.

## РОЗДІЛ 2. СТАНОВИЩЕ ПРЕКАРНО ЗАЙНЯТИХ ЖІНОК В УМОВАХ ЗАГОСТРЕННЯ ВІЙНИ

### 2.1. Методологія та дизайн дослідження.

Дослідження основних характеристик прекарної зайнятості в умовах загострення війни відбувалося у крос-секційному дизайні, адже головні питання стосуються вивчення ситуації в конкретний обмежений період часу. Використаний якісний підхід до збору та аналізу даних, адже поставлені тема та запитання дослідження потребують дослідження індивідуальних досвідів та глибокого розуміння всіх аспектів ситуації. Були застосовані три методи збору даних: глибинні інтерв'ю, експертні інтерв'ю, аналіз документів.

Перший метод - це глибинні інтерв'ю з працівницями прекарної зайнятості: як із найманими, так із самозайнятими. Він покликаний допомогти детально дослідити сенситивні питання та індивідуальні досвіди щодо впливу війни на кожен із аспектів прекаризації праці. Метод аналізу – опрацювання записів інтерв'ю через конденсацію сенсу та аналітичне кодування.

Дослідження зосереджене саме на жінках як на категорії, схильній до прекарної зайнятості. Респондентки були обрані за цільовим типом вибірки (*purposive sampling*), який передбачає нерандомізований відбір тих кейсів, що відповідають певним критеріям (Neuman, 2014, с.273). Такий тип вибірки часто застосовується в експлораторних дослідженнях, адже дозволяє відібрати інформативні кейси.

До вибірки ввійшли жінки різного віку, з різних регіонів України (різної віддаленості від лінії фронту), що проживають у населених пунктах різного розміру, зокрема в містах і селах. Детальну інформацію про кожну із респонденток можна знайти в Додатку А. Імена респонденток змінені, проте використовуються в аналізі задля підкреслення індивідуального, не знеособленого досвіду.

Критерії, що застосовані при відборі респонденток, розкриті в скринінгах, які дозволяють з'ясувати міру прекарності праці. Були розроблені два набори скринінгових питань, окремо для найманих працівниць та для самозайнятих. Для цього був адаптований до українського контексту та контексту самозайнятості Індекс прекарності зайнятості (Employment Precarity Index), розроблений Вейном Лечуком (Wayne Lewchuk) (Lewchuk, 2017). Запитання скринінгу можна знайти в Додатку Б, а відповіді респонденток на скринінгові запитання – в Додатку В.

Для проведення напівструктурованих інтерв'ю розроблені два гайди – окремі для найманих працівниць та для самозайнятих. Напівструктурований підхід обраний тому, що дозволяє рухати розмову в залежності від індивідуального досвіду кожної респондентки, проте, водночас, розкрити всі необхідні для дослідження запитання. Гайди склалися із 4 блоків: вступні загальні запитання, запитання про умови праці до вторгнення, блок про умови праці після вторгнення, заключні питання. Гайди до глибинних інтерв'ю можна знайти в Додатку Г.

Інтерв'ю проводилися на платформі Zoom через зручний функціонал та можливість запису дзвінка або за допомогою телефонної розмови у випадку респонденток, які не користуються додатком Zoom. Скринінг проводився у вигляді коротких письмових відповідей у онлайн месенджерах перед інтерв'ю або ж усно на початку розмови, якщо респондентки не користувалися месенджерами. Всього було проведено 14 глибинних інтерв'ю, тривалістю від 40 до 75 хвилин. Польовий етап тривав протягом березня-квітня 2023 року. Дослідницький період охоплює 2022 рік, проте для розуміння умов праці до вторгнення, були задані питання про досвід респонденток у 2021 році.

Експертні інтерв'ю відбувалися із дослідницями трудових прав жінок та соціального захисту, юристами у галузі трудового права, соціальними економістками, а також громадськими активістами в галузі захисту трудових прав. Експерти інтерв'ю покликані допомогти глибше зрозуміти вплив кожного

аспекту війни на прекарно зайняте населення, а також ширший контекст правової та соціально економічної ситуації в Україні. Метод аналізу – конденсація сенсу, аналітичне кодування.

Критеріями експертності вважалися публікації наукових та науково-публіцистичних матеріалів різного формату, що відповідають темі дослідження, а також публічна репутація, що вимірюється рекомендаціями експертів/-ок одне одного. Відтак, експертів/-ок було обрано за критерієм авторства літератури, опрацьованої в ході підготовки дослідження, а також, зважаючи на специфічну сферу зайнятості, методом снігової кулі. Список експертів/-ок дослідження та сфер їхніх компетенцій запропонований у Додатку А. Всього було проведено 6 експертних інтерв'ю тривалістю від однієї до двох годин.

Було розроблено три гайди для інтерв'ю з експертами з різних галузей: перший – для соціологинь та дослідниць трудових та соціальних питань, другий – для експертки з соціальної економіки і третій – для юристів та активістів у сфері трудового права (юристи та активісти, в цьому випадку, це одні і ті самі люди). Якщо в людині поєднувалася експертність із кількох галузей, наприклад, соціологічна та активістська, гайди могли переплітатися та коригуватися під час розмови. Гайди до експертних інтерв'ю можна знайти в Додатку Д.

Після написання відповідних розділів, текст роботи був запропонований для ознайомлення експертам дослідження, щоб вони могли переконатися в коректності та надати рекомендації щодо цитування їхніх думок.

В межах дослідження відбувся неформалізований аналіз документів. Аналіз законодавства України, що регулює трудові відносини, зокрема і в період воєнного стану, щоб визначити обсяг захисту трудових прав учасників прекарного сектору праці під час війни. Метод аналізу – неформалізований аналіз: передбачає інтерпретацію дослідником документів через призму предмету дослідження (Костенко, 2023). У випадку цього дослідження неформалізований аналіз дозволив сфокусуватися саме на необхідних

документах і аналізувати їх лише з потрібної перспективи прекарно зайнятого населення. Перелік документів можна побачити в Розділі 2.3, де вони проаналізовані.

Обмеженнями дослідження можна назвати суб'єктивну позицію авторки, яка полягає в захисті прав працівників/-ць та досягненні соціальної справедливості.

## **2.2. Роль соціально-економічних умов у поширенні прекарної зайнятості в Україні під час воєнного стану.**

В теоретичному розділі цієї праці було розглянуто умови воєнних дій, що можуть впливати на прекарно зайняте населення регіону, охопленого війною. Було визначено, що серед ключових умов можна виокремити погіршення економічної ситуації в регіоні, послаблення соціального захисту населення, посилення міграції, фізичну загрозу життю та здоров'ю працівників/-ць, а також зміни в галузі трудового законодавства. Спроба осмислення впливу деяких перелічених аспектів війни здійснена в цьому розділі. Юридичні моменти детально розглянуті в Розділі 2.3.

Підрозділ ґрунтується на результатах експертних інтерв'ю із дослідницями у сфері трудового права, соціального захисту та економіки: Оксаною Дутчак, кандидаткою соціологічних наук, дослідницею жіночої зайнятості та робітничих протестів, заступницею директорки “Центру соціальних і трудових досліджень” і співредакторкою журналу “Спільне”; Наталією Ломоносовою, старшою аналітикинею “Cedos”, координаторкою напрямку соціальної політики, співредакторкою та координаторкою проєктів онлайн-видання “Політична критика”; Оленою Ткаліч, дослідницею трудових прав жінок, редакторкою ІА “Соцпортал”, активісткою ГО “Соціальний рух”; та Галиною Лопушняк, докторкою економічних наук, професоркою та завідувачкою кафедри соціоекономіки та управління персоналом у ДВНЗ

"Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана". Також для написання розділу були використані деякі вторинні соціологічні та статистичні дані, вже наявна література з перелічених тематик.

Війна росії проти України суттєво вплинула на економічне становище держави. Наприклад, Міністерство Економіки України оцінило спад ВВП за 2022 рік у 33,2% (Interfax-Україна, 2022). І хоча ВВП не є єдиним та достовірним показником економічного спаду/зростання, масштаби ситуації можна порівняти з іншими кризами в Україні. Так, наприклад, у 2009 році, внаслідок світової фінансової кризи, ВВП України знизилося на 15%, на початку війни з рф у 2014 році – на 6,6%, а у 2015 році – на 9,8% (Вишлінський та ін., 2022, с.12).

Відбулося згортання або зниження потужностей цілих секторів економіки. Через руйнування або пошкодження потужностей металургійне виробництво скоротилося на 70%; постраждала сфера енергетики; через логістичні труднощі та мінування територій зазнала збитків також і аграрна сфера (Вишлінський та ін., 2022, с.12). Українська економіка була націлена на експорт товарів, у 2022 році він скоротився приблизно на третину (You Control, 2022). Не зважаючи на те, що приватні ініціативи досить швидко відновили діяльність, деякі сфери, наприклад, розважальна та туристична, зупинилися на суттєвий проміжок часу (Ломоносова, експертне інтерв'ю). Частина підприємств припинили діяльність, не витримавши складних економічних умов (Лопушняк, експертне інтерв'ю). Через вторгнення росії в Україну простежується також процес перерозподілу, неспівпадіння попиту та пропозиції робочої сили (misallocation of labour demand and supply) (Ломоносова, Лопушняк, експертні інтерв'ю). Підприємства релокуються в відносно безпечніші регіони України не завжди у повному складі, що позначається на браку необхідних для ефективної роботи кадрів.

Зазначені вище, а також інші економічні процеси призвели до масової втрати роботи та високого рівня безробіття. Приблизно 50% українців/-ок втратили попередню роботу через війну, серед ВПО цей показник вищий і

становить 84% (Gradus, 2022, як цитовано у Вишлінський та ін., 2022, с.29). Рівень безробіття у 2022 році становив 25-26% без урахування людей, що вимушено виїхали за кордони України (Національний банк України, 2022). Для порівняння, у 2021 році цей показник сягав 10,3% (Мінфін, 2021). Проте статистика враховує лише офіційно зареєстрованих безробітних, тобто тих, хто стоїть на обліку у службі зайнятості (Ткаліч, експертне інтерв'ю).

Експертки дослідження зазначають, що частка безробітних людей, які стають на облік, може суттєво зменшитися, порівняно з попередніми роками, за рахунок внесення змін до Постанови, яка регулює процес обліку осіб, що шукають роботу (Ткаліч, Ломоносова, експертні інтерв'ю). Згідно з цією зміною, працівників можуть зняти з обліку в разі відмови від виконання суспільно-корисних робіт (Кабінета Міністрів України, 2022). Відповідно, реальний показник безробіття може бути набагато вищим.

Така економічна ситуація та нестабільність на ринку праці створюють умови, коли люди готові погоджуватися навіть на несприятливі для них умови роботодавця (Ткаліч, Дутчак, Лопушняк, експертні інтерв'ю). Таку тезу експертки підтверджує також і дослідження Cedos, згідно з яким, серед людей, які бажали би отримати допомогу у працевлаштуванні від держави, 26% були би готові взятися за будь-яку роботу (Ломоносова & Філіпчук, 2022). Окрім того, що багато людей втратило зайнятість і залишилося без джерел доходів, існує більший ризик долучитися до прекарної зайнятості, погоджуючись на будь-які умови. Особливо актуальною така тенденція є в контексті правового регулювання умов праці під час воєнного стану, яке детальніше буде розглянуто в Розділі 2.3.

Значна частина українців/-нок втратили житло та майно, були вимушені покидати міста та села проживання. Становище таких людей є прекарним не лише в плані працевлаштування, а й у інших сферах, що посилює шанс їхнього залучення до прекарної зайнятості. Існують локальні ініціативи, в межах яких люди самоорганізуються, допомагають із відновленням житла, запрошують на

безкоштовне проживання та пропонують роботу у сільських громадах. Прикладом є громада села Капустинці Синівської територіальної громади Сумської області, де мешканці самоорганізувалися та запросили до села декілька багатодітних родин, запропонувавши їм також працевлаштування (Кітраль, 2023). Водночас, таких ініціатив недостатньо для вирішення питання безробіття та інших соціальних проблем на державному рівні (Дутчак, експертне інтерв'ю). Робота, яку можуть запропонувати в селах, часто також є прекарною. Наприклад, зайнятість на агропідприємствах, яку пропонували в Капустинцях, здебільшого – сезонна.

Соціальна підтримка держави є важливою в період воєнного стану. Прекарно зайняті люди мають такі самі права на більшість категорій соціальних виплат, як і інші громадяни/-ки України (Ломоносова, експертне інтерв'ю). Зокрема, йдеться про виплати для малозабезпечених сімей, одиноких матерів, виплати для ВПО тощо. Серед прекарно зайнятих людей є ті, хто могли опинитися у складних життєвих обставинах. Підтримка для таких людей в Україні функціонує, незважаючи на воєнні дії. Водночас, експертки стверджують, що соціальні виплати часом надаються з суттєвою затримкою (Ломоносова, експертне інтерв'ю), а фінансова підтримка від держави є недостатньою (Дутчак, експертне інтерв'ю).

Вразливість деяких груп населення спровокувала нові форми атипової зайнятості. Так, наприклад, поширеними стали пропозиції на онлайн-платформах щодо догляду за літньою людиною чи господарством в обмін на можливість проживати у квартирі (Дутчак, експертне інтерв'ю). Такі оголошення орієнтовані, ймовірно, саме на внутрішньо переміщених осіб, які, втративши житло, можуть погодитися на такий тип зайнятості. Можливо, таким чином люди намагаються допомогти, проте догляд за людиною є роботою, яка має оплачуватися, а такий тип зайнятості нагадує залежні, в дечому експлуатаційні стосунки (Дутчак, експертне інтерв'ю), які також можуть

стримувати особу від іншого, більш надійного та оплачуваного працевлаштування.

Деякі прекарно зайняті могли також оформлювати виплату, пов'язану із втратою роботи внаслідок війни через програму “єПідтримка”: одноразова виплата у розмірі 6500 грн. Окрім зайнятих на умовах трудового договору, програма допомагала також працівникам за гіг-контрактом та ФОП-ам (Портал Дія, 2022), яких деколи можна віднести до прекарно зайнятих. Водночас, працівники неофіційної зайнятості, що є значною часткою прекаріату, не могли скористатися підтримкою держави. Також працівники/-ці, що не мають достатньо досвіду офіційної роботи, не можуть отримати виплати по безробіттю, якщо перебувають на обліку у службі зайнятості. Це є, з одного боку, виправданим кроком держави, а з іншого боку, ставить у ще більш нестабільне становище прекарних працівників/-ць.

Вторгнення росії в Україну спричинило перевантаження соціальної системи і, в деяких випадках, неспроможність надавати необхідні послуги. Дещо пом'якшило ситуацію те, що частина людей евакуювалися за кордон (Дутчак, експертне інтерв'ю). Хоча становище евакуйованих теж часто можна назвати прекарним, їхній переїзд за межі України зменшив навантаження на соціальну інфраструктуру. Водночас, соціальна сфера, до якої можна віднести освіту, охорону здоров'я, соціальні послуги і до вторгнення мала погану інфраструктуру, яка погіршилася з притоком людей в одних областях, а відтоком і руйнуванням, спричиненим обстрілами, - у інших (Дутчак). Реалізація більшості соціальних гарантій відбувається на місцевому рівні. Наприклад, виконавчі органи влади місцевого самоврядування повинні забезпечувати можливість мешканців громади реалізувати своє право на отримання базових соціальних послуг максимально наближено до місця їхнього проживання. Значна частина соціальних виплат також адмініструється на місцевому рівні. Водночас, масштаби та інтенсивність міграційних процесів ускладнюють для громад розрахунок навантаження на установи зі сфери соціального захисту.

(Ломоносова, експертне інтерв'ю). Зокрема, йдеться про управління та департаменти соціального захисту, центри соціального обслуговування, фонди соціального (тепер - пенсійного) страхування (Лопушняк, експертне інтерв'ю). Також протягом війни є ускладненим функціонування закладів дошкільної освіти (ЗДО), шкіл, закладів охорони здоров'я різних рівнів.

Так, наприклад, частина шкіл перейшла на онлайн навчання, що ускладнювало трудову діяльність батьків (зазвичай, матерів), якщо їхня робота передбачала фізичну присутність на робочому місці. Також протягом першого півріччя повномасштабного вторгнення, коли мешканці Києва та ВПО почали повертатися до міста, люди зіштовхнулися з проблемою прийому дітей до ЗДО (Ткаліч, експертне інтерв'ю). До закладів приймали лише тих дітей, в яких обоє батьків були офіційно працевлаштовані (Ткаліч, експертне інтерв'ю), тобто мали підтвердження того, що не можуть доглядати дитину самостійно. На думку експертки дослідження, О.Ткаліч, така ситуація могла статися як через перевантаженість системи, так і через страх відповідальності адміністрації закладів за дітей. Водночас, ця ситуація ілюструє зміну наративу про дитячий догляд із “права” на “послугу”, який ускладнює доступ до ринку праці матерям. Адже якщо жінка працювала на роботі не офіційно, то не могла залишити дитину в ЗДО та приступити до трудової діяльності. Відсутність, перенасиченість, або логістичні труднощі у доступі до закладів дошкільної освіти вважаються важливими факторами недопуску жінок до ринку праці. В Україні ця проблема простежувалася ще до війни, а війна підкреслила необхідність підсилення соціальної інфраструктури.

Вторгнення росії в Україну спровокувало погіршення як економічного становища, так і порушення діяльності соціальної сфери. Зокрема, деякі галузі економіки майже зупинилися або ускладнилися їхня діяльність. Частина підприємств або виробничих потужностей була зруйнована. Внаслідок цього на третину знизився український експорт, що позначилося на ВВП. Приблизно половина працездатних громадян/-ок України втратила попередню роботу через

війну, тоді як серед ВПО цей показник є набагато більшим. Військова агресія спричинила активне переміщення людей по території держави та за кордон, що вплинуло як і на перерозподіл попиту та пропозиції, так і на перевантаженість соціальної інфраструктури. Розширилася група внутрішньо переміщених осіб, які частіше можуть бути вразливими. Через війну частина освітніх закладів працювала в обмеженому режимі, що могло ускладнювати доступ жінок до ринку праці. Хоча соціальна сфера працювала і забезпечувала людей необхідним, грошова підтримка від держави є недостатньою для гідного життя. Всі перелічені вище фактори створили умови, за яких частина громадян/-ок були схильні погоджуватися на невідгідні для них умови праці і потрапляли до прекарної зайнятості.

### **2.3. Правові аспекти прекарної зайнятості в Україні в умовах воєнного стану.**

*Епіграф: Держава повинна принаймні прагнути до згуртування суспільства і посилення його консолідації. Прекаризація – це крок у прямо протилежному напрямку. Ця проблема виражається у формуванні пласту працюючих, які не мають доступу до гідної праці в силу певних свідомих чи несвідомих промахів законодавця або внаслідок недопрацювання наших контролюючих органів, які просто не роблять нічого для виправлення ситуації (Дудін, експертне інтерв'ю).*

Підрозділ базується на аналізі експертних інтерв'ю з юристами та активістами у сфері трудового права. Еспертами виступали Віталій Дудін – кандидат юридичних наук, Голова Ради ГО «Соціальний рух», та Георгій Сандул – директор та юрист ГО “Трудові ініціативи”. Також для написання розділу був використаний аналіз документів, а саме - неформалізований метод аналізу, який передбачає інтерпретацію дослідником документів через призму

предмету дослідження (Костенко, 2023). Таким чином були проаналізовані ключові документи зі сфери трудового права, прийняті після повномасштабного вторгнення росії в Україну. Для написання цього розділу було також проаналізовано вже наявну літературу та дослідження з даної тематики.

### **2.3.1. Українське законодавство щодо захисту прекарно зайнятого населення.**

У випадках “традиційного” найму українське трудове законодавство є лояльним по відношенню до прав працівників/-ць і більш суворим до роботодавців. Водночас, в Україні, як і в інших державах, поширюється атипова зайнятість: вигідна працедавцям, адже допомагає мінімізувати витрати та зняти відповідальність за працівників/-ць, і менше вигідна самим працівникам/-цям, адже часто ставить їх у залежне, незахищене становище (Дудін & Попович, 2017, с. 32). Л.Ф.Воско називає такий підхід до регуляції “SER-центричним” (SER - Standart Employment Regulation), який не враховує інтереси працівників нестандартної (атипової) зайнятості (Vosko, 2010, с.3).

Кодекс Законів про Працю (КЗпП) був прийнятий 1971 року. З того часу він зазнавав регулярних змін, проте більшість із них намагалися створити “гнучкі” та зручні умови для бізнесу, а не для працівників/-ць (Сандул, експертне інтерв’ю). Така позиція держави пояснюється спробами стимулювати розвиток локального бізнесу та залучення міжнародних інвестицій за рахунок створення вигідних умов. Держава намагалася максимально спростити трудові відносини. Водночас, вигідні умови для бізнесу можуть йти врозріз із правами працівників/-ць. Одним із прикладів такої політики є Проект Закону про працю №2708 від 2019 року, який передбачав укладання індивідуальних трудових договорів, на окремих умовах для кожного/-ї працівника/-ці (Верховна Рада України, 2019). І хоча на перший погляд це виглядатиме зручним способом адаптуватися до сучасного світу, такий підхід може мати негативні наслідки. Зокрема, зважаючи на нерівні владні відносини

між керівництвом та підлеглими, ці “індивідуальні” умови можуть позбавляти працівників/-ць захисту, гарантованого чинним трудовим законодавством.

Ще один приклад – проект Закону №4303, що стосується стимулювання розвитку цифрової, або ж “гіг” економіки в Україні. Цей законопроект пропонує нормалізацію цифрових платформ, що працюють з найманими працівниками, проте визнають її лише як “вільних агентів”, не забезпечуючи належними умовами праці та захистом. Прикладом таких платформ є компанії Uber, Uklon, Glovo, Bolt, Kabanchik (Сандул & Кудінська, 2020). Відповідно, такі законопроекти пропонують узаконювати, а отже, поширювати, прекарізацію зайнятості. Цей проект також суперечить іншому Проекту Закону №5054, відповідно до якого всяка вище перелічена зайнятість вважається найманою. Проект пропонує 7 ознак, за якими можна визначити чи є людина найман/-ою працівни/-цею (Ліга:закон, 2020). Подібні класифікації розробляли й інші держави. Наприклад, у Каліфорнії, США, працівник/-ця вважається найманим/-ою, доки не доведено протилежне. А протилежне можна довести за так званим “ABC” тестом. Три літери позначають три вимоги. Тільки якщо всі з них виконані, працівник/-ця може вважатися незалежним/-ою агентом/-кою (Employment Development Department, 2020).

Про зміщення фокусу із захисту працівників на захист інтересів бізнесу може свідчити також і ідеологічний, дискурсивний поворот. Від моменту здобуття незалежності Україною до 1997 року діяло Міністерство праці України (Міністерство праці України, 1992). У 1997 році його реорганізували та назвали Міністерством праці та соціальної політики України (Міністерство праці та соціальної політики України, б.д.). У 2010 році назву структури було змінено на Міністерство соціальної політики України. Хоча вона далі займалася питаннями праці, з публічного дискурсу феномен та важливість праці почали зникати. У 2019 році Міністерство реорганізовано, і “працю” передано до Міністерства економіки України (Сандул, експертне інтерв’ю). Така дискурсивна трансформація може свідчити про те, що працю на інституційному рівні

сприймають як товар. Проте, Україна підписала Декларацію Міжнародної організації праці ще у 1998 році, в якій задекларовано – що праця не може бути товаром (Верховна Рада України, 1998).

Експерти дослідження звертають увагу на важливість дотримання трудових прав ще й з точки зору інтеграції України до Європейського Союзу (Сандул, експертне інтерв'ю) та повоєнного відновлення (Дудін, експертне інтерв'ю). Україна підписала Угоду про асоціацію з ЄС, Стаття 296 якої стверджує, що Україна не повинна послаблювати рівень охорони праці (Профспілка працівників освіти і науки України, б.д.). Європейські інституції будуть виділяти значні суми на відновлення України, тож Уряду України буде потрібно розподіляти ці кошти, зважаючи на тип зайнятості, який використовують підрядники. Може стати негативним знаком для міжнародних партнерів України, якщо виділені кошти будуть перенаправлятися підрядникам, що використовують прекарні форми зайнятості або навіть незадекларовану працю. Такі порушення будуть контролюватися також і з боку ЄС. Тож державі доведеться притримуватися прав працівників/-ць, не співпрацюючи з компаніями, що вдаються до використання неоформлених трудових відносин, або ж компаніями, що працюють на платформенній системі (Дудін, експертне інтерв'ю).

Наразі в Україні не ведеться моніторинг атипових форм зайнятості, тому важко говорити про конкретну кількість залучених на таких специфічних умовах працівників/-ць (Дудін & Попович, 2017, с. 34), проте до атипових форм зайнятості можна віднести великий сегмент ринку праці. До прикладу: повну зайнятість із гнучким робочим часом, неповну зайнятість, тимчасових робітників, позикову працю, домашній персонал, роботу за викликом, дистанційну роботу, неформальну або незареєстровану зайнятість тощо (Давидюк, 2015, с. 32). Не всі з цих форм зайнятості передбачені та регульовані трудовим законодавством, а отже громадян/-ки, залучені до таких форм трудової

активності, не є захищені державою і мають вищі шанси опинитися серед числа прекаризованого населення.

Активне впровадження процедури відкриття фізичної особи-підприємця можна вважати позитивним для осіб, що справді займаються підприємницькою діяльністю, проте багатьох найманих працівників ФОП-ізація праці поставила у нестабільне становище. Станом на 2021 рік в Україні було зареєстровано майже 2 млн (Опендатабот, 2022). ФОП-ів. За 2022 рік ця цифра збільшилася ще майже на 300 тисяч, що є в 4 рази більше, ніж за попередній рік (Vkursi, 2023). Серед експертів немає згоди щодо точних цифр, проте значна частина всіх зареєстрованих ФОП-ів (можливо, більше половини) насправді не веде підприємницьку діяльність, а є найманими працівниками (Дудін, експертне інтерв'ю). Така форма відносин є вигідною роботодавцю, оскільки мінімізує витрати на працівників/-ць, а також змінює відповідальність із підприємства за соціальні гарантії та уможлиблює безперешкодне звільнення. Така форма відносин поширена у сфері ІТ та креативної індустрії, проте в межах цієї роботи такі сфери не будуть розглянуті, адже працівників ІТ рідко коли можна віднести до прекаріату через відносно високий рівень доходу. Водночас, ФОП-ізація праці поширюється також і на інші сфери трудових відносин, там де працівники/-ці не отримують достойної компенсації за ризики, які несуть, потрапляючи у такі відносини. Зокрема, така форма працевлаштування поширена і в сфері обслуговування: *“В нас якщо ти заходиш в Пузату Хату, а там кожна каса – це окремий ФОП, то складно сказати, що держава стимулює протилежну ситуацію”* (Ломоносова, експертне інтерв'ю). ФОП-ізація праці нормалізується, адже умови працевлаштування диктують саме роботодавці, а держава не здійснює системного контролю за дотриманням ними трудового законодавства.

Незахищеними також залишається великий пласт населення, залучених до неофіційних форм зайнятості. Важко визначити точну кількість працюючих в цій сфері, проте за словами голови Держслужби України з питань праці,

кількість таких людей сягала близько 5 млн. громадян та громадянок (Уніан, 2018). Це майже 50% від усіх зайнятих людей в Україні, яких на той момент часу було 10-12 млн.

