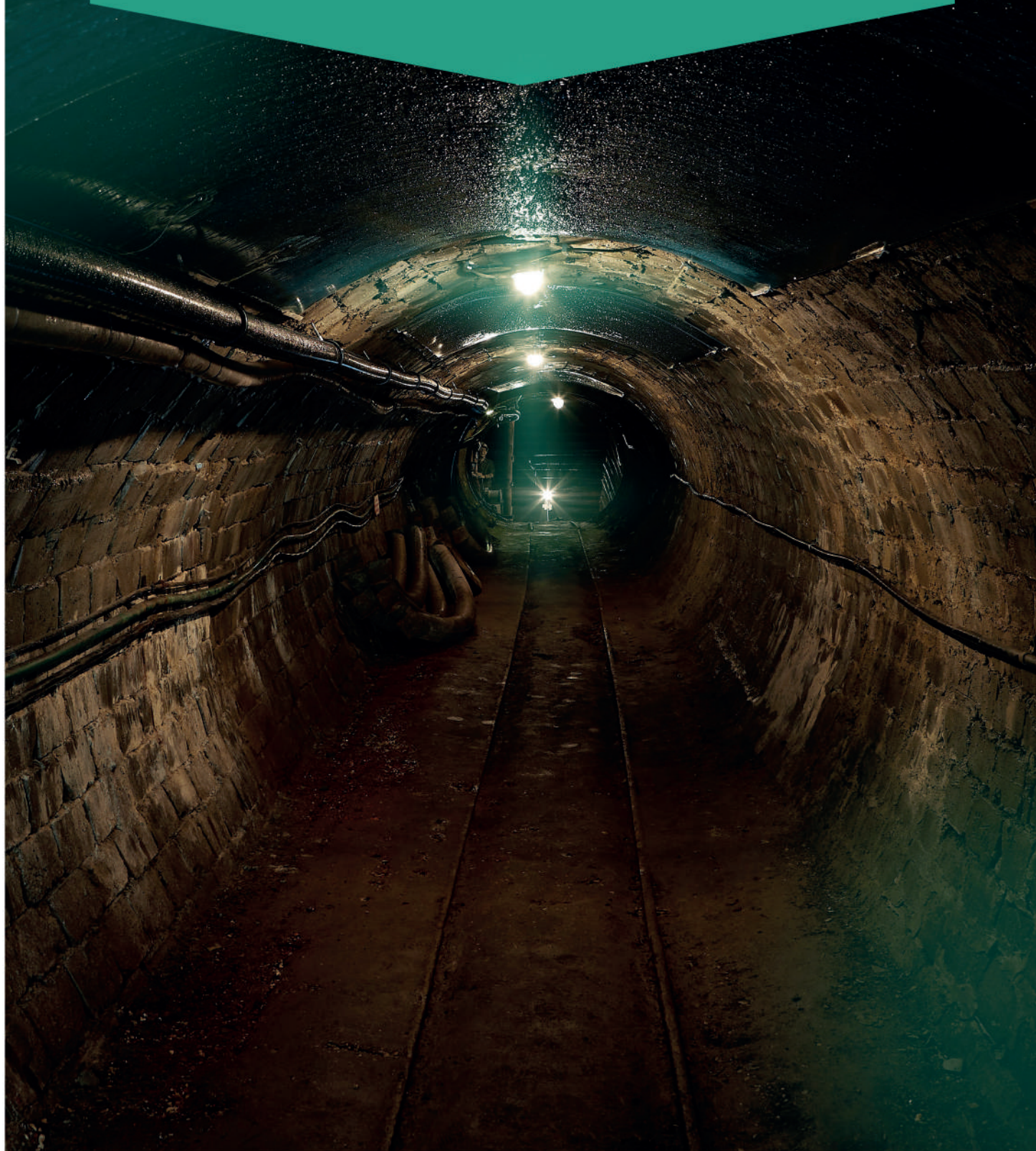


ЖИТТЯ БЕЗ ВИБОРУ:

Прояви нерівності та дискримінації
у вугільних містах, які варто врахувати
при справедливій трансформації



Метою даного дослідження було дослідити ймовірну різницю соціальної ролі жінок та чоловіків у шахтарських містах на прикладі Покровська та Селидового Донецької області, а також оцінити вплив на ринок зайнятості від можливого закриття вугільних шахт у цих містах.

Це дослідження підготовлено у межах Ініціативи з розвитку екологічної політики й адвокації в Україні, що здійснюється Міжнародним фондом «Відродження» за фінансової підтримки Швеції. Думки, висновки чи рекомендації належать авторам й авторкам цього дослідження та не обов'язково відображають погляди Уряду Швеції. Відповідальність за зміст дослідження несе виключно ГО «Екодія».

This publication is prepared within the framework of the Environmental Policy and Advocacy Initiative in Ukraine that has been implemented by the International Renaissance Foundation and enabled by the financial support from Sweden.

Views, conclusions or recommendations belong to the authors of this publication and do not necessarily reflect the official position of the Government of Sweden. The responsibility over the content lies solely with authors of this publication – NGO “Ecoaction”.