Протягом останніх років були спроби знизити рівень неофіційної зайнятості за рахунок посилення інспектування підприємств Держпрацею, проте вони зазнали спротиву від представників бізнесу. Так у 2016 році було вдосконалено регулювання діяльності інспекцій праці. Штраф за недопуск інспектора становив 320 тис. грн, тобто 100 мінімальних заробітних плат (Дудін, 2023, експертне інтерв'ю). В цей період частина підприємств почали оформлювати свої відносини з працівниками відповідно до законодавства України. Проте, підприємці ініціювали судовий процес, щоб оскаржити новий порядок інспектування. Перший судовий процес завершився на користь Уряду, проте згодом суд скасував новий порядок інспектування (Летич, 2019). Кількість перевірок скоротилася. У 2019 році був прийнятий новий порядок, більш ліберальний. Він, зокрема, заборонив анонімні скарги до Держпраці, що суперечить Конвенції МОП, адже розкриття особи заявника може призвести до тиску з боку роботодавця. Проте у 2021 році підприємці оскаржили і новий законодавчий акт (Дудін, експертне інтерв'ю). Наразі інспекційні відвідування Держпраці майже не відбуваються з урахуванням оголошеного у період дії воєнного стану мораторію, що сприяє поширенню неофіційної зайнятості.

До неофіційної зайнятості можуть бути з різних причин залучені як і наймані працівники/-ці, так і самозайняті особи. Щодо найманих працівників/-ць, варто зазначити, що умови зайнятості, користуючись владним становищем, диктують роботодавці (Дудін & Попович, 2017, с. 32), а працівни/-ці, вимушені погоджуватися, щоб отримати засоби для виживання. Вразливі групи населення, такі як жінки, внутрішньо переміщені особи, люди пенсійного віку, люди з інвалідністю, є структурно більш схильними неофіційної зайнятості. Існують цілі сектори економіки, де офіційне працевлаштування майже не практикується, наприклад, торгівля, сфера послуг.

Тож якщо людина бажає/може займатися саме цим або має кваліфікацію відповідно до даної сфери, вона вимушена погоджуватися на не вигідні для неї умови праці, що позбавляють соціальних гарантій таких як оплачувані відпустки, лікарняні, страховий стаж, збереження робочого місця у разі відпустки по догляду за дитиною, військової служби.

Якщо ж брати до уваги самозайнятих людей, в деяких випадках незадекларована зайнятість є свідомим порушенням законодавства з метою максимізації прибутку. Проте в рамках цього дослідження розглядаються самозайняті жінки з нестабільною, не постійною зайнятістю. Їхній дохід часто є настільки не системним та низьким, що вони навіть не розглядають можливість офіційного регулювання відносин із клієнтами, наприклад, через систему ФОП, який вимагає системного оподаткування. До того ж, часто залученість жінок у прекарну, неофіційну зайнятість є структурно обумовленою, адже жінки частіше залучені до репродуктивної праці, а тому обирають “гнучку” та нестабільну самозайнятість, яка ніяким чином не регулюється (Дутчак, 2018). Детальніше цей гендерний аспект прекаризації описано в Розділі 1.5.

Для самозайнятих жінок передбачено ще декілька варіантів офіційного оформлення відносин. Зокрема, йдеться про укладання цивільно-правового договору. Він може бути доцільним у випадках, коли самозайнята надає послуги на короткий період (1-2 місяці) і не в систематичному порядку. Якщо розглянути приклад із майстринею, що в’яже одяг на замовлення, то такий договір може бути укладений для оптового замовлення виробів для певного маркетплейсу. ЦПД дозволяє визначити, хто саме має сплачувати податок із цієї домовленості. Проте прекарна самозайнятість не обмежується такими масштабними замовленнями. В майстрині, що в’яже одяг, можуть бути як відносно масштабні, так і одиничні замовлення на її вироби. Такі одиничні замовлення важко юридично оформити належним чином. Якщо йдеться про домашній персонал, працюючий в однієї чи кількох сімей на систематичній основі, можливий варіант укладання трудового договору з фізичною особою,

тобто будь-якою дорослою особою із сім'ї, з якою співпрацює надомна працівниця (Дудін, експертне інтерв'ю). Проте, така практика є непоширеною і складною в реалізації через необізнаність працівниць щодо можливостей такого оформлення відносин.

Українське законодавство захищає права офіційно зайнятих працівників/-ць із типовими формами зайнятості, проте працівники/-ці, що залучені до атипових, а відтак і прекарних форм зайнятості є менш захищеними. Структурні та соціально-економічні особливості українського суспільства сприяють поширенню неофіційної зайнятості, яка нормалізується, проте має негативні наслідки як для держави, так і для захищеності найманих та самозайнятих працівників/-ць. Разом із розвитком платформених систем та ФОП-ізацією праці, прекарна зайнятість поширюється.

### **2.3.2. Зміни в трудовому законодавстві України під час воєнного стану.**

Військова агресія російської федерації змінила трудові реалії як у зоні активних бойових дій, так і на всій території України. Це змусило законодавчі органи держави реагувати та адаптувати трудове законодавство. Деякі зміни можна назвати не повністю обачними, адже вони ставлять у ще більш непевне становище і до того вразливу верству населення – прекарно зайнятих.

Влітку 2022 року Верховна Рада України прийняла Закон України №2421-ІХ, цим самими закріпивши в КЗпП нову форму трудового договору – «Трудовий договір з нефіксованим робочим часом», який також називають “нульові трудові договори” або “0-годинні контракти” (Сандул, експертне інтерв'ю). Така форма договору відрізняється від звичайного трудового договору тим, що роботодавець не зобов'язаний забезпечувати працівників/-ць роботою на постійні основі, а лише коли для цього є потреба. Відповідно, заробітня плата виплачується за фактично відпрацьований час, а не у фіксованому розмірі (Східне міжрегіональне управління, б. д.).

Трудовий договір із нефіксованим робочим часом (ТДНРЧ) є зручним для підприємців, адже дозволяє залучати працівників на не систематичні роботи, економлячи кошти фонду оплати праці. Проте для працівників така форма зайнятості є небезпечною. ТДНРЧ не дозволяє передбачати рівень залученості та відповідно, рівень доходу. Окрім позбавлення гарантованої заробітної плати, працівни/-ці можуть позбутися контролю над робочим процесом, адже в договорі може бути прописаний строк попередження (наприклад, одна година), протягом якого працівник зобов'язується з'явитися на робоче місце після отримання виклику. Також працівни/-ці стають менш захищеними від звільнення з ініціативи роботодавця, адже ТДНРЧ може передбачати додаткові умови звільнення, за аналогією із трудовим контрактом. Проте, трудові контракти дозволені лише в деяких сферах, тоді як сфера застосування ТДНРЧ – безмежна (Дудін, 2023, експертне інтерв'ю). Цей Закон робить становище працівників/-ць більш нестабільним і може впливати на збільшення кількості прекаріату.

Потенційно, Закон №2421-ІХ міг би бути корисним для бізнесу в прифронтових територіях, що мають регулярні перебої з постачанням сировини, інтенсивними обстрілами тощо, проте таких обмежень не було встановлено. Проте дозволило іншим підприємцям максимізувати прибутки за рахунок нестабільності та ненадійності доходу працівників/-ць. Також варто відзначити, що Закон 2421-ІХ буде діяти і після завершення воєнного стану, тобто він нормалізує та вводить у офіційне правове поле “гнучкі” трудові відносини.

Додатковим ризиком впровадження ТДНРЧ можна назвати неконтрольованість їх впровадження, адже держава не моніторить та не оприлюднює кількість підписаних “0-годинних контрактів”. Це може призвести до бездумного використання цієї не вигідної для сторони працівників/-ць форми договору (Дудін, експертне інтерв'ю).

Не зважаючи на те, що Закон №2421-ІХ потенційно може впливати на прекарізацію населення, наразі експерти не спостерігають активного його

використання. Це пов'язано із тим, що недобросовісним роботодавцям вигідніше влаштувати працівників/-ць повністю неофіційно, замість того щоб укладати "0-годинні" контракти (Сандул, експертне інтерв'ю).

І хоча точно визначити кількість укладених "0-годинних контрактів" складно, адже офіційний моніторинг державою або не ведеться або не публікується (Дудін, 2023, експертне інтерв'ю), поява такого феномену в законодавстві нормалізує низькі стандарти праці, що відкриває можливість згодом поширювати ці невідповідні працівникам стандарти на інші сфери праці, розширюючи прошарок прекарно зайнятого населення (Ломоносова, експертне інтерв'ю).

Ще однією зміною є прийняття Закону №2434-ІХ щодо спрощеного режиму регулювання трудових відносин на період воєнного стану для малого та середнього бізнесу. Трудовий договір, укладений в умовах спрощеного режиму, дозволяє модифікувати умови за погодження сторін, тобто встановлювати індивідуальні умови для кожного працівника (Трудові ініціативи, б. д.). Зокрема, спрощений договір дозволяє прописати додаткові умови робочого режиму, наприклад режиму відпочинку, відпусток. Також Закон передбачає встановлення додаткових умов для звільнення працівника (Верховна Рада України, 2022).

Закон №2434-ІХ покликаний зменшити адміністративне навантаження на малий та середній бізнес, адже дозволяє підприємствам у спрощеному режимі вести кадрову документацію. Тим не менше, Закон посилює залежність працівників від волі роботодавця та збільшує їх ризики прекарності. Експертка дослідження, Наталія Ломоносова так прокоментувала спрощений режим регулювання договорів: *"Дерегуляція і флексибілізація в умовах, коли є відсутність соціального діалогу, відсутність сильних профспілок, коли за плечима працівника немає нікого – це така гра в одні ворота, мені здається, з боку держави, на користь роботодавця. Якщо не підсилювати позицію працівника, то це може для працівників закінчитися досить таки погано."* (Ломоносова, експертне інтерв'ю) Хоча передбачено, що спрощений договір

підписується за згодою сторін, факт нерівних владних відносин між роботодавцями та працівниками/-цями дозволяє припустити, що в зоні ризику опиняються саме працівни/-ці.

Перелічені вище зміни до трудового законодавства України носять небезпечний характер для прекаризованого населення. Раніше в Україні строкові (тимчасові) договори використовувалися в деяких визначених сферах, наприклад, освітній, культурній, або там, де трудові відносини справді носили тимчасовий характер (Дудін, експертне інтерв'ю). Тепер же тимчасові договори можуть бути укладені навіть на роботі, де відносини мають постійний характер, убезпечуючи цим роботодавця, і підважуючи стабільність працівників/-ць.

Наступною загрозою у правовому полі для прекарно зайнятих стало повідомлення Торгово-промислової палати України (ТПП України) щодо засвідчення форс-мажорних обставин у зв'язку з введенням воєнного стану (Торгово-промислова палата України, 2022). ТПП України засвідчила, що війна є обставиною непереборною сили, згідно з якою сторони договорів можуть звільнитися від певних зобов'язань, виконання яких стало неможливим внаслідок настання форс-мажорних обставин. Це повідомлення стало небезпечним з огляду на те, що не було надано додаткового роз'яснення щодо застосування відповідного механізму. Згідно процедури, звільнення від відповідальності мало наступати на основі індивідуального сертифікату ТПП України, який мав засвідчувати, що певні обставини конкретного підприємця можуть вважатися форс-мажорними. Тобто, універсального форс-мажорного стану для України введено не було, але через брак роз'яснення з боку ТПП України, а також апеляції впливових осіб до Повідомлення, воно мало негативні наслідки для правозастосування (Дудін, 2023, експертне інтерв'ю). Недобросовісні працедавці перестали виплачувати заробітні плати працівникам/-цям, відправляли їх у примусові відпустки без збереження заробітної плати, навіть якщо для цього не було об'єктивних обставин. У випадках із неофіційною зайнятістю ситуація набула ще більш прекарного

характеру, адже у неоплачувану “відпустку” працівників/-ць відправити було ще простіше.

Після повномасштабного вторгнення росії в Україну набув чинності Закон про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану (Верховна Рада України, 2022). Закон містить низку статей, які сприяють прекаризації праці навіть тих працівників/-ць, що раніше були зайняті на стабільних умовах. Зокрема, Стаття 2 Закону 2136-ІХ дозволяє працедавцям переводити працівників/-ць на іншу роботу, не обумовлену раніше, без згоди самих працівників/-ць. Стаття 6 Закону 2136-ІХ дозволяє працедавцю збільшувати тривалість робочого часу працівника до 60 год на тиждень (на об’єктах критичної інфраструктури), тривалість безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин на тиждень, працедавець має право відмовити у відпустці. Вищезгадані статті позбавляють працівників/-ць контролю над робочим процесом, а отже наближають їхню зайнятість до прекарної. У Статті 10 Закон дозволяє затримувати заробітні плати, якщо на це є причини, пов’язані з війною. Також Стаття 13 передбачає можливість призупинення трудового договору. Це може ставити працівників/-ць у ще більш невизначене становище, адже працівни/-ці не рахуються звільненим, проте роботи та заробітної плати їм не надається (Сандул, експертне інтерв’ю). А Стаття 14 обмежує діяльність профспілок на період воєнного стану (Закон України № 2136-ІХ, 2022). Отже, Закон №2136-ІХ як сприяє прекаризації до того стабільно зайнятого населення, так і погіршує трудові умови безпосередньо прекарно зайнятих.

Більшість Статтей Закону 2136-ІХ повинні бути застосовані у разі крайньої необхідності, пов’язаною із російською агресією, зокрема, на зруйнованих чи тимчасово пошкоджених підприємства. Проте роботодавці почали масово застосовувати їх, наприклад, призупиняли трудові договори, видаючи накази, що не мали юридичної сили, або використовували Статті Закону для розправи з активними профспілковими працівниками (Сандул, експертне інтерв’ю).

Також в умовах воєнного стану заборонені страйки працівників/-ць, відповідно до Статті 24 Закону України №1096-IV Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) (Верховна Рада України, 2003). Хоча цей Закон є виправданим в умовах воєнного стану, варто звернути увагу, що це може спричинити обмеження працівників/-ць у способах боротьби за власні права в період, коли права роботодавців розширюються.

Під час воєнного стану в Україні ввели Мораторій на перевірку бізнесу інспекцією Держпраці (Смітюх, 2022). Починаючи з липня, вступив у дію Закон №2352-IX Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин, тож перевірки відновили. Проте повноваження Державної служби з питань праці залишаються обмеженими. Наприклад, Інспекція не може прийти з перевіркою лише за заявою працівника чи профспілки. Також на період воєнного стану не діють штрафи за наявність неоформлених трудових відносин та інші правопорушення, тобто повноваження інспекторів зводяться до зауважень. Один із експертів так прокоментував обмеження повноважень Інспекції Держпраці: *“Хтось із колишніх голів Міжнародної організації праці колись сказав, що трудове право без інспекцій – це просто вправи з етики, а не реальний механізм захисту прав працівників”*. Опитані експерти вважають зменшення повноважень Інспекцій Держпраці не виправданими, і наголошують на важливості виконання Україною міжнародних зобов’язань, зокрема Конвенцій Міжнародної Організації праці №81 та 129 (Сандул, Лопушняк, Дудін, експертні інтерв’ю; Верховна Рада України, 2008).

В умовах війни українське законодавство зазнало змін, що можуть розширити пласт прекарно зайнятого населення. Зокрема, з метою створити умови для розвитку бізнесу, спростилися процеси та з’явилися альтернативні форми звільнення працівників/-ць, з’явилася можливість індивідуальних умов договорів. Це є небезпечним за рахунок нерівних владних відносин у процесі праці. Деякі з цих змін будуть чинні і після завершення воєнного стану, зокрема

Трудові договори з нефіксованим робочим часом. Якщо попередні пункти впливають швидше на прекаризацію до цього не прекаризованого населення, то ускладнена процедура Інспекцій Держпраці може мати наслідки для умов праці та захисту прекаризованих працівників/-ць напряду.

#### **2.4. Основні характеристики прекарної зайнятості українських громадян в умовах загострення війни.**

В цьому розділі будуть розглянуті трансформації прекарної зайнятості, що відбувалися протягом року повномасштабного вторгнення. Будуть окреслені ключові характеристики прекарної зайнятості та їхня роль у становищі працівниць під час війни. Йдеться про такі характеристики прекарної зайнятості як тривалість найму, контроль працівників/-ць над робочим процесом, рівень доходу та рівень захищеності. Розділ написаний на основі 14 глибинних інтерв'ю з прекарно зайнятими жінками: 7 із них на момент вторгнення були найманими працівницями, 7 – самозайнятими (дві з них – паралельно також працювали за наймом). Протягом року війни ситуація змінювалася, одна респондентка перейшла з найму в самозайнятість, одна – з самозайнятості в найм, десять жінок втратили роботу, три із них не знайшли нової. Детальну інформацію про респонденток можна знайти в Розділі 2.1 та в Додатку А. Імена респонденток та інші деталі, що можуть розкрити їхню ідентичність, змінені.

##### **2.4.1. Рівень доходу прекарно зайнятих жінок в умовах війни.**

Низький рівень доходу є однією з ключових характеристик прекарної зайнятості. Непостійність роботи простежується в різних сферах, проте високий рівень заробітку може частково компенсувати ризики нестабільності. Натомість, непостійність зайнятості у поєднанні з недостатніми доходами ставлять працівників/-ць у залежне від роботи чи працедавців становище. Респондентки, що взяли участь в дослідженні, мали нижче середнього або середній рівень доходу. За даними Міністерства фінансів станом на січень 2022 року, середня

зарплата в Україні становила 14 577 грн. Самозайнятість може асоціюватися з бізнес-діяльністю, а отже, сприйматися як діяльність з потенційно високим рівнем прибутку. Однак, в контексті цієї роботи розглядається саме нестабільна, непостійна самозайнятість, без найманих працівників/-ць. Тобто, самозайняті також мають обмеження по сумі доходу, адже володіють вичерпним запасом часових і фізичних ресурсів.

Окрім низького рівня доходу, для прекарної зайнятості характерною є також його нестабільність, тобто зміна доходу від місяця до місяця. Про нестабільність доходу повідомляли всі опитані респондентки, однак варіювалася сума заробітної плати в залежності від різних факторів. Сезонна праця є вагомим чинником розмаху в зарплаті. Наприклад, на виробництві взуття, верхнього одягу чи в'язаної продукції дохід вищий в передзимовий та зимовий період. У випадку промислового альпінізму, навпаки, більш прибутковий сезон – літній. В контексті самозайнятості відмінності пояснюються попитом на певні товари, а у випадку найму, окрім попиту, важливою є також сума за одиницю виготовленого товару, в залежності від його складності. У сфері торгівлі та послуг дохід змінюється в залежності від навантаження, а також обсягу проданих товарів та послуг. Поширеною є практика штрафування працівників/-ць, що може регулярно зменшувати дохід на непередбачувану суму.

Рівень доходу респонденток та контроль над доходами суттєво знизився під час війни. Аналіз доходів потребує розгляду двох ключових етапів: перший - простій на початку вторгнення, другий - відновлення роботи. Протягом перших місяців вторгнення майже всі респондентки не працювали, що вплинуло на фінансову нестабільність. Самозайняті (няня, доглядальниця, прибиральниця, майстриня, промислова альпіністка, продавчиня одягу) не працювали через відсутність попиту на їхні послуги. Наймані працівниці не виходили на роботу, здебільшого з ініціативи працедавців, як через відсутність попиту на товари і послуги, так і через небезпеку та логістичні труднощі. Також

деякі респондентки на початку вторгнення евакуювалися з небезпечних територій, займалися порятунком рідних, волонтерили. Водночас, період простою став викликом для прекарно зайнятих працівниць, адже як самозайняті, так і наймані працівниці не отримували доходу, на який розраховували. Це особливо актуально, зважаючи на відсутність суттєвої суми заощаджень.

На початку повномасштабного вторгнення вийшло звернення Торгово-промислової палати України. У ньому йшлося про те, що війна – це форс-мажорні обставини, а отже, сторони договорів можуть звільнитися від певних зобов'язань, виконання яких стало неможливим (Повідомлення № 2024/02.0-7.1, 2022). За відсутності роз'яснень щодо його застосування, працедавці використовували це звернення на власний розсуд, самотійно звільняючи себе від зобов'язання виплачувати заробітну плату. Хоча, згідно процедури, від виплат мали звільнитися лише ті працедавці, що отримують індивідуальний сертифікат від Торгово-промислової палати, який засвідчує критичність наслідків війни для конкретного бізнесу. Відповідно, вимушений простій найманих працівниць мав бути оплачений.

У деяких випадках не оплачувалася навіть праця, яка насправді виконувалася. Ганна (74, доглядальниця, сторожка, Біла Церква) розповіла, що не припиняла ходити на роботу навіть на початку вторгнення, проте на одному із робочих місць не отримувала заробітної плати. Роботодавці повідомили, що віддають весь прибуток на ЗСУ. Допомога ЗСУ на початку вторгнення була важливою для багатьох українців/-ок, проте це не може бути причиною невиконання заробітних плат. Кожен/-на працівник/-ця має мати право самотійно розпоряджатися заробленими коштами, особливо в період такої невизначеності, як початок повномасштабного вторгнення. Правдива або фіктивна допомога армії з ініціативи працедавців, пов'язана з війною, була ще однією загрозою рівню доходів прекарно зайнятого населення.

*“Ну там де я доглядала ходила, там платили, а тут то собирали гроші, в часі війни, два місяці, три - не давали. Йшли на тероборону.” (Ганна, 74, доглядальниця, сторожка, Біла Церква)*

Після того, як робота поступово почала відновлюватися (у тих, хто зберіг робоче місце), відновлюватися став і дохід. Проте не у всіх випадках він досяг довоєнного рівня. На підприємствах знизилися об'єми виробництва, що напряду впливало на заробітну плату, адже працівниці отримували дохід від виготовленої одиниці товару (Тамара, 37, пакувальниця, Львівська обл.), а також зменшилися суми оплати за кожну одиницю (Віра, 47, швея, Харківська обл.). Працівниці повідомляли про зменшення або відсутність премій, надбавок на період воєнного стану (Аліна, 22, продавчиня, Київ). Може здаватися, що самозайняті опинилися в дещо більш сприятливих умовах, адже могли впливати на рівень доходу, регулюючи ціни на послуги. Однак респондентки відзначали, що через зростання цін на розхідні матеріали, а також зменшення попиту, підняття цін не допомогло відновити довоєнний рівень прибутку (Марія, 54, продавчиня, Івано-Франківськ; Вікторія, 36, прибиральниця, Чернівецька обл.; Галина, 51, майстриня, Чернівці).

*“Ціни я трошечки підняла, трошечки. Так як у мене ціни і так низькі, а зросли ціни на матеріали. Якби я не підняла, то я взагалі би працювала у фонд миру. Але я на цьому взагалі не виграла, то що я підняла, воно компенсувало ціни на матеріали.” (Галина, 51, майстриня, Чернівці)*

Особливо прекарною у плані доходу була ситуація на тимчасово окупованих територіях (ТОТ). Хоча приблизно з літа робота на новоокупованих територіях почала відновлюватися, працівники/-ці не мали можливості законно зняти зароблені кошти з банківських карток, отримати українські соціальні виплати чи гуманітарну допомогу. Ускладненим був також виїзд із ТОТ. Працівники/-ці стали залежними від підтримки інших, наприклад, близьких, що перебували на неокупованих територіях. Умови роботи в ТОТ заслуговують

окремого дослідження, адже можуть відрізнятися, в залежності від області та сфер зайнятості.

Релокація стала ще однією причиною втрати доходу під час війни. Так, наприклад, респондентка Аліна (22, продавчиня, Київ), на прохання роботодавців, перебралася до іншого міста, де через воєнні дії бракувало продавців. Попри попередні домовленості, працівниці не відшкодували витрати на оренду житла в новому місці та дорогу, яка обійшлася дорого, адже станом на початок війни перевезення залізницею чи іншим громадським транспортом були ускладнені. Для недобросовісних працедавців, які часто пропонують прекарні умови праці, війна стала ще однією можливістю примножити/зберегти прибутки, перекладаючи витрати та небезпеку на працівників/-ць.

Отже, війна суттєво вплинула на рівень і стабільність доходу прекарно зайнятих працівників/-ць, чії доходи і до війни були низькими та нестабільними. Зокрема, це відбулося через вимушений простій на початку вторгнення, зниження обсягів виробництва, зменшення попиту на певні види товарів та послуг, в деяких випадках - через зменшення заробітних плат. Це є особливо актуально, зважаючи на відсутність або малу суму заощаджень, які здатні накопичити прекарно зайняті люди, внаслідок непостійності заробітку. Війна підсвітила також інші моменти, які можуть впливати на рівень заробітку, наприклад, недобросовісні працедавці, що можуть скористатися з вразливості людей в часі кризи. Період браку доходу було складніше пережити працівницям на тимчасово окупованих росією територіях, адже там поширилися особливі виклики в плані доходу.

#### **2.4.2. Тривалість прекарної зайнятості в часи війни.**

Прекарна зайнятість характеризується невпевненістю працівників/-ць у довготривалості та надійності роботи, як у випадку найму, так і самозайнятості. До повномасштабного вторгнення зайнятість опитаних жінок також мала ознаки непостійності. Про це повідомляли працівниці сфери послуг, торгівлі,

надомної праці, промислового альпінізму, креативної сфери. Непостійності роботи сприймають легка процедура звільнень та атипові форми працевлаштування: строкові договори, сезонність роботи, розщеплені трудові відносини, неформальні домовленості. Прекарна самозайнятість також має непостійний характер, і в різних сферах залежить від інших факторів. У сфері торгівлі, хендмейді, промальпі на непостійність впливає відсутність клієнтської бази, сезонність доходу. У випадку з надомною роботою нестабільність полягає у постійній зміні клієнтських запитів (наприклад, дитина виросла чи пішла до ЗДО, тому няня більше не потрібна).

Невпевненість у довготривалості роботи одна з респонденток пов'язувала зі скороченням під час пандемії COVID-19: тоді звільнили приблизно третину працівників/-ць підприємства (Тамара, 37, пакувальниця, Львівська обл.). Типовим прикладом прекарності та непостійності праці можна вважати сферу легкої промисловості, де працівників/-ць залучають, коли є попит, наприклад, на певний сезон, і відправляють у простій, коли підприємству це вигідно. Про таку систему роботи розповідала Віра (47, швея, Харківська обл.). Вона та її колежанки в постійному пошуку нової роботи/підробітків, адже цехи регулярно зупиняються на невизначений термін.

*“Зараз поки нема роботи, от дівчата пішли на шапки, пішли попробувати. Я думаю, вони вернуться, коли тут все почнеться знову. Бо ти привикаєш до людей, до начальства, до технолога.” (Віра, 47, швея, Харківська обл.)*

Легка процедура звільнень та неформальні трудові відносини спростили процес звільнення або розривання відносин з клієнтами і під час вторгнення. Десять із 14-ти опитаних жінок втратили роботу на початку або впродовж року повномасштабної війни. У восьми випадках розривання трудових відносин пов'язане саме з війною. Причинами були припинення діяльності підприємства, перебої з постачанням сировини на виробництві, зниження попиту на певні види послуг, вимушений переїзд із ТОТ, відмова адміністрації працювати в

дистанційному режимі, звільнення працівників/-ць, що не могли виконувати роботу через об'єктивні причини. Наприклад, один із працедавців звільнив жінку, що не виконала доручення, незважаючи на те, що вона перебувала під обстрілами на прифронтових територіях. Таким чином, працівники/-ці залишалися незахищеними, залежними від обставин і кожного дня ризикували втратити роботу.

*“Була ситуація, коли він (керівник - ред.) звільнив дівчину за те що вона щось там не так зробила, а вона в цей час в гарячій точці була, під Ізюмом, і їй взагалі не до того було, і це дуже багато кому не сподобалось.” (Олена, 24, копірайтерка, Київ)*

Звільняли прекарно зайнятих працівників/-ць також через неготовність бізнесу працювати в дистанційному форматі. Одна з респонденток, Лілія (22, вчителька приватної школи, Київ), евакуювалася за кордон. Не зважаючи на попередні домовленості, це стало причиною її скорочення. Вона планувала повернутися до Києва, коли ситуація в місті стабілізується, проте роботодавці були не готові продовжувати співпрацю в онлайн форматі і почали шукати заміну, не узгодивши звільнення заздалегідь. Таким чином, у прекарному становищі та без ресурсів для існування опинялися також люди, які в пошуках безпечного притулку виїжджали за кордон.

*“Була така розмова, що мені дадуть можливість викладати онлайн на певний період часу, поки я не зможу повернутися до Києва. Але була дуже дивна ситуація, коли в інстаграмі школи я побачила, що є вакансія вчителя зарубіжної літератури. ... Я кажу: ну а нащо ви казали, що можна онлайн, типу це дати надії, бо я все літо сиділа без роботи, і чекала що з вересня в мене буде певний дохід, певна стабільність.” (Лілія, 22, вчителька приватної школи, Київ)*

Сім із десяти жінок, що втратили роботу, протягом кількох місяців знайшли нове місце працевлаштування (у випадку найму) або нових клієнтів (у випадку самозайнятості). Двом респонденткам вдалося знайти більш стабільні

та високооплачувані роботи, тоді як п'ять із семи жінок влаштувалися знову на місця прекарної праці. Ці дві людини мали підтримку від близьких чи знайомих, а також були молодшого віку. Водночас, зібраних даних не достатньо, щоб стверджувати, чи справді молодим людям простіше залишати “погану” роботу. Алманг і Франке ставлять під сумнів цю поширену тезу (Allmang & Franke, 2020, с.152). Деякі респондентки (Лілія, 22, бариста, вчителька приватної школи) намагалися вийти за межі прекарної зайнятості, проте відмови при подачі на роботу штовхали назад до прекарних трудових відносин. Через високий рівень безробіття і, відповідно, готовність людей влаштуватися на роботу з поганими умовами праці, вийти за межі прекарної зайнятості – складно. Це також ускладнюється структурними причинами, наприклад, Х.М.Буші стверджує, що жінки довше залишаються прекарно зайнятими, ніж чоловіки (Boushey, 2005, як цитовано в Allmang & Franke, 2020, с.154).

Водночас, три респондентки не змогли працевлаштуватися після втрати роботи. Причини у кожній з них різні, проте пов'язані із повномасштабним вторгненням. Катерина (24, масажистка, Київ) виїхала за кордон, адже попит на її послуги зменшився в період війни, і жінка залишилася без роботи. За кордоном респондентка вивчає іноземну мову, проте наразі не змогла працевлаштуватися. Надія (50, промислова альпіністка, Харків) залишилася без роботи зі схожих причин. Її зайнятість перестала бути затребуваною в Харкові на період війни. Жінка наразі не шукає роботу, адже займається волонтерством та допомогою людям похилого віку в Харкові, які залишилися без засобів для існування. Вона не може покинути це заняття, а тому живе з допомоги близьких та спорадичних комерційних перевезень при транспортуванні гуманітарної допомоги. Вікторія (36, прибиральниця, Чернівецька обл.) втратила роботу через зниження платоспроможності колишніх клієнтів, жінка влаштувалася на іншу роботу, в заклад громадського харчування, проте він не витримав період блекаутів. Наразі жінка не може працевлаштуватися, адже її чоловік займається волонтерством і часто їздить на фронт. Відповідно Вікторія виконує

репродуктивну працю вдома. Така ситуація може бути актуальною також для сотень тисяч жінок, чії партнери/-ки захищають Україну в лавах ЗСУ.

Ускладненим є також працевлаштування для людей старшого віку. Так респондентка, що переїхала з ТОТ, намагалася знайти роботу в новому місці, проте це зайняло майже пів року, адже через вік їй траплялося багато відмов. Щоб знайти роботу, респондентці довелося перебратися до більшого міста, проте навіть там пошук затягнувся. Це може бути додатковою причиною, чому люди старшого віку, особливо серед числа ВПО, схильні погоджуватися на прекарні умови праці.

*“Дочка ходила по місту фоткала всі об'яви, скидувала мені, я дзвонила, питалася. На оїх дивилися, тоже дзвонили. ... Мені було тяжко знайти роботу, бо коли, особливо по телефону, от якщо тебе не бачать, кажеш 60 років – все, приговор, от приговор і всьо. Я кажу, що мені вік не мішає, не заважає працювати, я нормально працюю це всьо, але ж ні, от вам буде тяжко, а от у нас так, в нас сяк.” (Наталія, 60, продавчиня, Мелітополь)*

Війна спричинила також простій у роботі на початку повномасштабного вторгнення. Майже всі респондентки (окрім двох) не працювали у перші тижні/місяці після 24 лютого. Подекуди, це було ініціативою працівниць, проте в більшості випадків – рішенням керівництва або клієнтів. Такі рішення були обумовлені небезпекою для працівників/-ць, логістичними труднощами, відсутністю попиту та товари чи послуги, волонтерством, евакуацією тощо. Викликом простою стало зниження доходу працівників/-ць, а тому детальніше цей аспект початку війни розглянутий у Розділі 2.4.1.

Описані вище історії ілюструють, що війна спровокувала появу нових причин втрати роботи або неможливості повторного працевлаштування. Звільнення працівників/-ць пов'язане як із згортанням певних секторів економіки, ускладненою діяльністю бізнесу, так і з вимушеним переміщенням працівників/-ць по території України та за її межі. У випадках опитаних жінок звільнення відбувалося з порушенням трудового законодавства: деколи без

виплат зарплати за останній місяць роботи (Аліна, 22 продавчиня, Київ), без попереднього узгодження та відпрацювання заздалегідь обумовленого терміну (Дарія, 31, няня, Львів, Віра, 47, швея, Харківська обл.). Це ставить жінок у ще більш прекарне та невизначене становище не лише в трудовому, а й у інших аспектах.

### **2.4.3. Рівень захищеності працівниць в умовах загострення війни.**

До повномасштабного вторгнення прекарна зайнятість негативно позначалася на фізичному та ментальному здоров'ї, соціальній та правовій захищеності. Усі респондентки відзначали, що робота позначається на їхньому здоров'ї; як саме – залежить від сфери зайнятості. Повідомляли про болі у спині, руках, ногах, пов'язані з умовами роботи; погіршення зору; емоційних проблемах; у випадку подобових чергувань – про проблеми зі шкірою та сечостатевою системою (через відсутність вбиральні на робочому місці). Знижувала захищеність працівниць також відсутність більшості соціальних гарантій та порушення трудових прав. Наприклад, у сфері торгівлі і послуг частими є ситуації невиплат останніх заробітних плат, некоректне нарахування суми заробітку, безкоштовні стажування. Також ніхто із респонденток не мав медичного страхування, у всіх, крім однієї опитаної, не було оплачуваних лікарняних, в деякого – відпусток, пенсійного страхування тощо. Тобто навіть офіційне працевлаштування не гарантує дотримання трудових прав, адже може використовувати прекарні, атипові форми зайнятості, наприклад, розщеплені трудові відносини. Прекарна зайнятість є незахищеною також через ускладнену діяльність профспілок, що пояснюється атомізацією працівників/-ць.

У ході повномасштабної війни з'явилися нові виклики у плані захищеності. По всій Україні підвищилась загроза життю та здоров'ю працівниць, наприклад, через російські обстріли ракетами та БПЛА. Не всі роботодавці належно адаптували робочі місця і процеси до воєнних реалій та забезпечили працівникам/-цям необхідні умови для укриття. Деякі опитані не

припиняли роботу під час повітряних тривог, деякі – припиняли тільки у випадку масованих обстрілів, деякі – не мали укриття на роботі чи поблизу. Так, наприклад, Аліна (22, продавчиня, Київ) повідомила, що найближче укриття знаходилося на відстані 15-20 хв. пішки від МАФ-у, де вона працювала, а тому частину часу тривоги працівниці проводили в дорозі до укриття. Також часто команда була змушена не ходити до укриття зовсім, адже одразу після закінчення тривоги магазин повинен відновити роботу, в протилежному випадку – працівниць штрафували.

*“Під час повітряних тривог нас вигяняли з магазинів, і роби що хочеш. Місця, куди піти - не було. Укриттів не було, або були дуже далеко. І там не було зв'язку, і не можна було побачити коли тривога закінчується. А запізнюватися не можна було.”* (Аліна, 22, продавчиня, Київ)

Одній із працівниць доводилося відстоювати своє право ховатися під час тривоги, адже, попередньо, працедавці були налаштовані на безперервну роботу (Поліна, 19, кухарка, Київ). Особливості робочого середовища могли перешкоджати дізнатися про небезпеку. Наприклад, у швейних цехах – шумно через роботу апаратури, телефонами користуватися заборонено, а керівництво не подбало про додаткову систему оповіщення (Віра, 47, швея, Харківська обл.). Деякі опитані самозайняті також не мали належного місця укриття та процедури сховку або були залежними від клієнтів. У випадку надомних працівниць саме клієнти вирішували, яка тривога є загрозою, а яка – ні (Ганна, 74, доглядальниця, Біла Церква; Дарія, 31, няня, Львів).

На тимчасово окупованих територіях (ТОТ), перелік загроз також включав безпосередній контакт із армією росії під час перебування на робочому місці. Наталія (60, продавчиня, Мелітополь) працювала на ринку, де постійно патрулювали озброєні окупанти; попри ринок їздила військова техніка, з якої на людей були націлені автомати. Небезпека та тиск там були перманентними, проте жінка була змушена працювати, адже мала потребу в коштах. Так жінка описує свій досвід:

*“Ти нічо не можеш зробити, бо понимаєш, шо ти без зброї, а вони навіть по базару ходили з автоматами. І по місту їздили ці їхні бронетранспортьори, і нагорі люк, а з люка два солдата з автоматами так, на мирних людей! Ти просто під прицелом.” (Наталія, 60, продавчиня, Мелітополь)*

Прекарно зайняті люди також можуть бути позбавлені підтримки працедавців у разі вимушеної релокації, руйнування житла, поранення чи смерті близьких на війні. Опитані, які є найманими працівницями, стверджують, що роботодавці не практикують таку підтримку. Допомогу коштами, в разі потреби, може здійснювати колектив. Самозайняті люди, у свою чергу, також можуть бути позбавлені підтримки внаслідок атомізації та відсутності колективної солідарності між працівницями галузей.

Прекарно зайняті працівники/-ці мають такі самі права на соціальний захист, як і інші громадяни/-ки України. Проте в силу атипових відносин та поширеності тіньової зайнятості серед прекаризованих сфер, під час війни працівниці опинилися без державного захисту. Наприклад, Вікторія (36, прибиральниця, Чернівецька обл.) втратила більшість замовлень під час війни, проте не змогла отримати допомогу по безробіттю, адже її відносини з клієнтами носили неформальний характер. У сфері надомної праці офіційне працевлаштування, хоча і можливе за законом, – дуже рідкісне через низькі доходи працівниць та відсутність обізнаності сторін щодо можливих варіантів оформлення відносин. Внаслідок атипового оформлення відносин на роботі ще одна респондентка не змогла отримати статус ВПО, який передбачає щомісячні виплати від держави, гуманітарну допомогу, пільги. Навіть компанії, які практикують офіційне працевлаштування, мають прекарні форми зайнятості, у вигляді стажувань. Тож респондентка, яка стажувалася в Києві і пішки евакуювалася з міста, не змогла отримати статус ВПО, адже не мала документального підтвердження свого проживання в зоні бойових дій:

*“Я була як стажерка оформлена, стажування закінчилося, але договір ми не встигли підписати. І виходить, що ні виплати мені не положено, ні*

*статус ВПО я не можу отримати. ... Сама я з Вінниці, а це не рахується як небезпечна зона, те, що я з Києва евакуювалась пішки, то байдуже. Я ходила в цей ЦНАП у Львові, знавала, але сказали мені, що ні.” (Олена, 24, копірайтерка, Київ)*

Також у період воєнного стану працівниці стали менш захищені на рівні КЗпП України, адже почав діяти Закон про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану, режим спрощеного регулювання трудових відносин, Трудовий договір з нефіксованим робочим часом а також Мораторій на перевірку бізнесу інспекцією Держпраці. Серед нововведень на період воєнного стану також є обмеження діяльності профспілок. Цими змінами до законодавства України держава стає на захист бізнесу, залишаючи інтереси та права працівників/-ць поза межами уваги, роблячи їх більш вразливими. Детально зміни правового поля та їхні наслідки проаналізовано в Розділі 2.3.

Отже, прекарна зайнятість стала ще менш захищеною, ніж у довоєнних період. Фізична небезпека, яка щодня загрожує працівникам/-цям вдома, є також і на робочих місцях, які не завжди гарантують належний захист. Крім фізичних загроз, працівники/-ці, внаслідок неналежного оформлення трудових відносин, стали менш захищеними в питаннях соціального захисту і захисту трудових прав.

#### **2.4.4. Контроль над робочим процесом прекарно зайнятих жінок під час повномасштабної війни.**

Слабкий рівень контролю працівників/-ць над робочим процесом - ще одна характеристика прекарної праці. Вона проявляється у слабкому контролі над робочим часом, тобто непередбачуваності розкладу. Ця складова була присутня в робочій практиці респонденток: як найманих працівниць, так і самозайнятих. Наприклад, баристи та продавчині часто працюють за викликом або, в залежності від графіку роботи закладу, у сфері приватної освіти поширеною є практика непередбачуваних заміन одного викладача іншим. В контексті самозайнятості є можливість регулювати графік, проте залишається

аспект терміновості замовлень чи запитів, або відсутності замовлень. Наприклад, няня чи прибиральниця підлаштовується під потреби клієнта і, якщо одного тижня послуги працівниці потрібні, то наступного тижня замовлень може не бути. Умови роботи, зазвичай, встановлює клієнт або роботодавець. Прекарна зайнятість характеризується великою відстанню від персоналу до адміністрації, що впливає на прийняття рішень, зокрема дотичних і до умови роботи. Особливо низьким рівень комунікації є у сферах, де є велика пропозиція “робочої сили” та плинність кадрів, адже працедавець/клієнт не зацікавлений в утриманні працівника/-ці. Йдеться про сферу послуг, торгівлю, легку промисловість.

*“У нас так як би свобода, тобто ніхто нікого не держить. Не подобається – ножиці в сумку і пішла, на твоє місце є завжди люди.” (Віра, 47, швея, Харківська обл.)*

Рівень контролю працівниць над робочим часом знизився протягом війни. У сферах, де спостерігається зменшення попиту на товари і послуги, у працівниць зменшилася кількість робочих годин (Тамара, 37, пакувальниця, Львівська обл.), що впливає і на оплату праці. Зменшення кількості замовлень відобразилося на контролі над робочим часом самозайнятих. Окрім зменшення попиту, на навантаження впливає також встановлення комендантської години. В деяких областях на початку війни вона тривала із 16:00. І, хоча наразі комендантська починається пізніше, в Харківській області на момент написання роботи вона триває із 19:00 до 07:00. Таким чином, працівницям потрібно раніше покидати робоче місце, щоб встигнути на громадський транспорт та повернутися додому вчасно. В сфері послуг та торгівлі зменшувалася кількість робочих годин за рахунок закриття закладів під час повітряних тривог. Це зменшує кількість відпрацьованих годин, обсяг реалізованого/виготовленого товару, що впливає на дохід.

Водночас в інших сферах, навпаки, спостерігається активна діяльність та збільшення навантаження на працівників/-ць. Наприклад, сфера громадського

харчування, особливо в областях Західної України, працювала досить активно, адже збільшився попит за рахунок внутрішньо-переміщених осіб. Це також впливало та рівень контролю над часом і умовами роботи.

*“Це був якраз період, коли всі ринули на Захід, може пам'ятаєш. Всі боялися, це зрозуміло. ... Дуже людей збільшилося, було складно. З самого ранку люди в чергу вистроювалися. Було складно. Всі голодні, всіх треба нагодувати.”*  
(Поліна, 19, кухарка, Львів)

Спостерігаються також і позитивні зміни в характеристиках прекарної зайнятості. Так, наприклад, у випадку двох респонденток, які вирішили відкрито говорити про свої потреби, частково зменшилася відстань від персоналу до адміністрації, що приймає рішення. Тамара (37, пакувальниця, Львівська обл.) повідомила, що за час війни покращилися умови праці на підприємстві: на прохання працівників/-ць адміністрація дозволила використовувати телефони під час роботи, а також регулювати робочий час в разі потреби. Респондентка пов'язує такі зміни з переосмисленням важливості безпеки з боку керівництва. Поліна (19, кухарка, Львів) переконала керівництво закривати заклад в часі повітряної тривоги, хоча попередньо вони збиралися продовжувати роботу. Дівчина вже декілька років працює у сфері послуг, і це, за її словами, був перший випадок, коли адміністрація дослухалася до персоналу.

У випадку двох респонденток, спостерігається готовність працівниць залишати місця прекарної зайнятості та таким чином впливати на умови роботи. Наприклад, Вікторія (36, прибиральниця, Чернівецька обл.) не погодилася продовжувати трудові відносини з клієнткою, що зневажливо до неї поставилася. А Олена (24, копійтерка, Київ) покинула роботу через несправедливе ставлення адміністрації до іншої працівниці: колегу було звільнено за невиконання завдання попри те, що вона перебувала на прифронтовій території, в Ізюмі. Ще дві респондентки (Поліна, 19, чат-менеджерка, Львів; Аліна, 22, продавчиня, Київ) були незаконно звільнені під час війни: одна – через хворобу, інша – через невдоволення умовами праці.

Проте респондентки вирішили привернути увагу громадськості до порушення КЗпП працедавцями та висвітлили ці ситуації у соціальних мережах. Важливість залучення громадськості до питань порушення прав прекарно зайнятих детальніше розглянута в Розділі 2.5. Водночас, така готовність спостерігається серед молодих працівниць.

Контроль працівниць над робочим процесом погіршився в плані контролю над часом роботи: в деяких сферах суттєво зменшився час роботи за рахунок обставин, пов'язаних із війною, тоді як у інших сферах навантаження навпаки - зросло. Водночас контроль над робочим процесом та зменшення відстані від працівників до адміністрації – єдина характеристика прекарної зайнятості, яка зазнала позитивних змін. Хоча про масштаби цих змін в межах якісного дослідження говорити не варто, спостерігається готовність частини працівниць покращувати умови роботи або залишати роботу, яка їм не підходить.

#### **2.4.5. Наслідки трансформації основних характеристик праці для життя прекарно зайнятих.**

Прекарна, як і будь-яка інша зайнятість, має вплив на життя тих, хто до неї залучається. Детально про небезпеку прекарної зайнятості написано в Розділі 1.4., тут же запропонований короткий аналіз того, як зміни в характеристиках праці вплинули на зміни в різних аспектах життя прекарно зайнятих. Під час війни на самопочуття (емоційний та фізичний стан) та добробут працівників/-ць можуть впливати багато інших факторів, окрім роботи: це і постійне відчуття небезпеки, переживання за рідних і близьких, матеріальні збитки, спричинені війною, і низка інших причин. Самі респондентки стверджують, що їхній емоційний та фізичний стан погіршився під час війни, проте не пов'язують це з ситуацією на робочому місці, а, швидше, із загальними подіями в країні. Проте в деяких аспектах життя респонденток все таки спостерігається зв'язок із прекарною зайнятістю.

Ключовим наслідком прекарної зайнятості в часі війни можна назвати низький рівень життя та добробуту працівниць. Через події, описані в попередній розділах, такі як вимушений простій, втрата робочих місць, зменшення попиту та нерегулярна робота підприємств зменшився дохід працюючих. На фоні відсутності збережень економічне становище працівниць було скрутним. Вони стверджували, що під час війни довелося обмежувати витрати, зокрема, на дозвілля, розвиток, профілактику здоров'я, зосереджуючись на базових потребах. І якщо респондентки молодшого віку могли покладатися на підтримку батьків чи інших близьких, працівниці старшого віку самі мали стати цією підтримкою для когось.

*“Якісь там збереження були, не прям аж такі. Але оскільки в мене 3 дітей, і мама лежача, то це не було такої стабільності. На продукти вистачало, але як буде далі, що буде далі, було дуже страшно. Ми не дозволяли дітям нічого такого, ми себе ущемляли, і дітей у тому плані. Щоб якось прожити.” (Тамара, 37, пакувальниця, Львівська обл.)*

Брак коштів та нестабільність доходу спонукала респонденток шукати додаткового підробітку, часто не офіційного та прекарного, таким чином займаючи все більшу частку життя роботою. До такої практики вдавалися п'ять респонденток. Однак, додаткова зайнятість в часі війни – це окрема широка тема для дослідження у сфері labor studies.

Децю простішою була ситуація для респонденток із сільської місцевості, які мають натуральне господарство. Респондентки із сільської місцевості (Вікторія, 36, прибиральниця, Чернівецька обл.; Тамара, 37, пакувальниця, Львівська обл.) зазначали, що домашнє господарство допомогло їм пережити цей період, тоді як респондентки з міст поклалися на гуманітарну допомогу і власні заощадження.

*Помогло то, що ми в селі. Майже все мали своє. Ну купляєш, але не так як інші. Ну і батьки помагали. (Вікторія, 36, прибиральниця, Чернівецька обл.)*

Вплив війни на згортання деяких сфер спричинив безробіття, що каталізувало виїзд працівниць за кордон, окрім ключового фактору небезпеки. Непостійність зайнятості та доходу не дозволила накопичити достатньо фінансових запасів, щоб працівниці залишилися в Україні, поступово відновлюючи діяльність. Ситуація також ускладнювалася відсутністю виплат від держави внаслідок втрати роботи, адже діяльність респонденток, що виїжджали за кордон, не була офіційно оформленою. Це також призводить до того, що вимушено переміщені особи опиняються в прекарних умовах за кордоном, не бачать можливості повернутися додому. Таким чином, прекарна зайнятість підсилювала прекаризацію інших сфер життя.

*“Збереження у мене були десь на 2 тижні. Їх вистачило щоб якраз доїхати до Львова, кілька днів я пожила у Львові, потім купила квиток до Кракова, потім до Німеччини. Тобто ті збереження вони всі пішли на проживання, на дорогу. ... Я дуже хочу повернутися в Україну, але я розумію, що ну не на часі моя професія.” (Катерина, 24, масажистка, Київ)*

Емоційний стан респонденток був складним через життя в умовах війни. Проте обставини на роботі могли на нього додатково впливати. Так, наприклад, одна із респонденток повідомляла про депресивний стан після звільнення з роботи з ініціативи працедавця (Лілія, 22 вчительна приватної школи, Київ). Звільнення відбулося через виїзд Лілії за кордон. Ще одна респондентка, Ганна (74, доглядальниця, сторожка, Біла Церква) повідомляє про постійне накопичення негативних емоцій, яке пов’язує з загальною нервовою атмосферою на роботі – це впливає як на фізичне, так і емоційне самопочуття працівниці.

Незважаючи на низку негативних впливів прекарної зайнятості на життя респонденток під час війни, непостійність зайнятості має і позитивний суспільно-корисний аспект. Відсутність постійної зайнятості сприяла залученню до волонтерства. Так, наприклад, Надія, що до війни займалася промисловим альпінізмом, через неактуальність її професії почала активно допомагати у сфері логістики українській армії та цивільним людям, що

постраждали від воєнних дій (Надія, 50, промислова альпіністка, Харків). Галина (51, майстриня, Чернівці) внаслідок втрати замовлень також вивільнила час на волонтерство, і займалася, тим, що вміла: в'язанням маскувальних костюмів “Кікімора” для воїнів ЗСУ. Їхня діяльність була безоплатною, та ставила працівниць у нестабільне становище, проте вона була корисною для громади та допомагала респонденткам справлятися з емоційним тягарем війни. Натомість людям, що працювали на умовах стабільної повної зайнятості було складніше вивільнити час для волонтерської діяльності.

Війна також відіграє важливу роль у плануванні майбутнього. Половина респонденток не готові планувати майбутнє у контексті трудової діяльності, для них головний орієнтир планування – це перемога України у війні. Йдеться про жінок зрілого і старшого віку. Натомість, молодші респондентки, а також деякі респондентки зрілого віку, мають плани щодо кар'єрного розвитку. Одна респондентка планує розвиватися в межах своєї професії, натомість інші – хочуть змінювати сферу, працевлаштовуватися на більш стабільних, високооплачуваних та цікавих для них сферах. Водночас, досвід першого року війни свідчить, що лише 2 респондентки змогли вийти за межі прекарної праці. Також, ймовірно, цей процес буде ускладнюватися, оскільки все більше сфер зайнятості прекаризується. На це будуть впливати як глобальні тенденції на ринку праці, так і недавні зміни до трудового законодавства України.

Водночас, спостерігається сприйняття прекарної зайнятості як норми. Експертка дослідження, Н.Ломоносова, стверджує, що нове покоління, яке зростає в епоху платформенної економіки та гнучкої зайнятості, ймовірно, не буде бачити альтернатив незахищеним трудовим відносинам. Ця теза підтвердилася під час глибинних інтерв'ю із працівницями. Наприклад, коментуючи не виплату заробітних плат під час простою, респондентка пояснює, що бізнес не може *“вивозити мене на своїх плечах”* (Лілія, 22, вчителька приватної школи, Київ). Тобто в уявленні респондентки, працедавці звільняються від відповідальності за працівників, що приносять прибуток

їхньому бізнесу. Сприйняття прекарності як норм пов'язане також із теорією прихованих витрат, яку детально розглянуто в Розділі 1.5. Жінки несуть “приховані” витрати, адже деколи самі не знають власних трудових прав, і відповідно, коли вони порушуються (Kidder & Raworth, 2010, с.16). Засвоєння подібних настанов та незнання трудових прав також може сприяти поширенню прекарної зайнятості та складнішому виходу з таких трудових відносин.

## **2.5. Перспективи захисту трудових прав прекарно зайнятого населення.**

Захист трудових прав прекаризованого населення – відповідальність багатьох стейкхолдерів:

- Держави, що несе кінцеву відповідальність за правове поле, яке створює для своїх громадян/-ок.
- Бізнесу, який задля максимізації прибутків десятиліттями використовував атипові та інші прекарні форми взаємовідносин.
- Дослідницької спільноти, яка є відповідальною за дискурс, що продукує.
- Медіа, які мають прямий вплив на громадську думку.
- Активної громадськості, якій не байдужі питання соціальної справедливості.
- Самих прекаризованих жінок та чоловіків.

В цьому розділі будуть розглянуті основні пропозиції, що їх кожен зі стейкхолдерів може впроваджувати на власному рівні задля захисту трудових прав людей, що виконують важливі для функціонування суспільства функції. Спершу будуть розглянуті потенційні зміни на державному та інституційному рівнях.

Для ефективного захисту прав найманих працівників/-ць та самозайнятих є потреба розподілити певні компетенції між центральними органами

виконавчої влади. Наразі Міністерство економіки України здійснює як захист інтересів підприємців, так і політику у сфері трудових відносин (Міністерство Економіки України. б. д.). Зокрема, Міністерство економіки одночасно розробляє дерегуляційні політики в інтересах інвесторів та координує роботу Державної служби зайнятості та Державної служби України з питань праці, покликані захищати права працівників/-ць. Канд. юридичних наук та експерт дослідження, В.Дудін, з цього приводу висловився таким чином: *“Не може одне і те саме міністерство і захочувати інвесторів, і при цьому суворо і непохитно стояти на боці захисту прав працівника”* (Дудін, експертне інтерв’ю). Отже, утворюється ризик конфлікту інтересів. Ефективний спосіб вирішення питання – передача структур, відповідальних за права працівників/-ць, під юрисдикцію Міністерства соціальної політики, як це було раніше.

Захистом прекаризованих працівників/-ць повинна займатися Державна служба України з питань праці. Проте діяльність цього органу не унормована Законом, а також часто блокується зацікавленими сторонами (Сандул, експертне інтерв’ю). На момент написання роботи у Верховній Раді України піднімаються питання впорядкування функцій Державної служби, проте якими будуть результати цих напрацювань – невідомо (Прес-служба Апарату Верховної Ради України, 2023). В контексті війни актуальним також може бути і зняття мораторію на інспекції Держпраці. Тож для ефективного функціонування цієї структури необхідно врегулювати її діяльність та розширити наявні повноваження.

Подолання неофіційної зайнятості – комплексний та довгий процес, який немає простих рішень. Водночас, деякі дії все таки можуть бути прийняті державою, щоби сприяти офіційному працевлаштуванню. Зокрема, це посилення роботи та розширення повноважень фіскальних органів влади та напрацювання нової податкової політики (Дудін, експертне інтерв’ю). Також є потреба у зменшенні порогу несплаченої суми податків, після якої настає

кримінальна відповідальність. Наразі, за Статтею 212 ККУ, ця сума становить більше, ніж 4 млн. грн., тобто кримінальна відповідальність для порушника наступить лише після того, як він не сплатить податків на відповідну суму (Західна консалтингова група, 2023). Може бути помічним також дотримання принципу стабільності податкового законодавства, який передбачає, що зміни до будь-яких елементів податків можуть вноситися щонайменше за півроку до настання періоду, коли ці правила будуть впроваджені (Лопушняк, експертне інтерв'ю).

Ще однією рекомендацією може стати скасування або внесення правок до Закону №2136-IX Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану. На думку експертів дослідження, цей Закон не відіграє покладеної на нього функції, а також економічна ситуація в країні суттєво покращилася, порівняно з початком 2022 року, тому вже не вимагає таких суттєвих переваг для роботодавців.

На державному рівні також слід зайнятися розбудовою соціальної інфраструктури, зокрема, налагодженням мережі закладів дошкільної освіти, будинків літніх людей та закладів догляду за людьми з інвалідністю. Відсутність дитсадків та прив'язаність до догляду за дітьми, а згодом і догляд за літніми членами родини спонукають жінок залучатися до прекарної зайнятості. Це актуально також у контексті війни, адже збільшується кількість внутрішньо-переміщених жінок, які поселилися в сільській місцевості, де ситуація як із соціальною інфраструктурою, так і з пошуком роботи – складніша (Ломоносова, експертне інтерв'ю). Розвиток державної системи турботи та реабілітації для людей з інвалідністю є особливо актуальним в часи війни, адже серед громадян/-ок України стає все більше таких людей. Неоліберальний підхід держави до вирішення питань відновлення України після війни, скоріш за все, не врахує інтереси прекарно зайнятих.

Важливим аспектом захисту трудових прав прекарно зайнятого населення є формування суспільного дискурсу навколо викликів такої зайнятості. Це те,

чим повинні займатися як наукова та активістська спільноти, так і прекаризоване населення через власний соціальний капітал та медіаресурси.

Роль дослідницької спільноти в контексті формування суспільного дискурсу доцільно пояснити через концепт інтерпеляції. С.Річард пояснював інтерпеляцію як спосіб конструювання ідентичності через певну ідеологію: *“Інтерпеляція позначає спосіб, у який ідеологія конструює суб’єкт, процес суб’єктифікації. Наприклад, коли хтось чує «покликання» християнської віри, він «інтерпелюється» цим покликанням і перетворюється на «віруючий суб’єкт»*” (Річард, 2012). Через інтерпеляцію науковий дискурс може сприяти посиленню самоідентифікації прекарно зайнятих людей як прекаріату, тобто таких, чиї трудові права порушуються, а відтак і допомагати цій верстві населення відстоювати їх.

Активістська діяльність також є важливим аспектом захисту прекаризованого населення. Така діяльність в Україні не є поширеною, проте випадки позитивних зрушень внаслідок активізму існують, тож у межах цієї роботи доцільно згадати про деякі з них. Зокрема, про спеціалізовані громадські організації, профспілки, а також деякі низові ініціативи.

В Україні діють щонайменше дві громадські організації, що профільно займаються захистом трудових прав населення. Це ГО “Трудові ініціативи” та ГО “Соціальний рух”. Трудові ініціативи – це організація, яка надає безоплатну юридичну допомогу у сфері трудового права, організовує просвітницькі події, займається аналітикою, а також розвиває профспілковий рух в Україні (Трудові ініціативи, б.д.). Під час повномасштабної війни волонтери Соціального руху, окрім аналітичної діяльності, організували проект “Трудоборона”, покликаний надавати безкоштовну правову допомогу та консультації з трудових прав, які почали частіше порушуватися (Соціальний рух, 2022). Також існують інші правозахисні організації, які можуть частково покривати питання, пов’язані із трудовими правами, наприклад, “Українська Гельсінська спілка з прав людини”. Потуг перелічених організацій не достатньо, щоб покрити всі потреби прекарно

зайнятих в Україні в умовах війни, проте їх наявність є позитивним маркером готовності громадянського суспільства до порушення питань трудової солідарності.

Попри те, що вплив профспілкових організацій наразі менший, ніж був раніше, ця форма об'єднань все ще виконує важливу правозахисну функцію та має потенціал до розвитку.

Організація діяльності профспілок у сферах прекарної зайнятості є складнішою, ніж у стандартній, традиційній зайнятості. Якщо профспілка утворюється на великому підприємстві, до неї можуть увійти лише ті працівники/-ці, які працюють за офіційним трудовим договором. Якщо ж мова йде про позикових працівників/-ць (аутсорсинг, аутстафінг) – вони не зможуть підпадати під діяльність профспілки їхнього фактичного роботодавця. Люди, які працюють за цивільно-правовим договором або ж без договору зовсім, також не підпадають під діяльність профспілок (Дудін, експертне інтерв'ю).

Значна частина прекарно зайнятих працює також у малому та середньому бізнесі або є самозайнятою. Тоді є сенс створювати галузеві профспілки, а не спілки працівників/-ць окремого підприємства. Проте профспілка, скажімо, у металургійній зайнятості може працювати на основі членських внесків, адже дохід, як і робота її членів/-ок, є стабільним. Тоді як профспілки прекарно зайнятих, до прикладу, працівників/-ць сфери послуг чи репетиторів/-ок – зустрічаються рідше, адже працівники/-ці є атомізованими одиницями або й конкурентами/-ками.

Оскільки в умовах воєнного стану права профспілок обмежені, а в контексті прекарної зайнятості професійні спілки в принципі не мають особливих юридичних повноважень, може зміщуватися їхній фокус та способи діяльності. Якщо раніше (при стандартній зайнятості) профспілки могли напругу блокувати рішення керівництва, тепер має сенс використовувати більш гнучкі методи впливу: збори працівників, публічні обговорення проблемних питань, колективні звернення, висвітлення порушення прав працівників/-ць у

медіа просторі. Такі професійні спілки можуть діяти як і в контексті найманих працівників/-ць, так і для самозайнятих жінок однієї сфери зайнятості.

Хоча профспілки часом асоціюються із бездіяльним спадком СРСР, професійна спілка за своїм визначенням – це добровільна неприбуткова громадська організація (Мішенков, б.д.). А профільні громадські організації часто є рушіями позитивних змін у тих чи інших галузях. До профспілок в Україні сформоване негативне ставлення із різних причин. Зокрема і через розчарування в діяльності спілок після розпаду СРСР та відсутність в публічному просторі успішних випадків вирішення трудових конфліктів на користь профспілок (Ломоносова, експертне інтерв'ю). Проте, навіть якщо роль профспілок у класичному розумінні цього поняття буде знижуватися, залишається можливість розвивати рух за права працівників/-ць у напрямку Labor NGOs. Запит на створення асоціацій для захисту трудових прав, на думку експертки дослідження Наталії Ломоносової, є у різних галузях: працівники/-ці говорять про потребу об'єднань, спільнот тощо.

В Україні зафіксовані успішні випадки діяльності як офіційних профспілок, так і громадських рухів. Так, наприклад, була створена Вільна Профспілка Підприємців України (Vkursi, б.д.), яка складалася з торговців на ринках, і працювала, в основному, в напрямку вирішення конфліктів із орендодавцями торгових точок (Дудін, Сандул, експертні інтерв'ю). У 2019 році зародився низовий рух медперсоналу, який вимагав підвищення заробітних плат для санітарок, медсестер та лікарок. Згодом рух оформився в ГО «Медичний рух “Будь як Ніна”» (Ткаліч, 2020). Якщо згадувати про профспілки підприємств, експерти відзначають рівень самоорганізації колективу групи компаній “Нова Пошта”. Команда пропрацювала різні аспекти захисту власних прав, включно із попередженням гендерно зумовленого насилля (Сандул, експертне інтерв'ю; Профспілка Нова пошта, б.д.). Робітники/-ці заводу “Кока-Кола Бевериджиз Україна” за допомогою “Профспілки працівників агропромислового комплексу” домоглися збільшення заробітної плати в півтора

рази для виробничих професій (Мовчан, 2018). Проте не всіх працівників зазначених вище організацій/структур можна віднести до прекарно зайнятих.

Якщо ж говорити про досвід об'єднання саме прекарно зайнятих, варто відзначити створення профспілки так званих “платформерів”, тобто працівників/-ць цифрових платформ “Glovo”, “Bolt food”, “Uber eats”. Спілка була організована кур'єрами і кур'єрками цих компаній. Основною метою її діяльності є захист прав працівників/-ць платформених бізнесів (Профспілкові вісті, 2019). Платформенні компанії наголошують, що кур'єри є фрілансерами, тобто незалежними підприємцями, проте їх діяльність регулюється політиками бізнесу і носить характер трудових відносин. Зокрема, цифрові платформи вимагають певний понаднормовий рівень навантаження та блокують робочі акаунти тих, хто працює менше 10-14 годин на добу. Вони також не страхували кур'єрів/-ок від нещасних випадків під час виконання замовлень. Тож профспілка, зокрема через страйки, піднімала питання страхування працівників/-ць, офіційного працевлаштування, вноормування робочого графіку (Соціальний рух, 2019). У випадку кур'єрів/-ок Bolt деяких позитивних змін було досягнуто (Сандул, експертне інтерв'ю). У 2019 році створилася громадська організація “Об'єднання домашнього персоналу. Національна спілка” (You Control, б.д.). Вона не є профспілкою юридично, проте, фактично, ГО покликана до тих самих функцій – захисту трудових прав працівників/-ць однієї галузі. Подібні ініціативи ще не призвели до масштабних інституційних змін, проте вони мають потенціал впливати на відчуття колективної солідарності.

Зважаючи на диджиталізацію інформаційного простору, варто звернути увагу також на залученість медіаресурсів та інноваційних технологій для висвітлення питань порушення прав прекарно зайнятого населення та формування громадської думки з цього питання. Успішним можна вважати випадок із низовим рухом медичного персоналу “Будь як Ніна”: цей рух почався із відеозвернення медсестри Ніни Козловської, яка заявила, що не хоче

змінювати професію, однак її не влаштовують умови праці (Ткаліч, 2020). Зараз сторінка руху у Facebook налічує більше 84 тис. учасників/-ць (Рух #БудьякНіна, б.д.). Експерти наголошують на важливості інноваційних підходів до висвітлення трудових проблем, зокрема створення форумів із відгуками про працедавців, розголос у медіа. Водночас прекаризоване населення не завжди має достатньо широку мережу соціальних контактів задля активного поширення інформації. Є доцільним додаткове залучення та зацікавлення в тематиці як профільних медіаресурсів, так і звичайних суспільно-політичних медіамайданчиків.

Існують також і правові шляхи врегулювання порушення прав прекаризованих працівників/-ць. Навіть якщо відносини не були офіційно задекларовані, існують перспективи вирішення таких питань. Є можливість написати скаргу на роботодавця до Державної служби України з питань праці, яка направить інспекцію та перевірить умови працевлаштування. Також працівники/-ці можуть звернутися до Національної Поліції України за Статтею 172 – Грубе порушення законодавства про працю (Кримінальний кодекс України, 2001). За словами експерта В.Дудіна, суд може змусити працедавця відшкодувати працівнику/-ці суму за період, який вона була неофіційно працевлаштована, навіть якщо заробітна плата була виплачена. Також можна оскаржувати в суді рішення про незаконне призупинення трудового договору в разі офіційного працевлаштування (Дудін, експертне інтерв'ю).

Попри наявність правових інструментів врегулювання порушення прав прекарно зайнятих, вони не завжди є дієвими. Це можна пояснити кількома факторами. Перший аспект – це незначна увага громадськості до трудових прав та сприйняття порушення прав як норми. Через те правоохоронні органи (поліція, прокуратура) не завжди сприймають ці порушення як серйозні (Дудін, експертне інтерв'ю). Тому такі справи не закінчуються відповідними покараннями та породжують наратив безкарності, що провокує ще більше злочинів проти трудових прав працівників/-ць. Тож увага громадськості до

таких питань у точкових випадках та довгостроковій перспективі може позитивно впливати на встановлення правової справедливості. Другий вагомий фактор – це ресурсозатратність судових процесів: судові збори – це фінансове навантаження, а деякі справи можуть тривати кілька років (Сандул, експертне інтерв'ю). Третій фактор – це нерівне співвідношення капіталу у працівників/-ць та працедавців, що збільшує шанси останніх виграти справу за умови корумпованості судової системи. Також працівники/-ці часто не знають про свої права та не розуміють, коли саме їх порушено. Через ці та інші фактори не всі жертви наважуються на правове врегулювання конфліктів.

Захист трудових прав прекарно зайнятих працівників/-ць може та має бути впроваджений на різних рівнях. Держава може спрямовувати зусилля як на зменшення кількості прекарних робочих місць, реформуючи законодавство та систему нагляду над сферою праці, так і на мінімізацію ризиків потрапляння жінок у прекарні відносини, зокрема через розбудову соціальної інфраструктури. Оскільки правові методи вирішення трудових конфліктів є ресурсозатратними та малоефективними, прекарно зайняті люди на власному рівні можуть об'єднуватися у спілки для вирішення трудових питань. Хоча для прекаріату характерною є атомізована структура ринку праці, позитивні приклади активістської діяльності існують. Водночас прекарно зайняте населення в силу свого трудового досвіду звикло до невідповідних умов праці та не усвідомлює, які саме права порушуються та як це можна вирішувати. Тому діяльність наукової спільноти, медіа, активістів у сфері трудового права, а також інших громадян може впливати на формування суспільного дискурсу щодо тематики прекарної зайнятості.

Отже, повномасштабна війна створила умови для поширення прекарної зайнятості, а також для зміни її основних характеристик. На це вплинули соціально-економічні трансформації в країні, фізична загроза від війни, зміни до трудового законодавства. Усі характеристики прекарної зайнятості, такі як рівень захищеності, тривалість роботи, рівень доходу, контроль над умовами

праці, зазнали змін і зробили становище працівниць більш нестабільним. Для захисту прав прекарно зайнятого населення потрібна співпраця багатьох стейкхолдерів, рушієм якої має стати самоорганізація працівників/-ць, за підтримки наукової, медійної та громадянської спільнот, задля привернення уваги громадськості та центрів прийняття рішень.

## ВИСНОВКИ

Теоретична рамка розуміння прекарності розроблена в діалозі з Г.Стендінгом, Р.Сеймуром, проте в основному базується на підході Роджерс і Роджерс. Прекарна зайнятість – це нестабільна зайнятість, що характеризується нестандартною формою трудових відносин, недостатнім рівнем доходу, низькою захищеністю працівників/-ць, слабким рівнем контролю працівників/-ць над робочим процесом, а також невпевненістю в довготривалості роботи. Прекаризація є складним конструктом, що потребує багатовимірного визначення. Це ширше поняття, ніж просто атипова зайнятість, адже атиповість може компенсуватися високим рівнем доходу. Прекарно зайняті – це не “працюючі бідні”, адже перші, частіше, є незахищені в соціальному та трудовому плані, перебувають у більш невизначеному становищі.

Хоча нестабільна зайнятість була характерною для більшості країн світу протягом історії людства, цей феномен одержав назву і став предметом фахових досліджень у період переходу західних суспільств від стабільної до гнучкої зайнятості. Якщо в країнах Західної Європи перехід відбувся через розвиток технологій та глобалізацію, а відтак потребу зсуву від фордизму до постфордизму, то на теренах України важливим є контекст радянського минулого. Неоліберальна економіка почала впроваджуватися через ідеологічну відмінність від планової, а також через можливість приватизувати державну власність для обмеженого кола владного оточення. Важливу роль для творення українського контексту прекарності мали події 90-тих років ХХ ст., коли масове безробіття призвело до нормалізації хаотичних трудових відносин.

Прекарна зайнятість є небезпечною, проте не в контексті загрози прекарно зайнятих для суспільства, а швидше – для самих працівників/-ць. Вони несуть приховані втрати, адже часто не усвідомлюють масштабів небезпеки. Прекарна зайнятість пов'язана зі станом фізичного та психологічного здоров'я, в тому числі з підвищеним ризиком смертності; з

незадоволенням базових потреб виживання, адже працівники/-ці несуть фінансові втрати; а також з такими моральними потребами, як гідне ставлення, соціальний внесок, планування майбутнього.

Жінки становлять одну з груп, що структурно більшою мірою залучені до прекарної діяльності. Так відбувається через “гендерний контракт” – уявлення та практики щодо гендерного розподілу обов’язків соціального відтворення, а також підлаштування стандартної зайнятості до чоловічої моделі життєвого циклу. Жінки виконують левову частку репродуктивної неоплачуваної праці; тому – більш схильні залучатися до нестандартних форм трудових відносин, а типово “жіночі” сфери поступово прекаризуються. Це робить жінок більш вразливими, а особливо в контексті існування поза інститутом сім’ї. Жінок цільово виводили з ринків праці в Україні – через створення нарративу про “жінку-берегиню”, а також продовження декретної відпустки перед планованим безробіттям. Ситуацію ускладнює відсутність належної соціальної інфраструктури, що розвантажувала би жінок від частини функцій соціального відтворення.

Загострення війни спричинило низку умов, за яких відбувається трансформація ключових характеристик, а також поширення прекарної зайнятості. Це – погіршення економічної ситуації в регіоні, послаблення соціального захисту населення, посилена міграція, а також юридичні та законодавчі зміни в галузі трудового законодавства безпосередня фізична небезпека від ведення воєнних дій. Так, вторгнення росії в Україну призвело до згорання цілих секторів економіки, зниження частки експорту, а відтак і ВВП країни. Міграційні процеси призвели до перерозподілу попиту та пропозиції робочої сили, зростання безробіття, масштаби якого складно точно оцінити. Частина людей втратила житло чи інше майно, постраждала фізично, була вимушена переселятися до інших регіонів України або за кордон. Підтримка держави, хоч і присутня, проте соціальна система перевантажена і цим ускладнюється забезпечення громадян/-ок необхідними послугами. Не всім

безробітним гарантована фінансова підтримка від держави. Така складна економічна та соціальна ситуація у країні призвела до того, що люди готові погоджуватися на будь-які умови зайнятості.

Українське законодавство довоєнного періоду, попри низку недоліків, добре захищало офіційно працевлаштованих за типовою формою трудових відносин. Проте не всі атипові форми зайнятості передбачені та регульовані КЗпП, а ті, що передбачені в законодавстві – мають менший рівень захищеності, порівняно зі стандартною зайнятістю. Нерегульоване впровадження платформених систем та ФОП-ізація зайнятості також впливає на поширення прекаризації, адже нормалізує практику виведення поза штат людей, які насправді є найманими працівниками/-цями.

Під час загострення війни відбулися зміни до законодавства, які сприятимуть поширенню прекарної зайнятості. В публічному дискурсі побутує теза про важливість бізнесу для відновлення економіки держави, а тому ведеться та виправдовується політика на користь підприємців, проте це часто шкодить становищу працівників/-ць. Зокрема, Трудовий договір з нефіксованим робочим часом, хоча позиціонується як захист самозайнятих/фрілансерів/-ок, нормалізує низькі стандарти захисту працівників/-ць. Спрощений режим регулювання трудових відносин дозволяє модифікувати умови трудового договору за погодження сторін, проте не враховує нерівні владні відносини між працівниками/-цями та роботодавцями. Закон про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану, включно із можливістю призупинення трудового договору, представляє інтереси роботодавців, обмежуючи права працівників/-ць. Обмеження діяльності перевірок Держпраці та профспілок – ризик для поглиблення і без того поширеної неформальної зайнятості та порушення прав працівників/-ць на захист з боку держави. Воєнний стан використовується як виправдання низці змін, що порушують права та підривають стабільність становища працівників/-ць.

Виявлені зміни у трудовому досвіді прекарно зайнятих: у рівні та стабільності доходу, в тривалості роботи, в рівні захищеності та контролю працівників/-ць над робочим процесом. Ці зміни вплинули на інші аспекти життя прекарно зайнятих. Суттєво знизився рівень та стабільність доходу як самозайнятих, так і найманих працівниць. Це відбулося як через зміну обсягів виробництва, зменшення попиту та певні види товарів та послуг, зменшення заробітних плат. На нестабільність доходу також впливав неоплачений простій на початку війни, легітимований некоректно потрактованим повідомленням Торгово-промислової палати України щодо форс-мажорних обставин.

Невпевненість у довготривалості роботи набула ще гостріших форм під час повномасштабної війни. Загальнонаціональні опитування свідчать, що приблизно 50% українців/-ок втратили роботу. Цьому сприяла легка процедура звільнень та легітимація з боку влади. З'явилися нові ризики, що піддавали стабільність працевлаштування. Відбулися масові звільнення найманих працівників/-ць або втрата роботи у випадку самозайнятих. Втрата зайнятості пов'язана як зі згортанням цілих секторів економіки, ускладненою діяльністю бізнесу, так і з міграційними процесами. Звільнення працівниць протягом року війни часто супроводжувалися порушенням трудового законодавства.

Знизився також рівень захищеності працівників/-ць. До передвоєнних загроз додалася загроза фізичної небезпеки, з якою не всі роботодавці, а тим більше самозайняті, можуть ефективно працювати. Робочі місця прекарно зайнятих не завжди гарантують належний захист. Часто працівники/-ці позбавляються суб'єктності у питаннях власної безпеки. Працівники/-ці неформальних секторів економіки, що є значною частиною прекаріату, також залишилися незахищеними державою від деяких наслідків війни, тобто, не змогли оформити виплати по безробіттю або статус ВПО.

Погіршився контроль працівників/-ць над часом роботи, в основному, внаслідок зміни попиту на певні товари та послуги і обсягів виробництва. Водночас, спостерігаються поступові позитивні зміни у відстані від персоналу

до адміністрації та, відповідно, контролі над робочим процесом. Зокрема, і через готовність працівників/-ць до відстоювання своїх прав.

Прекарна зайнятість та її трансформація під час війни мала вплив на зниження рівня добробуту, погіршення емоційного стану, виїзд за кордон, готовність до планування майбутнього. Планування майбутнього та потенційний вихід працівниць із прекарної зайнятості пов'язаний зі сприйняттям прекарної зайнятості як норми.

Задля захисту трудових прав прекарно зайнятого населення, зокрема, жінок, потрібна співпраця низки стейкхолдерів. З боку держави ключовими кроками має бути розподілення компетенцій між центральними органами влади задля уникнення конфлікту інтересів, розширення повноважень Державної служби України з питань праці та напрацювання оновленої податкової політики, розбудова соціальної інфраструктури. У контексті війни важливим є скасування або внесення змін до Закону про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану, так щоб інтереси працівників/-ць також були захищені.

Водночас, найефективнішим шляхом захисту інтересів є профспілкова та інша активістська діяльність. Хоч вона може бути проблемною, з огляду на атомізацію прекарно зайнятих, спостерігаються успішні випадки низових рухів прекарно зайнятих, а також поступовий рух в напрямку готовності працівників/-ць до відстоювання власних прав. Роль наукової спільноти та медіа полягає у формуванні суспільного дискурсу та висвітленні питань стосовно викликів прекарної зайнятості.

Внаслідок соціально-економічних, а також правових змін пласт прекарно зайнятого населення буде розширюватися, якщо не застосувати необхідних дій. В умовах війни прекарно зайняті жінки несли приховані втрати у вигляді зменшення доходу, втрати робочих місць, ризику для життя та здоров'я, а також меншої захищеності з боку держави. Водночас, війна стала поштовхом до переосмислення питання поваги до людини, а тому, в деяких випадках, сприяла зменшенню відстані від персоналу до адміністрації та підвищенню рівня впливу

працівників/-ць на умови роботи. Захист прав прекарно зайнятих – довготривалий та багаторівневий процес, який ускладнюється неоліберальними підходами до управління державою, проте має перспективи з огляду на готовність працівників/-ць відстоювати свої права, та підтримку громадянського суспільства.

Ця робота відкриває нові питання для вивчення прекарної зайнятості в Україні. Окремими темами для дослідження можуть бути вивчення протестного потенціалу прекарно зайнятих, існуючих низових ініціатив; дослідження відмінностей становища найманих працівників/-ць та самозайнятих; дослідження окремих сфер, типово прекарних в Україні. Не вивченим залишається прекарно зайняте становище жінок, що вимушено виїхали за кордон. Зважаючи на перспективи поширення прекарної зайнятості, актуальним може стати також вивчення становища жінок, чия зайнятість прекаризувалася в часи війни.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- Верховна Рада України. (1998). *Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці*. Документ 993\_260, поточна редакція — Прийняття від 18.06.1998 [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_260#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260#Text)
- Верховна Рада України. (2003). *Закон України №1096-IV Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)*. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/>
- Верховна Рада України. (2008). Документ 993\_522, поточна редакція — Прийняття від 01.01.2008. *Витяги з норм Конвенцій Міжнародної організації праці щодо права на участь організацій працівників у вирішенні трудових і соціально-економічних питань* <https://zakon.rada.gov.ua/laws>
- Верховна Рада України. (2019). *Проект Закону про Працю 2708 від 28.12.2019*. <http://w1.c1.rada.gov.ua/>
- Верховна Рада України. (2022). *Закон України № 2136-IX. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану*. (Україна). <https://zakon.rada.gov.ua/laws>
- Верховна Рада України. (2022). *Закон України № 2434-IX Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність*. (Україна) *LIGA 360* <https://ips.ligazakon.net/document/>
- Вишлінський Г., Репко М., Гайдай Ю., Горюнов Д., Самойлюк М., Сахно Г. (2022). *Економіка України під час війни: грудень 2022 та підсумки року*. *Центр Економічної Стратегії*. <https://ces.org.ua/economy-of-ukraine>
- Гук, Л. (2015). *Державне регулювання нестандартної зайнятості* (автореферат). Інститут економіки та прогнозування НАН України. Київ, Україна.

- Давидюк, Л. (2015). Нестандартні форми зайнятості в системі трансформації міжнародного ринку праці. *Економічний аналіз*, 20, 30–34.
- Державна податкова служба. (б.д.). *Самозайнята особа*. <https://tax.gov.ua>
- Дудін, В., & Попович, З. (Ред.). (2017). *Атипичная занятость и прекаризация труда в Украине*. Центр соціальних и трудових исследований.
- Дутчак, О. (2018). Гендерна нерівність та режим жорсткої економії в Україні посткризового періоду. *Спільне. Commons*. <https://commons.com.ua>
- Етенко М. (2015). Основні форми нестандартної зайнятості та їх класифікація. *Міжнародний науковий форум: соціологія, психологія, педагогіка, менеджмент*. Випуск 18. УДК 316.33 <https://enpuir.npu.edu.ua>
- Закерничний П. (2014). Поняття та форми зайнятості. *Серія Право*. Випуск №25. <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/>
- Західна консалтингова група. (2023). *Яка сума податку тягне на кримінальну відповідальність ухилення від сплати податків у поточному році і за попередні роки*. <https://zkg.ua/>
- Ищенко В. (2014). Неолібералізм з українською специфікою. *Спільне. Commons*. <https://commons.com.ua>
- Кабінет Міністрів України. (2022). Постанова Кабінету Міністрів України № 334-2022-п від 19 березня 2022 р. *Деякі питання реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу, нарахування та виплати допомоги по безробіттю на період дії воєнного стану* <https://zakon.rada.gov.ua/laws/>
- Кирильчук М. (2022, 26 вересня). Спрощений режим трудових відносин неможливий без письмового договору – Держпраці. *LIGA ZAKON* <https://buh.ligazakon.net/news/>
- Кітраль О. (2023). Безкоштовне житло та трудова допомога. Як підтримують людей в регіонах під час війни. *Спільне. Commons*. <https://commons.com.ua>

- Костенко, Н. (2023). *Аналіз документів. Велика Українська Енциклопедія.*  
<https://vue.gov.ua/>
- Кримінальний кодекс України. (2001). *Ст. 172 ККУ від 05.04.2001 № 2341-III.*  
*Грубе порушення законодавства про працю.*  
[https://kodeksy.com.ua/kriminal\\_nij\\_kodeks\\_ukraini/statja-172.htm](https://kodeksy.com.ua/kriminal_nij_kodeks_ukraini/statja-172.htm)
- Летич І. (2019). Суд скасував постанову про перевірки Держпраці: що далі?  
*Ліга:закон.* <https://biz.ligazakon.net/analitics>
- Ліга:закон. (2020) *Мінекономіки пропонує 7 ознак трудових відносин.*  
[https://buh.ligazakon.net/news/199279\\_mnekonomki-proponu-7-oznak-trudovi-kh-vdnosin](https://buh.ligazakon.net/news/199279_mnekonomki-proponu-7-oznak-trudovi-kh-vdnosin)
- Ломоносова Н., Філіпчук Л. (2022). *Зайнятість, соцзахист, житло: ставлення населення до державних програм соціально-економічної підтримки і потреба у них.* Cedos. <https://cedos.org.ua>
- Міністерство Економіки України. (б. д.). *Органіграма Міністерства.*  
<https://www.me.gov.ua/Documents/Detail>
- Міністерство праці та соціальної політики України. (б.д.) Головна сторінка.  
<https://web.archive.org/web/20081218061224/http://www.mlsp.gov.ua/control/uk/index>
- Міністерство праці України. (1992). *Рекомендації. № 41 від 01.09.92. 1992.*  
*Методичні рекомендації для проведення атестації робочих місць за умовами праці.* Верховна Рада України. <https://zakon.rada.gov.ua/rada>
- Мінфін. (2021). *Рівень безробіття в Україні.* <https://index.minfin.com.ua>
- Мішенков А. (б.д) *Права та обов'язки профспілок.* Міністерство Юстиції  
<https://minjust.gov.ua/m/prava-ta-obovyazki-profspilok>
- Мовчан С. (2018) Профспілка на заводі Соса-Сола добилася підвищення зарплати у півтора раза. *Політична Критика.* <https://politkrytyka.org>
- Національний банк України. (2022). *Інфляційний звіт НБУ.* <https://bank.gov.ua/>

- Овчиннікова, Л. (2016). Прекарні форми зайнятості населення: сутність і прояви. *Український соціум*. № 1(56), 54-64. <https://ukr-socium.org.ua>
- Опендатабот. (2022, 21 січня). *Кількість фонів за рік зросла на 83 257. Більше половини приросту складають ІТ-фони*. <https://opendatabot.ua/analytics>
- Портал Дія (2022). *€Підтримка/ Допомога у 6500 гривень/Виплата внаслідок війни* <https://guide.diia.gov.ua>
- Прес-служба Апарату Верховної Ради України. (2023) *Законодавче впорядкування функцій Державної служби України з питань праці сприятиме поступовому зменшенню рівня незадекларованої праці в Україні*, [https://www.rada.gov.ua/news/news\\_kom/235077.html](https://www.rada.gov.ua/news/news_kom/235077.html)
- Профспілка Нова Пошта (б.д.) *Профспілка групи компаній Нова Пошта*. <https://profspilka.org/>
- Профспілка працівників освіти і науки України. (б.д.). *Парламентський комітет з питань інтеграції до ЄС не підтримав антитрудоий законопроект*. <https://pon.org.ua/novyny>
- Профспілкові вісті. (2019) *Профспілковий захист неформально зайнятих у гіг-економіці* [http://www.psv.org.ua/arts/Ludina\\_i\\_pracia/view-4335.html](http://www.psv.org.ua/arts/Ludina_i_pracia/view-4335.html)
- Рух #БудьякНіна <https://www.facebook.com/groups>
- Сандул Г., Кудінська І., (2020) *Діджиталізація урізання трудових прав? Законопроект про “Гіг-працівників”. Трудові ініціативи*. <https://trudovi.org.ua/analytics/>
- Сеймур. Р. (2012). *Ми всі вразливі: про концепцію «прекаріату» та її хибні використання*. Спільне. Commons. <https://commons.com.ua>
- Смітюх І. (2022) *Особливості проведення перевірок під час воєнного стану*. *Liga Zakon*. <https://jurliga.ligazakon.net/analytics>
- Соціальний рух (2019) *УЛЬТИМАТУМ КУР'ЄРІВ GLOVO. ЯК КУР'ЄРИ ЗАЩИЩАЮТЬ СВОЇ ПРАВА В ЄВРОПІ?* <https://rev.org.ua/glovo-protest>

- Соціальний рух. (2022). «ТРУДОБОРОНА»: ЗАХИСТ ПРАЦЮЮЧИХ ПІД ЧАС ВІЙНИ. <https://rev.org.ua/trudoborona-zaxist-pracyuyuchix>
- Східне міжрегіональне управління – Державної служби України з питань праці (2022) *Інспекція з питань праці інформує: Трудовий договір з нефіксованим робочим часом – нова актуальна та зручна форма трудових відносин – Східне міжрегіональне управління.* (б. д.). <https://smu.dsp.gov.ua/news/inspektsiia-z-pytan-pratsi>
- Терещенко, У. (2021). Досвід прекарності: дослідження умов праці обслуговуючого персоналу франшизних закладів громадського харчування (thesis). Національний університет Києво-Могилянська Академія. Київ, Україна. <https://ekmair.ukma.edu.ua/handle>
- Ткаліч, О. (2020). «Будь як Ніна»: як під час пандемії та медреформи зародився рух медсестер. *Спільне. Commons.* <https://commons.com.ua>
- Торгово-промислова палата України. (2022). *Повідомлення № 2024/02.0-7.1. Щодо засвідчення форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили),* (Україна). LIGA 360. <https://ips.ligazakon.net/document>
- Трудові ініціативи. (б. д.). *Особливості прийняття на роботу під час воєнного стану - Трудові ініціативи.* <https://trudovi.org.ua/analytics>
- Трудові ініціативи. (б.д.). *Про нас.* <https://trudovi.org.ua/about-us/>
- Уніан. (2018). *Кожен третій українець працює в тіні – Держслужба праці.* <https://www.unian.ua/economics>
- Чорнодід, І., Лугова, В., Лупенко, Ю., Гуторов, А., Гуляєва, Л., & Бакун, Ю. (2022). ПРЕКАРИЗАЦІЯ ЯК ВЛАСТИВІСТЬ СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ДЕФОРМАЦІЇ СИСТЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*, 6 (41), 544–555. <https://doi.org/10.18371/fcaptp.v6i41.251530>
- Allan, B.A., Blustein, D.L., (2022). Precarious work and workplace dignity during COVID-19: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*. vol.136. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103739>

- Allmang, S., Franke, T. (2020). “Just a Job?” An Assessment of Precarious Employment Trajectories by Gender Among Young People in the U.S. *ADVANCES IN SOCIAL WORK*. Vol. 20 No. 1. <https://doi.org/10.18060/23600>
- Betti, E. (2018). Historicizing Precarious Work: Forty Years of Research in the Social Sciences and Humanities. *International Review of Social History*, 63(2), 273-319. doi:10.1017/S0020859018000329
- Bove, V., Elia, L., & Smith, R. P. (2016). On the heterogeneous consequences of civil war. *Oxford Economic Papers*, gpw050. <https://doi.org/10.1093/oep/gpw050>
- Choi, G., Park, SG, Won, Y., Ju, H., Jang, SW., Kim, HD., et.al. (2020) The relationship between precarious employment and subjective well-being in Korean wage workers through the Cantril ladder Scale. *Ann Occup Environ Med*. Apr 17;32:e11. <https://doi.org/10.35371/aoem.2020.32.e11>
- Cranford, C.J., Vosko, L.F., Zukewich, N., (2003) The Gender of Precarious Employment in Canada. *Relations industrielles / Industrial Relations*. Vol. 58, N. 3, <https://doi.org/10.7202/007495ar>
- Donnelly, R. (2021). Precarious Work in Midlife: Long-Term Implications for the Health and Mortality of Women and Men. *Journal of Health and Social Behavior*. Vol. 63(1) 142–158 <https://doi.org/10.1177/00221465211055090>
- Employment Development Department (2020) *Employment Status. ABC Test*. [https://edd.ca.gov/en/Payroll\\_Taxes/ab-5](https://edd.ca.gov/en/Payroll_Taxes/ab-5)
- Harvey D. (1991) *The Condition of Postmodernity: An Enquiry into the Origins of Cultural Change*. Blackwell Publishers. Cambridge, Massachusetts. <https://files.libcom.org>
- Harvey D. (2005) *A Brief History of Neoliberalism*. Oxford University Pres. <https://academic.oup.com/book/40603>
- Interfax-Україна. Інформаційне агенство. (2022). *Мінекономіки оцінює спад ВВП України в листопаді в 41% і за весь 2022 р. - у 33,2%* <https://interfax.com.ua>

- Jessop B. (1993) Towards a Schumpeterian Workfare State? Preliminary Remarks on Post-Fordist Political Economy. *Studies in Political Economy*, 40:1, 7-39, <http://dx.doi.org/10.1080/19187033.1993.11675409>
- Julia, M., Vanroelen, C., Bosmans, K., Van Aerden, K., Benach, J. (2017) Precarious Employment and Quality of Employment in Relation to Health and Well-being in Europe. *International Journal of Health Services*. Vol. 47(3) 389–409. <https://doi.org/10.1177/0020731417707491>
- Kalleberg, A., Vallas, S. (2018). *Precarious Work*. Book Series: Research in the Sociology of Work. Bingley, England: Emerald Publishing. <https://arnekallegberg.web.unc.edu>
- Keuskamp, D., Ziersch, A. M., Baum, F. E., & LaMontagne, A. D. (2013). Precarious employment, psychosocial working conditions, and health: Cross-sectional associations in a population-based sample of working Australians. *American Journal of Industrial Medicine*, 56(8), 838–844. <https://doi.org/10.1002/ajim.22176>
- Kidder, Th., Raworth, K. (2010). 'Good jobs' and hidden costs: Women workers documenting the price of precarious employment. *Gender & Development*. <http://dx.doi.org/10.1080/13552070412331332150>
- Kim, A., Kurz, K. (2001). Precarious Employment, Education and Gender : A Comparison of Germany and the United Kingdom. Mannheim. *Arbeitspapiere - Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung*. <http://www.mzes.uni-mannheim.de/publications>
- Lewchuk, W. (2017). Precarious jobs: Where are they, and how do they affect well-being? *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 402–419. <https://doi.org/10.1177/1035304617722943>
- McKay, S., Jefferys, S., Paraksevopoulou, A., & Keles, J. (2012). (rep.). *Study on Precarious work and social rights* (pp. 1–307). London, UK: Working Lives Research Institute. <https://www.researchgate.net/publication>

- Muntaner C. (2016). Global precarious employment and health inequalities: working conditions, social class, or precariat? *SciELO Public Health*. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00162215>
- Mykhnenko, V. (2020). Causes and Consequences of the War in Eastern Ukraine: An Economic Geography Perspective. *Europe-Asia Studies*, 72(3), 528–560. <https://doi.org/10.1080/09668136.2019.1684447>
- Neuman, Lawrence W. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. 7th ed., Pearson Education Limited, 2014. <https://letrunghieutvu.yolasite.com/resources>
- Quinlan M., Mayhew C., Bohle P. (2001). THE GLOBAL EXPANSION OF PRECARIOUS EMPLOYMENT, WORK DISORGANIZATION, AND CONSEQUENCES FOR OCCUPATIONAL HEALTH: A REVIEW OF RECENT RESEARCH. *International Journal of Health Services*, Vol.31, Number 2, Pages 335–414. <https://www.researchgate.net/publication>
- Rodgers, G., Rodgers, J. (1989). *Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in Western Europe* (p. 3). International Institute For Labour Studies. <https://criticalpsygreece.files>.
- Señoret, A., Ramirez, M. I., & Rehner, J. (2022). Employment and sustainability: The relation between precarious work and spatial inequality in the neoliberal city. *World Development*, 153, 105840. <https://doi.org/>
- Stallones, L., Wesseling, L., London, L.. (2022) Initiatives Addressing Precarious Employment and Its Effects on Workers' Health and Well-Being: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 19, no. 4, 16 Feb. 2022, p. 2232, <https://doi.org/10.3390/ijerph19042232>.
- Standing, G. (2011). *The Precariat. The New Dangerous Class*. Bloomsbury Academic. <https://www.bloomsbury.com/uk>

- Stewart, F., Humphreys, F. P., & Lea, N. (1997). Civil conflict in developing countries over the last quarter of a century: An empirical overview of economic and social consequences. *Oxford Development Studies*, 25(1), 11–41. <https://doi.org/10.1080/13600819708424120>
- Valero, E., Martin, U., Bacigalupe, A. et al. (2021). The impact of precarious jobs on mental health: a gender-sensitive literature review. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. 94, 577–589. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01605-7>
- VKURSI. (2023). 69% ФОПів зареєстрували у «Дії», а нових бізнесів з'явилося на третину менше: дослідження VKURSI. <https://vkursi.pro/news>
- Vkursi. (б.д.) ВППІУ <https://vkursi.pro/card/vppu-37955968>
- Vosko, L. F., 2014. *Managing the margins: gender, citizenship, and the international regulation of precarious employment*. Oxford University Press.
- Vosko, L.F. (2009). *Temporary work the gendered rise of a precarious employment relationship*. *Studies in comparative political economy and public policy*. University of Toronto Press.
- Vosko, L.F.(2010). *Managing the Margins: Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment*. Oxford University Press Inc., New York.
- You Control. (2022). *Імпорт та експорт України: вплив війни*. <https://youcontrol.com.ua/data-research>
- You Control. (б.д.). ОБ'ЄДНАННЯ ДОМАШНЬОГО ПЕРСОНАЛУ. НАЦІОНАЛЬНА СПІЛКА. <https://youcontrol.com.ua>
- Young, M.C. (2010). Gender Differences in Precarious Work Settings. *Relations industrielles / Industrial Relations*. Vol. 65, N. 1. <https://doi.org/10.7202/039528ar>

## ДОДАТКИ

**Додаток А. Соціально-демографічні характеристики респонденток та перелік експертів/-ок**

*Таб. Д.1. Соціально-демографічні характеристики респонденток*

№	Ім'я*	Вік	Посада	Сфера зайнятості	Форма зайнятості	Рівень освіти	Місто/об- ласть**
1	Поліна	19	Кухарка. Чат-мене джерка	Громадське харчування, Торгівля електронікою	Неформальна, неповна, найм	Здобува чка вищої освіти	Львів
2	Аліна	22	Продавчи ня	Торгівля. Секс шоп	Нестандартна , повна, офіційна, найм, розщеплене труд.відносин и	Середня спеціаль на	Київ - Хмельни цький - Київ
3	Тамара	37	Пакуваль ниця	Легка промисловість . Виробництво взуття	Строкова, офіційна, нестандартна, найм	Середня спеціаль на	Львівська обл.
4	Наталія	60	Продавчи ня	Роздрібна торгівля одягом. Ринок	Неформальна, неповна, найм	Вища	Мелітопо ль - Вінницьк а обл. -

							Луцьк
5	Віра	47	Швея	Легка промисловість . Швейна сфера	Строкова, нестандартна, неофіційна, найм	Середня спеціальна	Харківська обл.
6	Олена	24	Копірайтерка	Креативна сфера. Копірайтинг	Стажування, нестандартна, офіційна, найм	Вища	Київ - Львів
7	Лілія	22	Бариста. Вчителька приватної школі	Громадське харчування. Приватна освіта.	Стажування, офіційна, неофіційна, неповна, найм	Здобувачка вищої освіти	Київ - Варшава - Львівська обл.
8	Галина	51	Майстиня	Рукоділля. В'язання. Інтенет торгівля	Неформальна, неповна, сезонна, самозайнятість, найм	Вища	Чернівці
9	Катерина	24	Масажистка	Догляд за здоров'ям	Неформальна, повна, нестандартна, самозайнятість	Вища	Київ - Франкфурт
10	Марія	54	Продавчиня	Роздрібна торгівля одягом. Ринок	Нестандартна, повна, офіційна,	Вища	Івано-Франківськ

					самозайнятість		
					ь		
11	Вікторія	36	Прибиральниця	Надомна праця	Неповна, нестандартна, випадкова, самозайнятість	Середня спеціальна	Чернівецька обл.
12	Дарія	31	Няня	Надомна праця	Неформальна, нестандартна, строкова, самозайнятість	Середня спеціальна	Львів - Варшава - Львів
13	Надія	50	Промислова альпіністка	Промисловий альпінізм	Неформальна, нестандартна, сезонна, самозайнятість	Вища	Харків
14	Ганна	74	Доглядальниця, Сторожка	Надомна праця. Охорона	Неформальна, неповна, нестандартна, строкова, самозайнятість, найм	Середня спеціальна	Біла Церква

\* Імена респонденток змінені

\*\* Місто/область проживання вказані на момент вторгнення росії в Україну. Якщо вказані декілька міст/країн, це означає, що респондентка змінювала місце проживання протягом року.

Таб. Д.2. Перелік експертів/-ок дослідження

№	Ім'я та прізвище	Місце роботи та посада	Дослідницькі інтереси
1	Дудін Віталій	Кандидат юридичних наук. Голова Ради ГО «Соціальний рух»	Трудове право, політика зайнятості, прекаризація, дерегуляція, соціальне страхування, охорона праці.
2	Дутчак Оксана	Кандидатка соціологічних наук. Заступниця директорки “Центру соціальних і трудових досліджень”. Співредакторка журналу “Спільне”	Протести, робітничі протести, гендерна нерівність, марксизм, марксистський фемінізм.
3	Ломоносова Наталія	Старша аналітикиня “Cedos”, координаторка напрямку соціальної політики. Співредакторка та координаторка проєктів онлайн-видання “Політична критика”	Соціальна політика, праця і зайнятість, трудова міграція.
4	Лопушняк Галина	Докторка економічних наук, професорка. Завідувачка кафедри	Бюджетна політика, соц. політика, держ. упр. у соц. сфері, держ. фінанс.

		соціоекономіки та управління персоналом у ДВНЗ “Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана”.	контроль, соц. безпека, детінізація економіки.
5	Сандул Георгій	Юрист. Директор ГО “Трудові ініціативи”	Колективні переговори та укладення колективних договорів, колективні трудові спори, міжнародні механізми захисту прав людини.
6	Ткаліч Олена	Редакторка ІА “Соцпортал”, активістка ГО “Соціальний рух”	Трудові права жінок, молоді та осіб з особливими потребами, материнство в сучасних умовах, реформи медицини, освіти і соціального забезпечення.

## **Додаток Б. Запитання до скринінгу перед проведенням інтерв'ю із прекарно зайнятими жінками**

Скринінгові запитання ставляться респонденткам до початку глибинного інтерв'ю, щоб зрозуміти, чи релевантним буде їхній досвід для фокусу дослідження. Якщо відповідь на 6/10 питань відповідає характеристикам прекарної зайнятості (тобто респондентці присвоюється 6 і більше балів), можна стверджувати, що трудова зайнятість людини на момент повномасштабного вторгнення мала ознаки прекарності, а отже, відповідний досвід може бути корисним для дослідження. Усі запитання ставляться в минулому часі і стосуються зайнятості на момент повномасштабного вторгнення.

### **Скринінгові питання для найманих працівниць**

1. Якою була форма ваших трудових відносин? (присвоюється 1, якщо один із підкреслених варіантів відповідає дійсності)  
офіційна / неофіційна  
повна / неповна (часткова)  
стандартна / нестандартна  
довгострокова / тимчасова / випадкова / сезонна  
самозайнятість
2. Чи заплатили би вам за день роботи, якщо б ви його пропустили? (присвоюється 1, якщо відповідь – ні)
3. Чи отримували ви якусь іншу винагороду від працедавця, крім зарплати: страхування, допомога в складних життєвих обставинах тощо? (присвоюється 1, якщо відповідь – ні)

4. Якби ви зі своїми колегами підняли питання здоров'я і безпеки, або ж трудових прав, чи викликало б це негативну реакцію вашого тодішнього працедавця? (присвоюється 1, якщо відповідь – так)
5. Чи часто звільнялися або були звільнені ваші колеги? (присвоюється 1, якщо відповідь – так)
6. Чи змінювався ваш дохід від тижня до тижня, або від місяця до місяця? (присвоюється 1, якщо відповідь – так)
7. Станом на початок 2022 року, чи припускали ви, що загальна кількість ваших оплачуваних робочих годин знизиться впродовж наступних 6 місяців? (присвоюється 1, якщо відповідь – так)
8. За даними Міністерства фінансів станом на січень 2022 року, середня зарплата в Україні становила 14 577 грн. Порівняно з цією сумою, ваш дохід був вищим, чи нижчим? (присвоюється 1, якщо відповідь – нижчим, або приблизно таким самим)
9. Чи знали ви свій графік роботи наперед щонайменше за тиждень? (присвоюється 1, якщо відповідь – ні або не завжди)
10. Чи часто ви працювали за викликом? (присвоюється 1, якщо відповідь – так)

### Скринінгові питання для самозайнятих

1. Якою була форма ваших трудових відносин? (присвоюється 1, якщо один із підкреслених варіантів відповідає дійсності)  
офіційна / неофіційна  
повна / неповна (часткова)  
стандартна / нестандартна  
довгострокова / тимчасова / випадкова / сезонна  
самозайнятість

2. За даними Міністерства фінансів станом на січень 2022 року, середня зарплата в Україні становила 14 577 грн. Порівняно з цією сумою, ваш дохід від самозайнятості був вищим, чи нижчим? (присвоюється 1, якщо відповідь – нижчим, або приблизно таким самим)
3. Чи змінювався ваш дохід від тижня до тижня або від місяця до місяця? (присвоюється 1, якщо відповідь – так)
4. Чи доводилося вам реєструвати Фізичну особу підприємця в межах цієї діяльності? (присвоюється 1, якщо відповідь – ні)
5. Якби у вас виникла потреба захистити свої права як самозайнятої особи, чи мали б ви куди звернутися? (присвоюється 1, якщо відповідь – ні)
6. Чи маєте ви доступ до спілки самозайнятих людей у вашій галузі? Чи вирішуєте ви питання безпеки та захисту прав самозайнятих людей у спілці? (присвоюється 1, якщо відповідь – ні)
7. Чи навантаження вашою діяльністю займало щонайменше 30 годин робочого часу на тиждень? (присвоюється 1, якщо відповідь – ні)
8. Чи траплялися випадки, коли ваша діяльність вимушено зупинялася на тиждень чи більше протягом останніх 6 місяців? (присвоюється 1, якщо відповідь – так)
9. Чи можете ви запланувати своє навантаження хоча би на тиждень наперед? (присвоюється 1, якщо відповідь – ні)
10. Серед ваших знайомих, що займаються схожою діяльністю, чи часто траплялися випадки, коли люди вимушено припиняли свою діяльність? (присвоюється 1, якщо відповідь – так)

**Додаток В. Таблиця відповідей на запитання скринінгу.**

*Таб.Д.3. Відповіді найманих працівниць на запитання скринінгу*

Ім'я респондентки, змінене	1 - Форма відносин	2 - Оплата пропуску	3 - Інша винагорода	4 - Питання здоров'я	5 - Звільнення колег	6 - Зміна доходу	7 - Зниження годин	8 - Рівень ЗП	9 - Графік роботи	10 - Робота за викликом	Мір загрози
Поліна	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	8
Аліна	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	8
Тамара	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	6
Наталія	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	7
Віра	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	7
Олена	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	8
Лілія	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	7

Якщо респондентка відповіла “ні” на запитання 2, 3,9 – у таблиці у відповідній клітинці їй присвоюється 1 бал.

Якщо респондентка відповіла “так” на запитання 4,5,6,7,10, – у таблиці у відповідній клітинці їй присвоюється 1 бал.

Якщо респондентка обрала щонайменше один підкреслений варіант у запитанні 1 – у таблиці у відповідній клітинці їй присвоюється 1 бал.

Якщо місячна сума доходу респондентки у запитанні 8 – нижче або приблизно дорівнює середній заробітній платі – у таблиці у відповідній клітинці їй присвоюється 1 бал.

Таб.Д.4. Відповіді самозайнятих на запитання скринінгу

Ім'я респондентки, змінене	1 - Фор ма відн осин	2 - Рівє нь дохо ду	3 - Змін а дохо ду	4 - ФО П	5 - Захис т прав	6 - Спіл ка	7 - Нава нтаж ення	8 - Зупи нка діяль ності	9- Планув ання наванта ження	10 - Зупи нка - знайо мі	Мір а прек арно сті
Галина	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	8
Катерина	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	8
Марія	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	6
Вікторія	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	7
Дарія	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	7
Надія	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	8
Ганна	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	7

Якщо респондентка відповіла “ні” на запитання 4,5,6,7,9 – у таблиці у відповідній клітинці їй присвоюється 1 бал.

Якщо респондентка відповіла “так” на запитання 3,8,10 – у таблиці у відповідній клітинці їй присвоюється 1 бал.

Якщо респондентка обрала щонайменше один підкреслений варіант у запитанні 1 – у таблиці у відповідній клітинці їй присвоюється 1 бал.

Якщо місячна сума доходу респондентки у запитанні 2 – нижче або приблизно дорівнює середній заробітній платі – у таблиці у відповідній клітинці їй присвоюється 1 бал.

## Додаток Г. Гайди для проведення інтерв'ю із прекарно зайнятими жінками.

### Гайд для найманих працівниць

#### Вступне слово

Привітання, знайомство, ознайомлення респондентки з темою інтерв'ю та правилами проведення (відсутність правильних / неправильних відповідей, важливість індивідуального досвіду респондента, орієнтовний час проведення – 1 год., можливість перервати інтерв'ю за бажання, конфіденційність інформації, дозвіл на аудіозапис із метою аналізу).

#### Блок 1. Загальні питання. 10 хв

*Ціль блоку – налагодити контакт з респонденткою, з'ясувати ключові факти щодо її трудового досвіду.*

1. Розкажіть, будь ласка, трішки про себе.
2. Ким ви працюєте? Де саме? Як довго?
3. Чи змінили ви місце роботи, починаючи з 24 лютого 2022 року? Якщо так, де ви працювали станом на 24 лютого 2022 року? Ким саме? Як довго?
4. Розкажіть у кількох реченнях свої враження від цієї роботи.
5. Чому ви обрали саме цей тип зайнятості? Між чим ви обирали?

#### Блок 2. Умови трудової зайнятості в період до повномасштабного вторгнення. 15 хв

*Ціль блоку – з'ясувати характер прекарності праці респондентки (довготривалість роботи, рівень контролю над робочим процесом, рівень доходів, захищеність працівників, інше).*

1. Як були оформлені ваші робочі відносини на цьому місці? Якою була форма зайнятості: повна чи часткова, довгострокова, короткострокова чи випадкова? Хто був ініціатором такої форми зайнятості?
2. Які соціальні гарантії були на вашому робочому місці? Наприклад, оплачувані лікарняні, відпустки, перерва на обід?
3. Чи мали ви соц. пакет на цій роботі (додаткові переваги чи пільги від роботодавця, наприклад, знижки на продукцію, безкоштовні обіди тощо)? Якщо так, то який?
4. Опишіть, будь ласка, свій робочий день. Які були ваші основні обов'язки, як вони фіксувалися?
5. Які були основні правила? Як контролювалось виконання цих правил?
6. Як формувалася ваша ЗП? Як вона варіювалася від тижня до тижня, від місяця до місяця? Чи була на цьому місці система штрафів? Якщо так, то яка?
7. Як робота впливала на ваше здоров'я: фізичний і психологічний стан? Чи доводилося звертатися до лікарів? Чи ви вдавалися до самолікування?
8. На вашу думку, чи були ситуації, коли ваші трудові права порушувались? Розкажіть про це.
9. Якщо такі ситуації були, чи комунікували ви їх із працедавцем? Як це відбувалось? До чого це призвело?

### **Блок 3. Умови трудової зайнятості в період повномасштабного вторгнення.**

**25 хв.**

*Ціль блоку – з'ясувати ключові трансформації в прекарності праці респондентки (довготривалість роботи, рівень контролю над робочим процесом, рівень доходів, захищеність працівників, інше).*

1. Можете пригадати якими були перші дії працедавця після повномасштабного вторгнення? Чи комунікував він з командою? Якщо так, то про що саме?

2. Якими були ваші дії в перші дні вторгнення? Чи евакуювалися ви в інше місто, село, країну? Як до цього поставився працедавець?

*Якщо респондентка зберегла робоче місце:*

3. Як змінився робочий процес? Після відповіді зондуємо по непокритих питаннях:
4. Як змінилося ваше навантаження? На початку війни і протягом всього 2022 року.
  1. Чи змінилися ваші обов'язки? Як саме?
  2. Як відбувалася виплата ЗП в перші місяці? Чи переглядалася ваша ЗП протягом 2022 року? Якщо так, то як вона змінилася?
  3. Чи відбулося скорочення працівників? За яких умов?
  4. Як працедавець дбав про безпеку працівників в умовах воєнних дій?
  5. Які додаткові ризики для вашого здоров'я (як психологічного, так і фізичного), що пов'язані з професійною діяльністю, з'явилися під час повномасштабного вторгнення?
  6. Чи надавав працедавець підтримку працівникам у разі потреби (фінансова допомога при евакуації, підтримка родичів у війську тощо)? Яку саме?

*Якщо респондентка змінила / втратила робоче місце:*

7. Як відбулось ваше звільнення з роботи? (ініціатива, оформлення, розрахунок).
8. Розкажіть про ваші думки, реакції, дії після звільнення.
9. Чи були у вас збереження на час звільнення з роботи? На скільки вам їх мало б вистачити?
10. Які ризики або переваги звільнення ви можете назвати?
11. На вашу думку, якби не війна, чи вдалось би вам зберегти робоче місце?
12. Чи вдалося вам знайти нову роботу? Як саме? Скільки часу пішло на пошуки? Чим ви займаєтеся зараз?

#### **Блок 4. Заключні питання. 10 хв**

1. На вашу думку, що роботодавець міг/мав зробити по відношенню до працівників, але не зробив?
2. Як ви почувалися протягом року війни, зважаючи на обставини на робочому місці? Як ви відчуваєтеся зараз?
3. Чи є у вас плани на майбутнє? Можете поділитися?
4. Чи маєте ще якісь роздуми стосовно цієї теми?

#### **Блок 5. Соціально-демографічні характеристики.**

1. Вік
2. Рівень освіти
3. Сімейний статус
4. Область проживання на момент вступу
5. Форма зайнятості
6. Сфера зайнятості
7. Посада

### **Гайд для самозайнятих**

#### **Вступне слово**

Привітання, знайомство, ознайомлення респондентки з темою інтерв'ю та правилами проведення (відсутність правильних / неправильних відповідей, важливість індивідуального досвіду респондента, орієнтовний час проведення – 1 год., можливість перервати інтерв'ю за бажання, конфіденційність інформації, дозвіл на аудіозапис із метою аналізу).

#### **Блок 1. Загальні питання. 10 хв**

*Ціль блоку – налагодити контакт з респонденткою, з'ясувати ключові факти щодо її трудового досвіду.*

1. Розкажіть, будь ласка, трішки про себе.
2. Чим ви займаєтеся в професійному плані? Як давно?
3. Чи змінили ви вид зайнятості, починаючи з 24 лютого 2022 року? Якщо так, чим ви займалися станом на 24 лютого 2022 року? Як довго?
4. Розкажіть у кількох реченнях свої враження від цієї роботи.
5. Чому ви обрали саме цей тип зайнятості? Між чим ви обирали?

## **Блок 2. Умови самозайнятості в період до повномасштабного вторгнення.**

**15 хв**

*Ціль блоку – з'ясувати характер прекарності праці респондентки (довготривалість роботи, рівень контролю над робочим процесом, рівень доходів, захищеність самозайнятих, інше).*

1. Опишіть, будь ласка, свій робочий день/тиждень. В чому полягала ваша робота? Які були ваші основні обов'язки, як вони фіксувалися?
2. Як формувався ваш графік роботи?
3. Як формувалася ціна на ваші товари/послуги? Як змінювався ваш дохід від тижня до тижня, від місяця до місяця?
4. Чи траплялися випадки, коли ваша діяльність вимушено зупинялася на кілька днів чи більше? Розкажіть про це.
5. Як робота впливала на ваше здоров'я: фізичний і психологічний стан?
6. Як ви оформлювали ваші відносини із клієнтами/покупцями у правовому плані? Чому?
7. На вашу думку, чи були ситуації, коли ваші права порушувались під час вашої професійної діяльності? Розкажіть про це.
8. Якби у вас виникла потреба захистити свої права як самозайнятої особи, чи мали б ви куди звернутися? Якими були б ваші дії? *Якщо особа працює неофіційно*: чи було б куди звернутися, якби працювали офіційно?
9. На вашу думку, наскільки надійною (постійною) є зайнятість людей в вашій сфері?

10. До вторгнення, як ви оцінювали шанси того, що в наступних півроку кількість замовлень ваших товарів/послуг знизиться або зросте? Яким був ваш план дій на випадок, якщо попит знизиться?

**Блок 3. Умови трудової зайнятості самозайнятих в період повномасштабного вторгнення. 25 хв.**

*Ціль блоку – з'ясувати ключові трансформації в прекарності праці респондентки (довготривалість роботи, рівень контролю над робочим процесом, рівень доходів, захищеність працівників, інше).*

1. Чи можете пригадати, якими були ваші дії після вторгнення? Чи евакуювалися ви в інше місто, село, країну?
2. Якими були ваші дії в контексті роботи (припинили, зупинили, розширили діяльність тощо)? Якою була реакція ваших клієнтів?

*Якщо респондентці вдалося продовжити працювати:*

3. Розкажіть, як відбувався ваш робочий процес в період перших місяців вторгнення. Після відповіді зондуємо по непокритих питаннях:
4. Як змінилося ваше навантаження? На початку війни і протягом 2022 року?
5. Чи змінилися ваші обов'язки? Як саме?
6. Як формувалися ціни на ваші товари/послуги після вторгнення? Як змінилося ваше фінансове становище загалом?
7. Як ви дбали про власну безпеку (чи безпеку своїх клієнтів) в умовах воєнних дій?
8. Які додаткові ризики для вашого здоров'я (як психологічного, так і фізичного), що пов'язані з професійною діяльністю, з'явилися під час повномасштабного вторгнення?
9. Чи надавала держава допомогу для підтримки вашої діяльності в часі війни? А іншу підтримку (для ВПО тощо)? А іншим самозайнятим у

вашій галузі? А не державні організації, наприклад, волонтери, благодійні фонди?

10. Якої підтримки вам бракувало? Від кого?

*Якщо респондентці не вдалося продовжити працювати:*

11. Як відбувалося припинення вашої діяльності? (ініціатива, оформлення, розрахунок)

12. Розкажіть про ваші думки, реакції, дії після того як це сталося.

13. Чи були в вас збереження? На який час їх мало вистачити?

14. Які ризики або переваги втрати роботи ви можете назвати?

15. Чи вдалося вам знайти нову роботу / відновити зайнятість через певний період? Як саме? Скільки часу на це пішло? Чим ви зараз займаєтеся?

#### **Блок 4. Заключні питання. 10 хв**

1. На вашу думку, що держава могла/мала зробити по відношенню до самозайнятих, але не зробила? А недержавні організації, наприклад, благодійні фонди?

2. Як ви почувалися протягом року війни, зважаючи на обставини в вашій діяльності? Як ви почуваетесь зараз?

3. Чи є у вас плани на майбутнє? Можете поділитися?

4. Чи маєте ще якісь роздуми стосовно цієї теми?

#### **Блок 5. Соціально-демографічні характеристики.**

1. Вік

2. Рівень освіти

3. Сімейний статус

4. Місце проживання на момент вторгнення

5. Форма зайнятості

6. Сфера зайнятості
7. Посада

## Додаток Д. Гайди для проведення експертних інтерв'ю.

### Гайд для інтерв'ю з соціологинями та дослідницями трудових та соціальних питань

#### Вступне слово

Привітання, знайомство, ознайомлення експертки з темою дослідження, тривалість інтерв'ю - до 1 год, можливість перервати інтерв'ю за бажанням, дозвіл на цитування реплік, дозвіл на аудіозапис із метою аналізу).

#### Блок 1. Вступ

1. Чи могли би ви детальніше розповісти про свою сферу наукових/професійних інтересів, з чим ви зараз найактивніше працюєте?
2. Чи працювали ви раніше із концептом прекаріату? Як ви визначаєте для себе прекаріат?

#### Блок 2. Прекарна зайнятість в Україні

1. Який ширший соціально-економічний контекст впливає на прекарну зайнятість в Україні?
2. Які характеристики Українського прекаріату, в порівнянні з країнами Західної Європи чи Америки? Який вплив СРСР?
3. На що більше схожа наразі соціальна політика України : на вел фейр стейт чи на неоліберальну економіку? Чому? Які особливості української політики, якщо порівнювати з цими “ідеальними типами”?
4. Які сфери зайнятості/професії, на вашу думку, в Україні можна віднести до прекарних, нестабільних?
5. Які механізми соціального захисту прекарно зайнятого населення ви могли би виокремити? *Для найманих працівниць. А для самозайнтих?*

#### Блок 3. Прекарна зайнятість в умовах воєнного стану.

1. Із ваших спостережень, як повномасштабна війна вплинула на економічне становище України? Які аспекти економічних змін потребують уваги з точки зору дослідження прекарної праці?
2. Із ваших спостережень, як повномасштабна війна вплинула на ринок праці в Україні? Як ці зміни торкнулися прекарно зайнятих жінок: *найманих працівниць і самозайнятих*?
3. Із ваших спостережень, як повномасштабна війна вплинула на соціальний захист загалом? Як ці зміни торкнулися прекарно зайнятих жінок?

#### **Блок 4. Перспективи захисту трудових прав прекарно зайнятого населення**

1. Які механізми державного захисту трудових прав прекарно зайнятого населення в період воєнного стану ви могли би виокремити? (закони/постанови/виплати) *Найманих працівниць і самозайнятих*?
2. Якою є ситуація з профспілками в Україні? Як цей інструмент захисту трудових прав можна використовувати в контексті прекаріату?
3. Які ви бачите шляхи розв'язання проблеми нестабільного становища прекарно зайнятих жінок в Україні? На яких рівнях це має/може вирішуватися?

### **Гайд для інтерв'ю з експерткою з соціальної економіки**

#### **Вступне слово**

Привітання, знайомство, ознайомлення експертки з темою дослідження, тривалість інтерв'ю - до 1 год, можливість перервати інтерв'ю за бажання, дозвіл на цитування реплік, дозвіл на аудіозапис із метою аналізу).

#### **Блок 1. Вступ**

1. Чи могли би ви детальніше розповісти про свою сферу наукових/професійних інтересів, з чим ви зараз найактивніше працюєте?
2. Чи працювали ви раніше із концептом прекаріату? Як ви визначаєте для себе прекаріат?

## **Блок 2. Прекарна зайнятість в соціально-економічному контексті України**

1. Які економічні / політичні процеси призвели до того, що в Україні поширюється прекарна (атипова) зайнятість? А тіньова?
2. Чи можете окреслити вплив радянського союзу на український ринок праці та зокрема на формування прекарної зайнятості?
3. На що більше схожа наразі соціальна політика України : на вел феір стейт чи на неоліберальну економіку? Чому? Які особливості української політики, якщо порівнювати з цими “ідеальними типами”?
4. Як українська держава захищає працівників прекарної зайнятості?
5. Як впливає прекарна зайнятість на економіку та розвиток України?

## **Блок 3. Прекарна зайнятість в умовах воєнного стану**

1. Які ключові зміни мали місце на українському ринку праці під час воєнного стану? А на міжнародних ринках, до яких також були залучені українки?
2. Які інші соціально-економічні зміни мали місце в умовах загострення війни? Як вони могли вплинути на прекарно зайнятих жінок?
3. Чи є виправданими, на вашу думку, політики держави щодо спрощення ведення бізнесу, мораторії на перевірки бізнесу? Чому?
4. Які галузі економіки, на вашу думку, найбільше постраждали?
5. Як ці зміни могли відобразитися на прекарно зайнятих жінках?

## **Блок 4. Перспективи захисту трудових прав прекарно зайнятого населення**

1. Які державні структури займаються соціальним захистом в Україні? Що додатково варто зробити в напрямку соціального захисту?
2. Як держава захищає прекарно зайняте населення від економічних наслідків загострення війни? Що додатково потрібно зробити в цьому напрямку?

### **Гайд для інтерв'ю з юристами та активіст/-ками у сфері трудового права**

#### **Вступне слово**

Привітання, знайомство, ознайомлення експерта/-ки з темою дослідження, тривалість інтерв'ю - до 1 год, можливість перервати інтерв'ю за бажання, дозвіл на цитування реплік, дозвіл на аудіозапис із метою аналізу).

#### **Блок 1. Вступ**

1. Чи могли би ви детальніше розповісти про свою сферу наукових/професійних інтересів, з чим ви зараз найактивніше працюєте?
2. Чи працювали ви раніше із концептом прекаріату? Як ви визначаєте для себе прекаріат?

#### **Блок 2. Прекарна зайнятість в трудовому законодавстві України**

У дослідженні атипової зайнятості (2017) ви аналізували українське законодавство на предмет захисту прав працівників із атиповою зайнятістю. Які зміни (як позитивні, так і негативні) відбулися в законодавстві з того часу? *Щодо неофіційного та строкового працевлаштування. (Запитання до експерта В.Дудіна)*

1. Як штрафи за неоформлених працівників, які ввели у 2017 році, вплинули на ситуацію на ринку? Як це відобразилося на працівниках із атиповою зайнятістю?

### **Блок 3. Прекарна зайнятість в умовах воєнного стану**

1. Яким чином “Закон про воєнний стан” може впливати на становище прекарно зайнятого населення / населення з атиповою зайнятістю? *Після відповіді уточнюємо: Заборона страйків, протестів; обмеження щодо відпусток, перерв на відпочинок; скорочення робочого часу; процедура звільнень; виплата заробітної плати? Щодо найманих працівниць, щодо самозайнятих?*
2. На які ще постанови/документи, що стосуються воєнного часу, варто звернути увагу? Чим саме вони стосуються теми прекарної зайнятості?
3. Як би ви охарактеризували вплив війни на такі характеристики прекарності як: невпевненість у довготривалості найму; неможливість впливати на робочий процес / умови роботи; рівень доходу; захищеність працівниць? *Для найманих працівниць і самозайнятих?*

### **Блок 4. Перспективи захисту трудових прав прекарно зайнятого населення**

1. Які державні структури в Україні займаються захистом прав найманих працівниць? А самозайнятих?
2. Які недержавні структури в Україні займаються захистом прав найманих працівниць? А самозайнятих?
3. Як неофіційно оформленим найманим працівницям / самозайнятим в Україні відстоювати свої трудові права?
4. Часто діяльність самозайнятих жінок є спорадичною, не системною, або ж не приносить достатньо доходу, щоб відкриття ФОП-а було для них виправданим. Які альтернативні варіанти офіційного оформлення відносин самозайнятих людей із клієнтами, окрім ФОП?

5. Якою є ситуація з профспілками в Україні? Як цей інструмент захисту трудових прав можна використовувати в контексті прекаріату?

**Додаток Е. Таблиця аналітичного кодування цитат.**

**Таб.Д.5. Таблиця цитат. Характеристики прекарної зайнятості після вторгнення росії в Україну**

<b>Непевненість у довготривалості роботи</b>
<p>З війною це стало не потрібно. Тоість якщо ми щось робили, то це для друзів. Там забити вікна, заремонтувати якусь дирку. Але це не пов'язано з роботою, це просто з навичками, які ти маєш. (Надія, 50, промислова альпіністка, Харків)</p>
<p>В мене був останній день робочий 23-го, а далі вже не я не хотіла працювати, а клієнти не приходили. Я написала всім зранку 24-го чи прийдуть вони. Вони сказали, що сьогодні мабуть не, і на цьому воно і закінчилося. Після того я ні дня не працювала. (Катерина, 24, масажистка, Київ)</p>
<p>Навесні вже не було роботи, хтось виїхав, хтось тікав. (Вікторія, 36, прибиральниця, Чернівецька обл.)</p>
<p>На літо вже не було роботи. А на осінь я пішла. Мені сусідка сказала, що в піцерії за місяць заробила 13 з половиною тисяч, я така: вау, класно. Ну і я тоже пішла. Я виробляла, фасувала тісто, на пончики, чебуреки, складала коробки. (Вікторія, 36, прибиральниця, Чернівецька обл.)</p>
<p>Ну вони мені казали ви можете перейти з нами в нову піцерію, але я відмовилася бо були сімейні обставини. Шо чоловік часто їздить, волонтерить, туди в Донецьк, і я мушу бути з дітьми, хтось має бути. Ну і далеко, далеко. Поки доїдеш, і на дорогу. (Вікторія, 36, прибиральниця, Чернівецька обл.)</p>
<p>Я не можу сказати що я її втратила. Вона така і була не постійна. Це як американські горки, то купу роботи то ти сидиш без нічого. От нема стабільності. У нас в Україні загалом нема стабільності. Ні в мого чоловіка, ні в мене, ні в моїх знайомих. Обіцяють 12, а платять 5 тисяч. І ти сидиш тихенько і дякуєш за тих 5 тисяч. І терпиш. Ми терпим багато. І вмієм виживати з малим. (Вікторія, 36, прибиральниця, Чернівецька обл.)</p>

Зараз вийшла на роботу, зараз знайшла роботу, я дуже-дуже-дуже така от рада, що я от виходжу до людей, спілкуюсь. (Наталія, 60, продавчиня, Мелітополь)

З чим я столкнулася, мені було тяжко знайти роботу, бо коли, особливо по телефону, от якщо тебе не бачать, кажеш 60 років – все, прігавор, от приговор і всьо. Я кажу, що мені вік не мішає, не заважає працювати, я нормально працюю це всьо, але ж ні, от вам буде тяжко, а от у нас так, в нас с'як. (Наталія, 60, продавчиня, Мелітополь)

Була ситуація, коли він (керівник - ред.) звільнив дівчину за те що вона щось там не так зробила, а вона в цей час в гарячій точці була, під Ізюмом, і їй взагалі не до того було, і це дуже багато кому не сподобалось. (Олена, 24, копірайтерка, Київ)

Це дуже багато кому не сподобалось, люди почали звільнятись, переді мною звільнилось ще як мінімум людей 5. (Олена, 24, копірайтерка, Київ)

Не було роботи. Я дома була. Мені дівочка подзвонила, знайома, на утюге работает, каже: прийди хоть подивись. ну я прийшла і лишилась. Не було просто роботи. Ткані не було. Сировини, будем говорити так. (Віра, 47, швея, Харківська обл.)

Я була в одній сім'ї. Але коли почалася війна, вони виїхали в Польщу, в Варшаву. Ну потім я теж до знайомих пішла. То всьо через знайомства. (Дарія, 31, няня, Львів)

То все залежить від репутації. Львів то велике місто, але велике село. Всі всіх знають. І деякі, особливо які пішли шо посварилися з сім'єю, то складно. Деякі довго шукають. (Дарія, 31, няня, Львів)

Я втратила роботу, коли почалась війна. Не було роботи. (Дарія, 31, няня, Львів)

Влітку було дуже важко знайти роботу на заході, ну принаймні мені, бо багато людей тікали на захід, і шукати тут можливості, де залишитися. Людей

було занадто багато. В сфері послуг завжди є робота, але залежно від твоїх фінансових потреб, твоїх часових можливостей. (Поліна, 19, кухарка, чат-менеджерка, Львів)

### **Рівень контролю працівниць над робочим процесом**

Люди зрозуміли, що потрібно говорити про проблеми і вирішувати їх. Бо таким чином ви робите середовище навколо себе кращим. І через таке страждають заклади такі як Хлебний, як Епл Рум, які нечесні. Вони дуже трясуться над своєю репутацією. Але люди відчули, що вони здатні, що вони відчувають підтримку суспільства. (Поліна, 19, кухарка, чат-менеджерка, Львів)

Нам нічого не казали, просто мовчали. Через місяць десь почались відкриватись магазини у Львові, потім у Хмельницькому. (Аліна, 22, продавчиня, Київ)

Облік товару вели на листочках, бо полетіли бази. Тобто це ще додаткова робота. Деякі люди ще розвантажували товар. (Аліна, 22, продавчиня, Київ)

Ти виходиш на зміну і треба улибатися людям. А як улибатися, якщо біля тебе щось там, упало. (Аліна, 22, продавчиня, Київ)

Перші два дні уроки були, щоб підтримати дітей, але в мене в ті дні не було роботи, я свої уроки вчитала 22-го та 23-го. А потім ми пішла на канікули такі, до середини березня десь, а потім робота відновилася в дистанційному форматі. (Лілія, 22, бариста, вчителька приватної школи, Київ)

Це не стабільність, це велика нестабільність. Бо робота це хоч якась стабільність, а тут її в тебе з-під ніг вибивають. Ти або сам ідеш, або тебе звільняють. (Лілія, 22, бариста, вчителька приватної школи, Київ)

Тобто там був job-offer, але його навіть не треба було підписувати. Там просто були прописані умови роботи. (Лілія, 22, бариста, вчителька приватної школи, Київ)

Комендантська година. Час роботи. Наприклад пів шостої мені вже треба бігти, бо в мене в 6 останній автобус. Так я могла хоча би до семи, і там в 8

приїжджати додому. Зараз комендантський в нас продовжили, а один автобус так і їздить, в 6 вечора останній. (Віра, 47, швея, Харківська обл.)

Спочатку ринки не працювали, бо всюди бахкало, і ці рашисти всюди. Ми не працювали. Ми виходили на мітінги. Получається що перші дні ми не виходили, а потім, ну людям все одно щось їсти треба. То в кінці мая-червень, то подзвонила мені хазяйка і каже: може давай будем виходити? (Наталія, 60, продавчиня, Мелітополь)

Спочатку хазяйка дорозпродувала то що було на складах, десь шукала. А потім вони почали пробивати дорогу на Крим. Бо всі путі з Україною, з Запоріжжям вони поперекрыли, Василівка там, вони підприємців, їх просто не пропускали. (Наталія, 60, продавчиня, Мелітополь)

Я дізналася що є якісь штрафи, вже коли мені сказали, що в мене штраф. На співбесіді вони мені дуже мало розказали. Не знаю, може це я мала їх розпитувати, чи що. Я перший місяць навіть не знала чи є в нас обідня перерва. Я просто нічого не їла 8 годин бо мені ніхто не сказав що можна. Я бачила що просто люди підхавують щось на робочому місці. (Поліна, 19, кухарка, чат-менеджерка, Львів)

Це був якраз період, коли всі ринули на Захід, може пам'ятаєш. Всі боялися, це зрозуміло. Всі тинялися по вулицях, не знали що робити: їхати далі чи залишатись. І це така атмосфера масовості, знаєш. Дуже людей збільшилося, було складно. З самого ранку люди в чергу вистроювалися. Було складно. Всі голодні, всіх треба нагодувати. (Поліна, 19, кухарка, чат-менеджерка, Львів)

Я тоді з власницею так жостко говорила: ви знаєте, я люблю ваш заклад, але коли тривога, я іду ховатись. І мені було дуже приємно, що вона прислухалася до мене. Вона зібрала нараду і сказала що нові правила, всі йдуть в укриття. І це було так дивно, перший раз в житті до мене прислухалася типу мій начальник. (Поліна, 19, кухарка, чат-менеджерка, Львів)

В Смарт Тесі (назва змінена - ред.) було дуже мало контролю: робити строго за протоколом, завчати відповіді. Не можна відповідати інакше, чи поставити інакший смайлик. Не пояснювали чому і це злило. (Поліна, 19,

кухарка, чат-менеджерка, Львів)

Є така фірма, Клін (назва змінена - ред.). То вони ніби дзвонять, і ти йдеш з ними прибирати. Але ти в них ніби не працюєш. (Вікторія, 36, прибиральниця, Чернівецька обл.)

Ну було дуже мало. Була така жінка, Людочка (Ім'я змінено - ред), дуже хороша людина, то ми до неї ходили, мили дома, вона там заселяла людей. А потім банки ми мили. Але це пару раз було. А потім влітку вже не було прибирання. (Вікторія, 36, прибиральниця, Чернівецька обл.)

Та, були штрафи, ну не то щоб великі, один раз шось 350 гривень зняли, другий тоже. Якщо там якась недостача. (Вікторія, 36, прибиральниця, Чернівецька обл.)

#### **Рівень доходів**

Спочатку він казав: я буду всім платити по 5 тисяч, незалежно чи будете працювати чи не, в нас є запас. Бо треба їм якось ту контору утримати. А потім вже сказав: а чого я маю вам платити, давайте працюйте. А не у всіх була можливість. Мені було взагалі не до того, ми пішки тікали з Києва, я взагалі не могла думати про роботу. (Олена, 24, копірайтерка, Київ)

Коли звільнялася, тоді ще було норм, це зараз складно стало (сміх). Я могла звільнитися тільки тому, що розуміла, що витрат у мене буде небагато, поїду жити в село до бабусі. Плюс я розуміла, що якщо що, мама може підстрахувати (Олена, 24, копірайтерка, Київ)

Не можу сказати що замовлення є постійно. Так десь-колись. Але цього року набагато менше було. Мене врятувало те, що я співпрацюю з магазинчиками. Є один в Вінниці. Там в неї всі українські майстри, я з нею співпрацювала 4 роки, але цього року вона відмовилася. Ще один магазинчик у мене був у Миколаєві, такий з подарунками, ну але получилось що Миколаєву зараз не до того. Немає в мене того магазинчика. І ще один залишився в Одесі. І от там залишилося. Я відправляю під реалізацію. Це мені не дуже вигідно, вигідніше самій продати, але нема замовлень, тому треба хоч щось. (Галина, 51, майстриня, Чернівці)

Ціни я трошечки підняла, трошечки. Так як у мене ціни і так низькі, а зросли ціни на матеріали. Якби я не підняла, то я взагалі би працювала у фонд миру. Але я на цьому взагалі не виграла, то що я підняла, воно компенсувало ціни на матеріали. (Галина, 51, майстриня, Чернівці)

Пенсії маминої не було, виплат ніякої допомоги теж не було, гуманітарку до нас не пропускали. То трохи дочечка помагала, скидала на картку. А ми йшли і в мінял міняли. (Наталія, 60, продавчиня, Мелітополь)

Тут вже коли ми виїхали, то вже була бабусіна пенсія, вже ми змогли її зняти, бо там не могли, ну і то що там оформили ВПО, то це на трьох 6 тисяч на сім'ю получалося. І то що ходили, получали гуманітарку. Де давали, туди і ходили. Це була дуже велика допомога, бо тоже, мука, крупи, давали тушонку. Шось десь докупляли. Отак і вижили. (Наталія, 60, продавчиня, Мелітополь)

Шукали роботу там, роботу практично там, це получается не Вінниця, а Вінницька область, немає роботи, роботи практично немає, і потім вже чоловік шукав у Вінниці, і тоже якось був такий невдалий, бо то кажуть почекайте, то по вашому фаху там немає нічого, ну якось от так от. Нічого ми не змогли там знайти і житло дуже коштовне там у Вінниці, якщо так, нам треба було все одно переїжджати, якщо не працевлаштувалися би, то переїжджати треба було. І потім от так от, ну Оля (ім'я змінене - ред.) нам давно вже казала, що давайте переїжджайте, то нам треба було це може і раніше робити. (Наталія, 60, продавчиня, Мелітополь)

Дочка ходила по місту фоткала всі об'яви, скидувала мені, я дзвонила, питалася. На оїх дивилися, тоже дзвонили. В цей, господи, як його, центр працевлаштування пішли, ну там я взагалі так бачу, що вони не дуже зацікавлені. Чоловіку дали там дві вакансії, на адной там мінімалка, на другой вопше пів мінімалки. А нам треба оплачувати оренду і все таке. (Наталія, 60, продавчиня, Мелітополь)

Нам обіцяли зняти квартиру, але звісно цього не зробили. Гроші не повернули. А там було дуже дорого, дуже дорого і ріелтори наживалися як могли. Видали нам 4 тисячі з каси, але потім списали їх з зарплати. І на поїзді їхати теж не можна було, лише машиною, а машина коштувала 13 тисяч гривень. І теж нам ніхто не вернув. (Аліна, 22, продавчиня, Київ)

Була трохи подушка, але загалом була підтримка від батьків. Я барала якісь маленькі підробітки, типу затранскрибувати щось, перекласти. Малесенький дохід, але був. (Лілія, 22, бариста, вчителька приватної школи, Київ)

Її реакція була досить адекватна, того що протягом першого-другого дня вона виплатила то що мала виплатити за лютий, і загалом комунікація була така досить підтримуюча. Тобто ніхто не казав аяяй, що це ви не виходите. (Лілія, 22, бариста, вчителька приватної школи, Київ)

Поки ми сиділи дома, нам не платили зарплату. Потім уже коли вийшли, то нам платили. У нас були, були запаси. Була гуманітарка. Та і тратитись нам сильно не було де, транспорт не ходив, десь-колись в місто виїжджали, якщо з кимось. (Віра, 47, швея, Харківська обл.)

Трішки менша зарплата стала, за одиницю товару платять менше просто. Ціни зросли, а зарплата навпаки. (Віра, 47, швея, Харківська обл.)

Щоб не на спині у мужа, я наприклад, сиджу дома, то роблю ще людям, підшити щось, у мене є машинка, кому штори, не сильно якісь, але деколи, кому шо. (Віра, 47, швея, Харківська обл.)

Ну там де я доглядала ходила, там платили, а тут то собирали гроші, в часі війни, два місяці, три - не давали. Йшли на тероборону. (Ганна, 74, доглядальниця, сторожка, Біла Церква)

Який там дохід, доню, який? Це ж просто на лікарства хватає. (Ганна, 74, доглядальниця, сторожка, Біла Церква)

Коли я звільнялася, я завжди дзвонила мамі і казала: "Мам, сорі, я не маю що їсти. Зараз так, далі буде краще." (Поліна, 19, кухарка, чат-менеджерка, Львів)

Зараз я займаюся волонтерством, бо треба допомагати армії, допомагати людям, а заробіток грошей як таковий, він для мене на другому місці. (Надія, 50, промислова альпіністка, Харків)

Десь може по Україні ця робота і є, але не в Харківській області. Ну але припустим, раніше за день якщо ти дуже хороший спеціаліст ми міг мати сто доларів в день. Не кожен день, але десь колись коли була робота. А зараз за сто доларів треба дуже пошукати, і це буде не сто, а п'ятдесят. Тобто зменшення йде в двічі. (Надія, 50, промислова альпіністка, Харків)

Був невеликий запас, але дуже невеликий. Я не можу сказати на скільки би вистачило, якби я отак сіла на задницю і почала сидіти. Ми просто зразу почали людей возити. Туда-сюда, гроші дуже швидко почали закінчуватися. (Надія, 50, промислова альпіністка, Харків)

У мене є паралельно з волонтерством такі замовлення, за які мені платять. Ну наприклад ми веземо якийсь товар кудись, і хтось просить привезти їм якісь речі. Ну ми веземо і за це нам платять якісь гроші. Але це дуже залежить. Все що в нас накопичується, воно йде хлопцям кудись. А так то або закордонні друзі, або фонд тобі якусь машину заправить. Ну більшість це підтримка людей. (Надія, 50, промислова альпіністка, Харків)

Ну по разному було. Якщо разом з тим що я в піцерію ходила, і до Аллочки (ім'я змінене - ред.) прибирати, то десь до 9 тисяч було. Це так 1 місяць було, а потім почали світло виключати, то зарплата десь 5 з половиною була. Потім 5, но не більше. Потім та піцерія закрилася, прибирання нема в тій фірмі, і всьо, роботи нема. (Вікторія, 36, прибиральниця, Чернівецька обл.)

Помогло то, що ми в селі. Майже все мали своє. Ну купляєш, але не так як інші. Ну і батьки помагали. (Вікторія, 36, прибиральниця, Чернівецька обл.)

Ти за оренду маєш платити наперед за перший і останній місяць. Мене врятувало те що я не встигла заплатити за березень і по суті мій останній місяць був оплачений. Бо інакше я би опинилася в боргах, як думаю, багато хто. Тільки біда що в мене залишилися речі в тому кабінеті, і я їх досі не забрала бо нікого не залишилося в Києві. (Катерина, 24, масажистка, Київ)

Збереження у мене були десь на 2 тижні. Їх вистачило щоб якраз доїхати до Львова, кілька днів я пожила у Львові, потім купила квиток до Кракова, потім до Німеччини. Тобто ті збереження вони всі пішли на проживання, на

дорогу. (Катерина, 24, масажистка, Київ)

Ясно що було тяжко, виручки не було. Але потім приїхали переселенці. Я ставила все на розпродажу. За рахунок розпродажі я і виживала. Товару я тепер почала закупувати набагато менше, бо просто не реально продати стільки як раніше. Треба все робити з обережністю. (Марія, 54, продавчиня, Івано-Франківськ)

Дуже вплинула війна на роботу в магазинах, саме в торгових центрах. Бо як на день 3 рази тривога, то яка там виручка. На базарі легше. Тривога не тривога, ми стоїмо. (Марія, 54, продавчиня, Івано-Франківськ)

В мене особисто, в мене, десь в половину впали прибутки. Бо багато дуже повійжджали, що раніше в мене купляли. Ну і загалом купівельна спроможність впала. Що тут казати. А ще й якщо не мати чогось дешевшого в асортименті, то торгівля взагалі буде слабенька. Ну і за рахунок того ти просто прокручуєш гроші два рази. (Марія, 54, продавчиня, Івано-Франківськ)

#### **Захищеність працівниць**

В першому цеху, що я вам говорила, не було ні-чо-го. Ніяких умовій, в коридорі ховалися. А от де я прийшла сюди, тут де нові люди до нас приїхали, тут є підвал, тоїсть вичищений, і ми спускалися в підвал. Ми недалеко він промзони, і якщо на промзоні взриви, то ми спускаємося в підвал. А якщо просто тривога, то ми навіть не чуємо. Потомушо машинки працюють, все працює, машинка яка вишиває, тривоги не чути. (Віра, 47, швея, Харківська обл.)

Робота є, але похуже, на роботу їдеш, не знаєш, вернешся ти додому, чи не вернешся. (Віра, 47, швея, Харківська обл.)

Тут де я в цьому місці, то біля нас розбомбило 5 домів, коло роботи рядом, но я ходила на роботу, ходила. В нас тільки тривога то всі ховалися в бомбоубежище, бо тут все рядом було. Зараз вже не ходимо. Уже діти уши затикають. (Ганна, 74, доглядальниця, сторожка, Біла Церква)

Очень, очень, нервова система дуже збуджена, не тільки я, всі нервові, всі якісь нервні стали [на роботі]. Ну, війна взяла своє. З здоров'ям тоже всьо

плоха. Я переболіла ковідом два рази, в лікарні лежала. Дуже це погано все для здоров'я, дуже. (Ганна, 74, доглядальниця, сторожка, Біла Церква)

Я лежала в больниці, ніхто нічо мені не поміг. (Ганна, 74, доглядальниця, сторожка, Біла Церква)

Вопшето треба магазин закривати. Ми його трошки закриваємо. Але нікуди не ховаємось, бо ховатися там нікуди. Ну знаходимось в магазині, а магазин закриваємо. Але бувають такі постійні клієнти, що дуже, ну от прийшли, то вже даємо йому хлібчик чи що там треба. ... А керівництво, ну ви знаєте як керівництво, вони і так щоб закривалося, і так щоб торгувати, то ж гроші. (Наталія, 60, продавчиня, Мелітополь)

Ти нічо не можеш зробити бо не розумієш, що ти без зброї, а вони навіть по базару ходили з автоматами. І по місту їздили ці їхні бронетраспорттери, і на горі люк, а з люка два солдата з автоматами так, на мирних людей! Ти просто під прицелом. (Наталія, 60, продавчиня, Мелітополь)

Подушки фінансової не було ніякої, ну трохи грошей було, бо я працювала, але не дуже так. Ми виїхали тільки за рахунок того що волонтери помогли, моя мама, їй 84 роки, вона тільки на візочку, сама не пересувається, то ми підпали під ту категорію, що нас взяли волонтери, тоже безкоштовно всьо помогли, не взяли грошей, зовсім. (Наталія, 60, продавчиня, Мелітополь)

В мене був підписаний договір типу про стажування, він закінчився, і новий я не встигла підписати. Тому ні, виплати мені не положені, ні статус ВПО я не можу отримати. ... Сама я з Вінниці, а це не рахується як небезпечна зона, те, що я з Києва евакуювалася пішки, то байдуже. Я ходила в цей ЦНАП у Львові, знавала, але сказали мені що ні. (Олена, 24, копірайтерка, Київ)

Я в принципі думала, що більше не хочу працювати в креативних агенціях, я постійно почуваюся як вижятий лимон. І зараз, та, в мене нема роботи, але я почуваюсь афігенно. Це було дуже морально важко, і багато хто не витримував, я вже казала. ... А коли ми ще й побачили ситуацію з дівчиною в Ізюмі, просто відпало бажання працювати з таким ставленням. (Олена, 24, копірайтерка, Київ)

Мені тривожно в тому плані, не те що треба вчитися щоб шукати нову роботу, таку як я хочу, а що це навчання займе певний час. От я хотіла, щоб після універу в мене вже була робота зразу, а так не буде. І через це тривожно. (Олена, 24, копірайтерка, Київ)

Про нову роботу: Єдине, що мені не подобається - це що воно не офіційно, звичайно. Тобто нам навіть зарплата з якихось терміналів на моно приходить, навіть не з карточки. (Лілія, 22, бариста, вчителька приватної школи, Київ)

25 лютого у нас вже не було ні світла, ні води, ні зв'язі. І ми вже сиділи в погребі. Зі мною зв'язатися начальство ніяк не могло. Вже 15 березня приїхав сина друг, нас забрав от прямо з погреба, відвіз у город. І там уже в мене була зв'язь, начальство казала: виходіть на роботу, будь-ласка, ми будемо вам таксі оплачувати. Виходіть. Я йому кажу: Слава, які курточки, війна, вони нікому не потрібні. А він каже: це у нас війна, а на заході вони нас не розуміють, вони нам передоплату відправили, і ми їм маємо віддати вироби. Але я кажу: який менс мені їхати на роботу - комендантський час із 4 годин. Який смисл. Я вийшла на роботу вже в має десь. В нас транспорт не їздив. (Віра, 47, швея, Харківська обл.)

Ну там деякі люди намагалися проти цього виступати, страйкували, не приходили на роботу, але це швидко зам'яли, просто всіх позвільняли і все. (Поліна, 19, кухарка, чат-менеджерка, Львів)

Я сказала що мені погано, можна я піду додому. Вони сказали що не можуть мене відпустити, але я можу піти додому і працювати з дому. Перший день ще було нормально, а другий день я могла просто вирубитися, бо в мене була температура 39. І я могла завтикати, комусь не відписати. І в кінці дня мені написав охоронець, що ставка за цей день зараховується моїй напарниці. Я взагалі не зрозуміла чому. Я подзвонила \*Ім'я\*, яка була менеджеркою цього всього, вона сказала що я дуже погано працюю. Я запиталася чому вони не можуть мені дати лікарняний, вона сказала що в них їх не існує, і спитала чи бачила я взагалі лікарняні в офісах. Ну мені чесно стало смішно в той момент. І вона сказала що я можу більше не приходити на роботу (сміх). (Поліна, 19, кухарка, чат-менеджерка, Львів)

Я почала говорити про це, мені радили друзі поширювати в соцмережах. І це такий досвід тиску, знаєш, з боку компанії. Але в мене було бажання донести інформацію важливу до людей. І вони мені погрожували знести мою інстаграм сторінку, забомбили мене, дзвонили мені всякі руські номери. (Поліна, 19, кухарка, чат-менеджерка, Львів)

Почали домахувати, що я маю відкрити ФОП заново, щоб вони могли забрати гроші, які на мене оформили нелегально. Ну вони на мій ФОП оформляли якісь гроші, але їм їх заблокували, бо я закрила ФОП. Десь зависли їхні 40 тисяч гривень. Я поки трохи ігнорую. Бо я розумію, що якщо відкрити ФОП, вони можуть зробити якісь махінації, не сплатити якийсь податок за мене і я потім буду мати проблеми. (Поліна, 19, кухарка, чат-менеджерка, Львів)

Із Кофеїну (назва змінена - ред.) я пішла тому що мене просто почала боліти дуже спина. Я не могла це ніяк вирішити і вирішила просто поберегти своє здоров'я. (Поліна, 19, кухарка, чат-менеджерка, Львів)

Ми подзвонили адміністраторці, дуже вона зла була, сказала нічого страшного, сядьте чекайте поки прийде зміна о 10 ранку. Ми всі в шоці, в іншої дівчини на трубці маленький син, який плаче. Я була ще з одною дівчинкою, яка від шоку знепритомніла. А ще прикол в тому що ці магазини подобові, вони ніколи не зачиняються, тобто ніхто не знав, як його зачинити, тобто там треба було знайти якийсь код від сигналізації і так далі. Адміністратор не надал таку інформацію, і я це все мала робити, із непритомною дівчиною на руках. А коли нас вже відпустили, я мусила йти пішки додому. Нас настільки сильно затримали, що вже житомирська траса стала. А я якраз там жила. Тобто я йшла пішки дуже далеко, бо нас вчасно не відпустили з роботи, може я ще встигла би на таксі якесь. (Аліна, 22, продавчиня, Київ)

Під час повітряних тривог нас виганяли з магазинів, і роби що хочеш. Місця, куди піти - не було. Укриттів не було, або були дуже далко. І там не було зв'язку, і не можна було побачити коли тривога закінчується. А запізнюватися не можна було. (Аліна, 22, продавчиня, Київ)

Можна було сказати, що ми спільнота. Але коли я звільнилася, ці зв'язки порвалися. Бо ці люди там працюють, а я пішла і маю погані стосунки з

компанією. (Аліна, 22, продавчиня, Київ)

В принципі я чула що є якісь програми підтримки, що можна з своїм бізнесом податися, але в мене він настільки маленький. Більше в'язати у мене просто здоров'я не вистачить. А когось найняти, ну зараз ніхто не хоче таке робити, в моєму колі оточення нема таких людей. Чисто теоретично можна якийсь магазин зробити, але це теоретично. А практично, це, ну, це просто неможливо. Це все руками робиться, це ж не станок, ти її багато не зробиш. По відношенню до себе я не бачу як це можна реалізувати. (Галина, 51, майстриня, Чернівці)

До держави претензій нема, бо ну, як ти нам поможеш, ти ж не змушиш клієнтів ходити на масаж. Це ж війна. Важко підтримувати. В мене в голові нема розуміння. Можливо в фінансовому плані, бо зменшилися доходи, то допомогли би триматися на плаву. (Катерина, 24, масажистка, Київ)

Позакривалися саме такі маленькі бізнеси, як мій. Позалишалися великі. Бо коли ти і так, ледь-ледь тримаєшся, а тут ще й війна зверху. (Катерина, 24, масажистка, Київ)

Там взагалі все дуже складно. Тобто ти ніби зареєстрований, але стаж іде комусь іншому. (Вікторія, 36, прибиральниця, Чернівецька обл.)

Ну в піцерії вони брали там документи, копії робили, але нічо не оформлювали, я так і думала що ніхто нічого оформлювати не збирається. (Вікторія, 36, прибиральниця, Чернівецька обл.)

Нічого не було. Ні лікарняних, нічого. Коли світла не було, там було холодно, ми сиділи в холоді. Але нам казали що все буде добре, потерпіть, але так пройшла зима. Ми ходили вже не 2 через 2, а день через 3 було менше роботи, і платили нам взагалі, ну ви розумієте. (Вікторія, 36, прибиральниця, Чернівецька обл.)

Є такі люди, що краще їх не зачіпати. От краще допрацювати той день і всьо, сказати до побачення. (Вікторія, 36, прибиральниця, Чернівецька обл.)

Досвід у Смарт Тех (назва змінена - ред.) викликав в мене повноцінну

недовіру до працедавців загалом. Але в принципі це була нова сфера, і я рада що я це спробувала, і в мене це вийшло. (Поліна, 19, кухарка, чат-менеджерка, Львів)

Ми з Максимчиком (ім'я змінене - ред.) ходимо в паркінг, якщо дитина лякається. Але в основному ми дивимось, Міг, не Міг, батьки дивляться чи є серйозна загроза і кажуть, чи спускатися. (Дарія, 31, няня, Львів)

В нас така робота, що як то кажуть, ми самі маємо себе захищати. Самі маємо все продумувати наперед. (Марія, 54, продавчиня, Івано-Фрнаківськ)

**Додаток К. Транскрипт глибинного інтерв'ю із прекарно зайнятою працівницею.**

**Модераторка:** Я ввімкнула запис. Все. Давайте тоді трішки познайомимося. Я зараз навчаюся на 6 курсі, на соціології, працюю, сама з Чернівців, але зараз живу у Львові. Це такі основні факти про мене, а тепер ви можете про себе розказати.

Респондентка: Так, ну мене звати Наталя (ім'я змінене – ред.), це ви вже знаєте. А так, я там де народилася і жила, працювала, ну працювала я, торгівельний закінчила, вища освіта і працювала завжди, можна сказати, ну не завжди, там трошки торгівля, потім на підприємстві, такий великий завод у нас там, ці запорожці, то я працювала там економістом, от. А потім опять в торгівлю, вже коли Оля (ім'я змінене – ред.) там була, трошки з нею була дома, бо уділяла так час, хотілось щоб, якби водила на всі кружки, могла посидіти дома і як би приділити внеманіє дитині. У мене ще тоже, я ще можна сказати, російськомовна, так виросла, народилася і завжди була, і оце тільки ця війна мене так дістала, що я вже не хочу тої російської мови і все таке, тому я зараз, у мене тоже, можуть бути такі змішані, но я намагаюся, намагаюся дуже.

**Модераторка:** У вас дуже гарна мова.

Респондентка: Головне, щоб було бажання.

**Модераторка:** Так.

Респондентка: Ну а потім от так от працювала, да, потім я на ринку працювала, останнім часом, вот.

**Модераторка:** Гарзд, тоді давайте повернемося в період до війни, до повномасштабної війни і от ви казали, що ви працювали на ринку, можете

**трошки розказати, в кількох словах, враження від цієї роботи, ну і загалом чим ви займалися, чим саме торгували?**

Респондентка: Чим саме торгувала? Ну торгувала промтовари, там така у нас була група, ну останнім часом.. Спочатку дитячий одяг, вот, а потім перейшла на там таке взуття було, ну у нас більш такий ринок був для сільських місцевих, бо вони приїздили. Це в нас ринок такий, що от іменно всі на вихідні приїздили і вони скуплялися, там таке взуття було, знаєте, піна, ну вообщем, резіна також більше. Ну там то халати, то якісь піжами, таке.

**Модераторка: Ясно.**

Респондентка: А так, ну враження як, ну звикла, то що я вмію робити, то я робила, от. А так, ну спілкування з людьми, по крайній мере, коли я тут вже, ми приїхали, ми там жили в Вінницькій області і сіделі дома, то мені це вже канешно. Зараз вийшла на роботу, зараз знайшла роботу, я дуже-дуже-дуже така от рада, що я от виходжу до людей, спілкуюсь.

**Модераторка: А де ви зараз працюєте?**

Респондентка: Продуктовий магазин «Волошка», от, на Зеленій там (назви змінені – ред.).

**Модераторка: Добре. Я пропоную так, що спочатку ми поговоримо про роботу в Мелітополі, про ринок, а потім згадаємо ці перші дні вторгнення і як ви тут облаштувалися, вже в Вінниці. Да, у Вінниці?**

Респондентка: Ну з початку да, у Вінниці, Вінницька область, да.

**Модераторка: Та. І як ви там облаштовувались в плані роботи і загалом в плані життя. Добре, тоді давайте так, про ринок, чи якимось чином були оформленні ваші робочі відносини на цьому місці?**

Респондентка: Ні. Ні, не були, в том то і дело, що ну на той період, коли я вже пішла на роботу, я вийшла, чому вийшла на ринок? Тому що мені було зручно, бо Олічка якраз вже займалася і танцями, і етім, якби в хор хаділа і треба було водити її туди, в цей дворець творчества, і то що вона зі школи приходила, мені було так зручно, що я до 2, до 14 години і потім я вже дома і можу якби приділяти вніманіє вже сім'ї і дитині. І я пішла туди на ринок, а на ринку ніхто нікому не ето самое, не оформлював, там або ти відкриваєш на себе часного підприємателя, або працюєш на когось і просто отримуєш зарплатню і без всякого етого. Ну на той час, коли я пішла, то в нас же були як, там були такі, що 20 років непереривного стажу і всьо, вже мають іти на пенсію, маєш право іти на пенсію, все таке, от. А потім вже зробили інакше, ввели нові закони і зробили, що страховий стаж, а цей страховий стаж вже не всьо включав в себе, бо він не включав наприклад, що я з Олічкою сиділа до 3 років, то він не включає до 3 років, а після 3 мені ще давали 3, бо вона хворіла, ми її здали до садіку і вона хворіла, і мені ще 3 роки дали, що я мала право сидіти і мені мав йти той стаж, але потім зробили так, що то не йде, ну там вистачало 20-25 було, ну це загально. Я как би на той час не замарачівалась по цьому поводу, бо я думаю стаж є – все, от. То працой так, а потім зробили, що мені вже не вистачало того часу, ой, стажу. Ну вже треба було шось оформлювати, тому оформлювала за маму 80 років, можна було оформити опіку, вот, і я оформлювала, щоб стаж.. А потім, коли мама померла получається, то я стала на біржу, на той захист, не.. Як це? Працевлаштування?

**Модераторка: Та-та, я знаю. І там теж іде стаж на біржі?**

Респондентка: Да, там йде стаж, от получається, ну як, там якщо 9 місяців дають, от, і вони дають стаж і виплачують навіть якісь там гроші, якщо ти там з роботи то більше, мені там якусь тисячу по моему платили, а потім ти маєш за ці 9 місяців знайти роботу, якщо ти не знайшов то тебе просто знімають і всьо, вже в тебе не йде стаж, нічого, от. Ну я поки получається стояла до війни, в

мене ще була біржа, а потім вже закінчилась, вот. Ну і от так от. Потім я понімала, що мені треба буде працевлаштовуватись, ну якби не війна, то я би так ще, щоб мене оформили знайшла, але получилась війна.

**Модераторка: Я зрозуміла цей аспект про стаж. А скажіть про умови саме на ринку, тобто вам платили за день роботи чи за години роботи, чи була ставка, чи відсотки?**

Респондентка: Відсотки. Скільки продаж і відсотки, наприклад, там, ну на перший, де дитячий одяг, там мені 6% платили і потім вже виходило дуже мало, хазяйка сказала, що не може платити більше, тому мені прийшлося перейти, а тут мені платили 15%, що я продам за день, от, 15% і я зразу отримую зарплату.

**Модераторка: Тобто ставки не було, тільки відсотки, та?**

Респондентка: Ну да, ну в деяких були ставки там, наприклад 200 гривень за день і все. Ну це від підприємця залежить, хтось дає просто ставку – 200 грн в день, все і ніяких тобі премій, а хтось дає відсотки, скільки продаж – скільки отримаєш.

**Модераторка: Тобто ви перейшли від одної працедавиці до когось іншого, та? Ага. Це була ваша ініціатива чи це вона сказала, що переходьте?**

Респондентка: Ну ні, моя ініціатива була, я як би своїй працедавиці, я їй сказала, що 6% вже ніхто не платить, мені просто, я працюю, але получаю малу зарплатню, я їй це озвучила, а вона сказала: «Я більше платити не можу, мені не вигідно». Не, ну ми по хорошому розійшлись, я сказала, що буду шукать щось інше, бо дійсно мало виходить і всьо, я пішла.

**Модераторка: Ясно. Добре, а якщо відповідно у вас якийсь лікарняний, відпустка, щось сталось, то вам не йшли ніякі гроші?**

Респондентка: Ні, ніякі.

**Модераторка:** Добре. Опишіть тоді ще ваш робочий день загалом, які були, можливо, правила на роботі, які обв'язки?

Респондентка: Ну правила які там, просто приходиш, викладаєшся, викладаєш товар, виносиш столи, викладаєш товар, працюєш, ну так щоб була викладка, щоб був порядок і щоб ну якби товарно матеріальні, як то говорить, відповідальність, відповідаєш, ревізії там, наприклад, поховали, якщо ти там прощиталася, або щось там воруєш, то вони проводять ревізію, от. Якщо все добре, то все добре, якщо є нестача, то маєш заплатити.

**Модераторка:** Ясно. Тобто незалежно чи це десь, хтось вкрав, без вашої вини?

Респондентка: Так.

**Модераторка:** Ага.

Респондентка: Або ти, або хтось вкрав, або ти не чесний, або як би прорахувався, буває таке, що даєш решту і можуть щось передати, всяке буває, це ж багато людей і буває що ти тоже, різний як би, як состояние різне, вот. Буває, що просто можеш прорахуватися. Яюсь так. Але стараєшся всьо максимально робити уважно і щоб потім ревізії були нормальні. Ну по крайній мере в мене тут не було, я не платіла туду, на ринку нічо.

**Модераторка:** А скажіть, на скільки сильно відрізнялася ваша зарплата від тижня до тижня, чи від місяця до місяця?

Респондентка: Ну були великі різниці, бо в нас же ж товар такий сезонний, наприклад, коли дитяча одежа і йде сезон до школи дітей збирають, це получається серпень, от, то він по зарплаті міг бути в 2 рази вище. То були продажі дітей і форму і там всьо таке, і шкільну форму, і юбки, і блузки, і штани, і всьо це саме, і спортивні костюми там, от. Потім такі сезони бували,

що місяць такий більш спокійний, що нічого так не потрібно, так комусь шось, от. А потім бували опять такі, наприклад, сезон там зима – зимові куртки, шарфи, шапки. То воно відрізняється, різні, зарплатня так, а от який цей липень, липень це другий місяць, да?

**Модераторка: Угу.**

Респондентка: А перший?

**Модераторка: Червень.**

Респондентка: От червень він зовсім був такий спокійний по торгівлі, ну зовсім спокійний, при чому у всіх, от. Тому що якби вже люди набираються всього і деякий час їм нічого не потрібно.

**Модераторка: Скажіть, таке питання, може делікатне, якщо вам не зручно, то не відповідайте, якщо взяти середнє по місяцях, яка приблизно виходила сума цих відсотків?**

Респондентка: Зарплатня в місяць?

**Модераторка: Так. Скільки ви могли заробити в місяць?**

Респондентка: Ну я могла заробити від 5 і якщо це місяць, наприклад, до школи, то до 10, от так.

**Модераторка: А це виходить скільки годин ви працювали? Тобто до 2, а від якої?**

Респондентка: Ну з 8. З 8 до 2.

**Модераторка: І виходить, що 5 днів на тиждень, чи скільки днів на тиждень?**

Респондентка: Ні, 6. Один вихідний, а бувало таке, що це, наприклад, серпень, то без вихідних.

**Модераторка: Ясно.**

Респондентка: Просто ти сам зацікавлений в тому, щоб отримати більше. Бо є запити і ти йдеш, і продаєш то.

**Модераторка: Добре. А скажіть, на вашу думку, як робота впливала на ваше здоров'я?**

Респондентка: На здоров'я? Нуу, не знаю. Впливала канешно, бо це ж ринок, в магазині воно канешно простіше, бо магазин є магазин, а ринок це так, дощ, сніг, а ти працюєш, мороз так якби, ну якщо 20 градусів, - 20, то вже не виходили, якщо -15, то виходили, ну просто одиваєшся. Да, буває канешно, тому що особінно після морозу, то приходиш потім червоний такий, весь вечір такий червоний, жах. А потім проходить. Буває канешно. І те, що на ногах постійно може. Ну але так всьо нормально. Тірпімо.

**Модераторка: А на ваш психологічний, емоційний стан якось впливала робота?**

Респондентка: Ну апять таки, які, як говориться, покупці бувають. Бувають такі, що можуть да, довести до такого, що вапше, а коли нормальні люди, такі приємні, то якби і настрої нормальний, а є такі, що просто можуть, ну такі, не понятно з чого, на рівному місці тобі і наговорить, і вапше енергетикою відчуваєш, да. І потім буває так, що торгівлі такої немає, що ти можеш фізично втомитись, але ти втомлюєшся від цього спілкування, від людей, людей багато-багато-багато за день і от ця їх енергетика тоже якось вона, ну відображається, бо приходиш такий втомлений.

**Модераторка: Ясно, добре. Чи були ситуації, коли вашу трудові права порушувались?**

Респондентка: Ну вони якби порушуються. Порушуються тим, що ні больничних, ні відпусток, якщо ти маєш кудись поїхати, то ти просто кажеш, що мені там потрібно 4 дні, чи 5 днів, от. І вже домовляєшся просто. Як такової відпустки, то немає, що от тобі положено, ти їдеш там на місяць – ні. Тільки якщо тобі потрібно, ти домовляєшся і йдеш у відпустку, але понятно, що вона не оплачується. Ну точно так, як і лікарняні. Ну, а так у всьому. А так просто те, що не оформлені, ну тут теж, ти йдеш і ти розумієш, що вони не оформлені, добиватись там марно, бо вони, їм це не вигідно, тому якби ти вже або шукаєш там де тебе візьмуть і оформлять, або ти просто йдеш на їх умовля і працюєш.

**Модераторка: Я вже так приблизно зрозуміла про роботу на ринку і зараз давайте трошки перенесемся ніби в 24 лютого 22 року. Можете згадати, що ви загалом робили, які були ваші дії?**

Респондентка: Ну спочатку нас взагалі розбудила Оля, от. Бо ми спали, а потім коли воно подзвонила і каже «А що ви, у вас тихо?» і потім вже во время розговора вже почало бабахати. Ми тоді зрозуміли, що щось бабахає і Оля каже, що то війна. Ну що, в шоці були спочатку, зранку. І апать таки в шоці і не доходило, і ще получається я встала, це Оля подзвонила, я не пам'ятаю, в пів п'ятої, чи в скільки. А мені ще на роботу на 7, я так збиралася на 7. І я ще почала збиратися на роботу. Ну якось не доходило, що це може бути, розумієте? Я почала збиратися на роботу, а воно шось там бабахкає, то я вже подзвонила ето самое своїй коліжанці, а вона каже «та я вже на роботі», а я питаю що там, а вона каже «та не знаю, воно шось бабахкає, що робить», от. А потім вже наша працедавиця каже «так, дівчата, всьо, нікуди не виходимо, по домам ето самое сидимо, шота не то». Потім новини почали читати, війна і все таке, вот. І цілий день такий напружений, то сразу якби і діти почали казати, що закупи, поїсти,

магазини, того що магазини ці.. ну вообщем, кароче, такий безпрідел почався, я навіть не зрозуміла, але мародерство почалося і не те що там хтось, ці ще не зайшли, а наші люди. Хтось там порозбирав вітрини і наші люди почали щось виносити, нагрібати, щось таке вапше, страшно, не понятно що це було. Ну і ми тоже так зразу пішли, щоб хоч якісь запаси зробити, бо ніхто ж не думав ето самое. Усюди були черги. Ужас. Великі черги, це був ужас, нікуди не достоятися. За ліками в аптеку ми так стояли, бо в нас же ж ще бабуся 84 роки, от. То ми так стояли, не знаю, 6 часов мабуть. У людей була паніка, всі прям згрібали все, повні пакети, от. Ну а потім ввечері вже так, ну якби ми почали там в різних районах з друзями, вже спілкувалися, то там ближче до Южного, як з Криму туди заїжджати, то Іра каже «Наташа, вони всі стоять вже під містом» і така колона, каже, що вапше, не видно кінця їй. Колона і вони всі стоять, і це вже ввечері було 24, от.

**Модераторка: І ви довго залишалися в Мелітополі? Коли ви виїхали?**

Респондентка: Да, ми виїхали в липні, в кінці липня вже, в самому кінці. 5 місяців ми з ними були.

**Модераторка: А поки ви були 5 місяців в окупації, ви працювали чи не було роботи?**

Респондентка: Спочатку не працювала, ні. Спочатку ринки не працювали вапше, бо візде бахкало і ці рашисти проходили, і там не знаєш що від них чекати. Ми не працювали, виходили на мітінги проти окупантів. Ну вони не сразу зайшли, вони зайшли. А, вони почали заходити на слідувший день, зранку 25, потім в нас ще було, у нас просто дуже мало було того, військових, щоб захищати, але хлопці мали ето самое, в бой з ними вступити, але їх було дуже мало, а тих було дуже багато. І вони потім, коли зайшли і всьо, вже вони тоді, і в нас ще мер був і ми слухали мера, і якось було так спокійно, бо всьо таки наш мер тут, хотя вже були ці рашисти. А потім вони ж і мера тоже, і наші

демонстрації, то що ми виходили, потім почали вони відлавлювати і в підвал там сажати, за поля вивозити, на підвал сажати і так ето самое, вже потім організатори демонстрацій сказали, що всьо, ні, бо це вже стає дуже апасно і всьо прекратілось, потім вони ще й мера нашого викрали і на підвал. Ну і получається, що перші дні ми не працювали, нічого, а потім вже получається, що той час ішов, а людям все одно за щось треба жити і ті продуктові ринки виходили. Ну ринок просто робились на перші дні, не був ринок там де ринок, а прям на вулицях. От у нас на вулицях, прям от виходиш і люди приїжджали на машинах, от, і привозили всьо ето самое, просто ринок створився в кожному районі міста і люди не ходили на ринок, а ходили на ці, вийшов, скупився і швидесенько додому, бо вибухало часто, от.

**Модераторка: І ви теж торгували так десь в себе біля дому?**

Респондентка: Ні. Я спочатку, цей час я десь сиділа дома, а потім вже почався відкриватися той ринок і працеда..ой, господи, хазяйка моя, то вона подзвонила і каже «Наташа, давай, ми позавозили опять товар сюди, треба працювати і щось робити, бо час іде і ето самое» і тоді я вже да, вийшла на роботу і работала.

**Модераторка: А коли це було, в якому місяці?**

Респондентка: В якому місяці? Ну це було вже після мая, це було вже мабуть влітку.

**Модераторка: Червень?**

Респондентка: Да, навроно червень, або може кінець мая, десь так.

**Модераторка: І як йшли справи тоді?**

Респондентка: Ну як, люди да, у нас же ж получається Мелітополь, до нас приїздили з сел, от. І самі мелітопольські навіть там приїздили до нас

скуплятися. Ну спочатку хазяйка вигрібала, що в нас в складах було в Мелітополі, всьо шукали-шукали-шукали і всьо, коли вже закінчився наш український товар, то вони почали пробивати дорогу на Крим і тоді вона своєю машиною їздила на Крим, в Криму скуплялася, а тут в Мелітополі продавала.

**Модераторка: Ясно.**

Респондентка: Бо на Запоріжжя не можна було, вони перекрили вапше, перекрили з Запоріжжям, іменно з Україною нам всі путі перекрили і не можливо було, ні гуманітарку не пропускали до нас ніяку, скільки не питались, одну вони просто украли, зупинили і забрали все. І ті підприємці, які займалися цим, ну вивозили туди з Запоріжжя через Васелівку товар, то їх просто не пропускали, воощем просто перекрили нам, щоб в нас не було з Україною ніякою ето самої. Соответственно виключили інтернет, телебачення і все таке.

**Модераторка: Як змінилися тоді умови на ринку? Як змінилася робота в окупації?**

Респондентка: Як змінилася? Ну в принципі, просто то шо приходили пізніше, бо там дуже багато було цих орків на ринку і приходили пізніше вже, десь після 8, і уходили раніше. Ну торгівля якби була нормальна, зарплатня навіть виходила вища, тому що дуже ціни злетіли, дуже всьо подорожчало і зразу такі ціни були, що жах. Ну у них і зараз такі ціни, ще подорожчали. То зарплатня виходила нормальна, можна було якби прожити, тоже піти шось купити, бо ж ето самое, бо так сидіть тоже, пенсії ще ж не було ні в чоловіка, ні в мене, а так просто без роботи і він і я, а то діти, то Олічка допомагала, висилала, ми тут получається обмінювали гроші, ну такі тоже бізнесмени «мінjali», за якісь проценти можна було обналічити, а так же ж банки тоже всі позакривалися, в банк теж була така черга, щоб обналічити гроші, то там такі черги, вони стояли там я не знаю по скільки, по півмісяця, там і вмирили люди і що хочеш було.

Тому йшли от так от за відсотки, міняли у цих таких мінял, щоб піти шось купити поїсти.

**Модераторка: А у вас гривні ходили, чи вас перевели вже на рублі?**

Респондентка: Гривні, от щітай, що в липні ми уїхали, були гривня у нас, при чому ці рашисти тоже скуплялися за гривні. А потім уже, я ж спілкуюся, десь біля нового года вони заборонили, по моєму, гривню, кажуть, що одні рублі, гривню заборонили.

**Модераторка: Скажіть, чому і коли ви вирішили виїжджати?**

Респондентка: Чому вирішили? Ну, по-перше, канешно, ну ми просто не думали, що це так затягнеться, нам казалось, що це все буде дуже швидко, виженуть їх, бо як же ж вони йшли, що їх тут чекають, да? Нас спасать йшли, чи шо, захищать, але ми ж їм казали, ну оказували супротив, ми виходили на демонстрації, ми їм казали, що окупанти додому йдіть, за направленням російського корабля, ми кричали, що Мелітополь - це Україна, ми співали гімн, виходили все це робили, показували куди їм йти і все таке. Бо демонстрації, ті шо проти них були і дуже багато людей збирались, а демонстрації, що їх з хлібом, солью зустрічали, то таких не було. Таких не було. Ну ми думали, що вони мають понять, що ето самое, що їм тут нічого робить, ну і наше ЗСУ, вірили в наше ЗСУ понятно шо, і потім вже і Європа стала нам допомагати, ми думали, що це швидко закінчиться, от. Ну воно може б і закінчилося швидко, якби це була ота армія, яка от перша зайшла, а коли вони вже об'явили ту мобілізацію і їх вже поперло туди як саранчі, і там вже кого тільки не було, і буряти, і калмики, і дагистанці, і ці російські, вощем там жах шо, жах. Просто то, що зрозуміло шо затягується, а потім діти дуже настоювали, щоб ми виїхали, бо хвилювалися, от. І потім ми вже коли почули, ну там був пропускний етот на Василівку, на Запоріжжя, можна було виїхати, щоб не їхати росією, десь там через росію, кудись там, де ще апасніше їхати, а тут можна було виїхати через

Василіку на Запоріжжя, і вже в Україні. І коли вони пропускали, там трудно було виїхати, там люди по тижню ночували на той Василівці, вони не хотіли випускати людей, хоча самі казали «ой, ви не хотіте, вам не подобається наша росія? Їдьте.», а ти коли їдеш, то тебе там не випускають. Ну вообщем вони кажуть одне, роблять картинку одне, ну це всьо на 100% брехня така, що вони кажуть, що вони показують і що вони роблять, брехня така що вапще, на 100%. Тому, коли вже потім ми вже почули, що вони там перекривають той, що не будуть нікого випускати через Василівку, вже дуже тяжко було виїжджати, тому вирішили що да, виїжджаємо, бо з ними жить це просто неможливо було. Потому що нав'язування от цього всього, це просто морально дуже тяжко, дуже тяжко, коли виходиш, бачиш що вони зробили з твого города, з твого міста, яке було таке, що вапще, в нас тільки ж всьо поробили, в нас льодова арена, в нас маленьке місто Мелітополь, маленьке, але в нас була льодова арена, в нас був басейн, в нас були спортивні школи 2, відремонтували, такі вапще ну сучасніші, в нас лікарні ето самое ремонтувалися, відновлювалися. Роддом там чуть лі не найкращий в Україні зробили. І все в нас так, в нас адміністрація останнім часом дуже така от активна, працездатна, така от вопще, і вони з міста зробили вопще. І коли зайшли ці, і от це от бачити, понавішували цих червоних, еті флагі, їдеш, виходиш, ці червоні тряпки, ці триколори повикрашували, ой, ну кароче, зробили просто жах і потім коли виходиш і бачиш, чуєш, що під вікном вони їдуть і ти дивишся, постійно такий негатив в тебе, хочеться зробити їм шось погане, от. (сміється) Але ти ж помімаєш, що ти якби нічо не зможеш зробити, бо ти (36:48), а у них, вони їздять і по базару з етімі, з автоматами, і по городу от так от їде ця машина, цей бронетранспортъор чи ці урали їхні, а на верху стоїть люк і 2 автоматчика з автоматами, от просто їдуть по мирному місту, люди ходять безоружні, а вони от так от під прицелом і не знаєш що там в кого в голові. Тому якби це, там навіть не то що б страх був, я не знаю, там страх якось перетворюється на ненависть і супротив, що ти не хочеш того, що тобі нав'язують, ти цього не хочеш, а тобі просто беруть і нав'язують, а коли

вони завозять своїх акторів, там декілька автобусів, роблять там свою картінку з своїми ж акторами, в нашому місті свою картінку знімають, і потім показують як добре тут в місті Мелітополі захищають, а ось які голодні були люди, голодні були в Україні люди, а вот зараз ми приїхали і зараз їх кормим, от яка черга, які ми добрі. Вони самі режисери, свої актори, вони зробили всьо. Ми, якби, ніхто не питає, ніхто не ето самое, помімаєте?

**Модераторка: Пані Наталю, давайте я ще запитаюся про Вінницю, як от коли ви вже переїхали, от ви евакуювалися, у вас була якась фінансова подушка, чи на які гроші ви жили перший час, коли переїхали? Як ви цей процес потягнули фінансово?**

Респондентка: Просто то, шо я получається працювала там на ринку скількись там місяців, ну трошки, такої великої подушки не було, от. Вибіралися ми за рахунок, дякуючи богу, волонтерів, наші в Мелітополі там волонтери привозили і то, що в нас була бабуся 84 роки і вона самостійно не передвігалася, тільки на візочку, то ми пройшли якби як така категорія, от, що нас взяли волонтери і не взяли грошей з нас за переїзд зовсім, і так доволі таки швидко ми приїхали, бо вони тоже, в них там є свої домовленості, ну і воццем кароче вони нам допомогли. А потім, коли вже сюди переїхали, то тут ми вже оформились, ну практично то шо були мої гроші зароблені, і то шо була у бабусі пенсія, і тут вже, якщо там ми її не могли отримати через банкомат, то тут вже в Україні з карточки могли гроші зняти, от. І потім то шо нам оформили ВПО по 2 тисячі на чоловіка, тоже 6 тисяч нам було на сім'ю. Ну це от так, да, от так ми ето самое жили якби, потім шо, ми у Вінниці получається наші 6 тисяч і бабусина пенсія, і то шо ходили і получали гуманітраку, де давали – туди і ходили, але тоже, це ж велика допомога, бо там мука, цукор, різні крупи, олію давали, тушонку, якби так основное, остальне ми докупляли. То так ми как би і жили. Шукали роботу там, роботу практично там, це получається не Вінниця, а Вінницька область, немає роботи, роботи практично немає, т. і потім вже чоловік шукав у Вінниці, і

тоже якось був такий невдалий, бо то кажуть почекайте, то по вашому фаху там немає нічого, ну якось от так от. Нічого ми не змогли там знайти і житло дуже коштовне там у Вінниці, якщо так, нам треба було все одно переїжджати, якщо не працевлаштувалися би, то переїжджати треба було. І потім от так от, ну Оля нам давно вже казала, що давайте переїжджайте, то нам треба було це може і раніше робити.

**Модераторка: Ви зараз в Луцьку, так?**

Респондентка: Так-так.

**Модераторка: А коли ви переїхали в Луцьк?**

Респондентка: В Луцьк ми переїхали 10 лютого.

**Модераторка: Ага, то тільки буквально кілька місяців тому, та?**

Респондентка: Да-да-да.

**Модераторка: І виходить вже в Луцьку ви знайшли роботу?**

Респондентка: Так, да. В Луцьку вже знайшла роботу.

**Модераторка: Розкажіть як ви її шукали, взагалі про цей процес.**

Респондентка: Як шукали? (сміється) Дочка ходила по місту фоткала всі об'яви, скидувала мені, я дзвонила, питалася. На оїх дивилися, тоже дзвонили. А, ну ми пішли до місцевого, як це, господі, як він називається?

**Модераторка: Не знаю.**

Респондентка: Працевлаштування центр.

**Модераторка: Біржа?**

Респондентка: Ну да, біржа ця. Ми пішли туди, там тоже ето самое, ну там вооще, я так дивлюся, що вони не дуже так працюють, ну там чоловіку дали 2 вакансії, ми пішли, ну там шо, такі вакансії шо на одній там мінімалка, на другій ваоще пів мінімалки, воощем таке це ето самое, а нам треба оплачувати квартиру, оренду і все таке. Тоді і стали самі, так в оіх я шукала і по об'явам, шо питали, хтось десь вивішував.

**Модераторка: А коли ви знайшли роботу? Ну тобто от ви приїхали після 10 лютого, скільки часу у вас зайняв пошук роботи?**

Респондентка: Ну получається шо я 22 березня, мене вже оформили, а ще до того тиждень проходила стажування, ну от.

**Модераторка: Ясно. Виходить місяць. Місяць, стажування, а потім робота.**

Респондентка: Да.

**Модераторка: І вже на цій роботі ви офіційно оформлені?**

Респондентка: Да-да.

**Модераторка: Тобто це трудова книжка, та? Чи як?**

Респондентка: да, трудова книжка. Запись в трудову книжку, офіційне оформлення, так. В мене вони будуть йти, ето самое, налог платити і мені буде йти страховий стаж.

**Модераторка: А яке у вас там навантаження, скільки ви працюєте?**

Респондентка: Ну ваоще магазин працює з 8 до 8, 2 дні працюєш, 2 дні дома. 2 на 2, 15 робочих днів, ну 15-16 получається робочих днів.

**Модераторка: Ясно. А можете конкретніше розказати, чим саме ви займаєтесь, які у вас там обов'язки, які правила?**

Респондентка: Ну обов'язки – торгувать. Приходиш, получаєш, зранку робити викладку, потім все це порахувать, якби ето самое, прийнять, зробити викладку, потім продаєш. До 8 ето самое, треба всьо поприбирати, щоб чисто було. Працюєш на касовому апараті, бо офіційно. Ну і шо ще входить? Треба вести учот, звіти робити, от. Вести касову книгу, робити звіти.

**Модераторка: А тут у вас зарплата получається вища ніж на ринку, чи нижча?**

Респондентка: Не знаю, ще не знаю, бо ще не отримувала зарплату, але як казали вони, то 32 грн за годину, це так як тіпа ставка, 32 грн за годину, а потім ще дають 1,5 % премії за то, що ми продаємо, скільки наш магазин продає, то 1,5 %. Але це ж ну, ці проценти, 1,5% діляться, от нас 3 зараз, то діляться на трьох. Ще кажуть, що може якісь доплати, я не знаю, доплати у вихідні кажуть якісь є, якщо за вихідний працюєш, в святковий день вроді є якісь доплати, я просто ще не отримувала, не знаю як воно, шо воно виходить, навіть не знаю по сумі яка вийде.

**Модераторка: А от ці от штрафи, які були раніше на ринку, наприклад, тут такі є, чи немає?**

Респондентка: Штрафи?

**Модераторка: Ну не штрафи, а якщо недостача якась.**

Респондентка: А, ну канешно, тут тоже ревізія, я прийшла, коли приходять хтось новий, то вони проводять ревізію, ми всьо порахували, всьо записали, це в нас ревізія тих залишків, які на той момент, коли я прийшла. А тепер вже я матеріально відповідальна людина і якщо вони там проводять ревізію раз в півроку, чи раз в рік, я тоже ще не знаю, то вже ми якби щітаєм, що якщо є нестача, то ми ділимо на усіх і кладемо. А якщо все добре, то все добре.

**Модераторка: Ясно. Під час тривоги ви ховаєтесь чи у вас працює магазин весь час?**

Респондентка: Вовше то треба магазин закривати. Ми його трошки закриваємо. Але нікуди не ховаємось, бо ховатися там нікуди. Ну знаходимось в магазині, а магазин закриваємо. Але бувають такі постійні клієнти, що дуже, ну от прийшли, то вже даємо йому хлібчик чи що там треба.

**Модераторка: Ясно. Це так ви самі собі домовляєтесь, чи ви проговорювали це з керівництвом, що робити в таких ситуаціях?**

Респондентка: Керівництво, ну ви знаєте як керівництво, вони і так щоб закривалося, і так щоб торгувати, то ж гроші.

**Модераторка: Ясно. Добре. І в мене ще таке питання загалом, чи є у вас якісь плани на майбутнє, чи можете поділитися?**

Респондентка: Плани на майбутнє? Боже, (сміється) я хочу додому. Ну я не знаю навіть, ето самое, які плани, получається, що час іде і звикаєш, ми вже звикаємо в Луцьку, але дуже хочеться додому, там все залишено получається. Ну все залишили, бо виїжджали з маленькою сумочкою, тут панятно шо вже вросли чимось, якимись речами і все таке, хтось шось допомагає, от. Але плани.. не знаю, перемоги хочеться, дуже хочеться перемоги, щоб вигнали їх звідсіля. І канешно хочеться попасти додому, от. А потім.. потім я вже навіть і не знаю, а може нам і тут сподобається, може будемо вирішувати щоб там все продати, якщо там щось залишиться, потому шо ще вони будуть уходити і невідомо які там розрушення. Це як звісно вони будуть відходити і якщо там шось залишиться, чи не залишиться, вощем таке, плани зараз навіть не заплануєш, бо не знаєш шо воно буде. Нам подобається тут в Луцьку, да, мені сподобалось в Луцьку, от навіть ми були в Вінниці, то ні, там такого не було. Тут я не знаю, що мені подобається, може те шо Олічка поруч і якоеь так мені затишно, якоеь так

мені сімейно, може так. Ну то може і подумаємо, якщо ето самое, щоб переїхати, бо тут і з роботою полегше, навіть у нас в Мелітополі тоже, ну Мелітополь просто дуже малий такий, що тоже з роботою не дуже було, а тут якось полегше. Головне перемога, а там будемо вирішувать, що воно і як воно, будемо бачити шо воно залишиться і шо ми будемо далі робити.

**Модераторка: Та, дивіться, в мене залишились такі коротенькі питання, буквально. Скільки вам років?**

Респондентка: 60.

**Модераторка: Ви казали, що у вас освіта по торгівлі, це що саме ви закінчували?**

Респондентка: Донецький торгівельний, ну як, Донецький інститут радянської торгівлі.

**Модераторка: Тобто це вища освіта?**

Респондентка: Вища.

**Модераторка: Ясно. Ну тут все інше ми вже проговорили такі основні питання. В мене питань більше немає, тільки якщо у вас є якісь роздуми загалом про роботу в часі війни, може ще знаєте якісь випадки цікаві і могли би поділитися?**

Респондентка: Ну по роботі в час війни в принципі просто то, що мені, з чим я столкнулась, мені було тяжко знайти роботу, бо коли, особливо по телефону, от якщо тебе не бачать, кажеш 60 років – все, прігавор, от приговор і всьо. Я кажу, що мені вік не мішає, не заважає працювати, я нормально працюю це всьо, але ж ні, от вам буде тяжко, а от у нас так, в нас сяк. Це дуже мішало. А тут якби, я подзвонила, ну вони мене навіть не запитали вік, от. І запросили зразу туди, я прийшла і я кажу, що я нормальна, подвіжна, ну я так дивлюся, що вони беруть

таких не дуже молодих, то вот вони мене взяли, це мені так пощастило. А так, от скільки я дзвонила, то вік і всьо, вік і не хочуть тебе, от з цим я стоткнулася, з такою якби проблемою, а так ну не знаю.

**Модераторка: А скажіть, там є якісь умови? Там туалет, де руки помити?**

Респондентка: Та, всьо є, там такий трошки склад є і там є туалети, ну не такий прям новий, але туалет є.

**Модераторка: І перерва на обід у вас є?**

Респондентка: Немає.

**Модераторка: А як ви, ви собі там просто домовляєтесь з колежанками хто коли відійде і шось поїсть, чи просто без перерви працюєте?**

Респондентка: Ми просто без перерви, а якщо людей немає, то можемо попоти там кави з тістечком, чи з булкою, чи з пиріжком, бо воно ж все в нас в наявності. І так обіди не беремо, бо можемо шось. Ну в мене наприклад це влаштовує, бо я люблю тістечка.

**Модераторка: А у вас положено, що ви можете там взяти тістечко, чи вам вираховують з зарплати?**

Респондентка: Ні. За свої кошти. Нічого нам такого не дають, все за свої кошти.

**Модераторка: Ясно. Ну в принципі в мене більше питань немає, я вам дуже дякую, мені було дуже цікаво поспілкуватися і я навіть не помітила як година пройшла, тому дуже дякую.**

Респондентка: Якщо ще щось буде потрібно, то будь ласка. Я казала так, як я була і як в моєму розумінні, і якби так як і було.

**Модераторка: Дякую вам за щирість, дякую за те, що ви робили, за те, що ходили на демонстрації. Я ледь не розплакалася під час інтерв'ю. І дякую дуже за ваш час.**