Соціологічне дослідження та текст підготовлено дослідницями ТОВ «ІНФО САПІЄНС»: **Інна Волосевич, Ольга Максименко, Анастасія Шуренкова, Тетяна Яблонівська**

Моделювання ринку праці після ліквідації шахт підготовлено дослідниками Інституту економічних досліджень та політичних консультацій: **Олександра Бетлій, Віталій Кравчук**

Гендерно-чутливі рекомендації підготовлено соціологінею, кан.соц.наук, доценткою кафедри соціології НаУКМА **Тамарою Марценюк**

Загальна редакція: **Анастасія Бушовська, Анна Богушенко, Костянтин Криницький**
Коректорка: **Мирослава Косар**
Верстка та інфографіки: **Оксана Щербакова**

Фото на обкладинці: **Martin Brechtl**

Життя без вибору: Прояви нерівності та дискримінації у вугільних містах, які варто врахувати при справедливій трансформації - Аналіз (резюме та рекомендації) / Волосевич І., Максименко О., Шуренкова А., Яблонівська Т., Бетлій О., Кравчук В., Марценюк Т. // За ред. Бушовської А., Богушенко А., Криницького К. Центр екологічних ініціатив «Екодія», 2022, 20 с. Наклад: 50 екземплярів

Цей документ дозволено копіювати з некомерційною метою без спеціального дозволу ГО «Центр екологічних ініціатив «Екодія», однак посилання на джерело інформації є обов'язковим.

Замовник: ГО «Центр екологічних ініціатив «Екодія». Розповсюджується безкоштовно.



Зміст

Вступ	3
Резюме	
Проблеми міст.....	4
Покровськ.....	5
Селидове.....	6
Можливість закриття шахт у регіоні	7
Працевлаштування, соціальна підтримка та програми перекваліфікації.....	9
Дискримінація	11
Рекомендації	12
Рекомендації на основі відповідей респондентів.....	13
Рекомендації щодо державної стратегії зайнятості колишніх працівників (-ць) шахт.....	14
Гендерно-чутливі рекомендації для Концепції та Державної цільової програми справедливої трансформації монофункціональних міст України	15
<i>Ринок праці</i>	15
<i>Освіта і перекваліфікація</i>	16
<i>Сфера здоров'я</i>	17
<i>Умови проживання і безпека у громаді</i>	18

Вступ

В Україні впродовж років незалежності точились гарячі дискусії щодо реструктуризації та ліквідації вугледобувних підприємств. Ухвалені плани та концепції так і не реалізовували, тож протягом років дотації з державного бюджету на фінансування вугільних шахт залишались на високому рівні з майже щорічним збільшенням.

У 2021 році уряд ухвалив Концепцію Державної цільової програми справедливої трансформації вугільних регіонів України на період до 2030 року.¹ Мета документу полягала в забезпеченні справедливої трансформації вугільних регіонів України шляхом комплексного розв'язання проблемних питань, що виникають внаслідок зменшення видобутку вугілля та поступового закриття вугледобувних і суміжних підприємств.

У цьому дослідженні проведено якісне (фокус-групи) та кількісне (опитування) соціологічне дослідження щодо гендерної нерівності та дискримінації. Експерти та експертки також спробували оцінити вплив на ринок зайнятості від закриття вугільних шахт у містах Покровськ та Селидове, що в Донецької області. Оцінка ґрунтується на аналізі доступних статистичних даних і вже здійснених досліджень у межах інших проєктів, а також аналізі результатів опитування та фокус-груп в обох містах, проведених в межах цього проєкту.

На основі проведеного дослідження надано гендерно-чутливі рекомендації, у яких взято до уваги потреби та інтереси жінок і чоловіків на ринку праці, в сфері освіти, охороні здоров'я, веденні домогосподарства та в питаннях безпеки в громаді. Рекомендації важливі для забезпечення рівних прав і можливостей, а також протидії гендерній дискримінації в різноманітних сферах проживання в громадах у процесі подальшого формування Концепції та Державної цільової програми справедливої трансформації монофункціональних міст під час повоєнної відбудови України.

Попри те, що основна частина цього дослідження проводилася до повномасштабного нападу росії на Україну, висновки залишаються важливими і на повоєнний період. У тих випадках, де це релевантно, зазначено аспекти, що стануть особливо актуальними під час повоєнної відбудови.

¹ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1024-2021-%D0%BF#Text>

РЕЗЮМЕ

Проблеми міст. Покровськ

Як чоловіки, так і жінки сприймають місто як рідне, але тихе й сіре. Жінки спонтанно зазначали, що місто зелене і що тут відбуваються певні покращення, хоча загалом місто вмирає. Основна асоціація в чоловіків і жінок — шахтарське, промислове місто. Деякі чоловіки, називаючи своє місце проживання, ідентифікують себе не з містом, а з конкретною шахтою (наприклад, «Західна»). Візитною карткою міста вважають терикони, шахту «Західна» (нині — «Покровська») та композитора М. Леонтовича, який написав «Щедрик», живучи в Покровську. Для жінок родзинкою міста також є парк та троянди.

Чоловіки наголошували, що місто є відомим саме як шахтарське, до того ж водночас є багатонаціональним, оскільки в часи СРСР працювати на шахту приїжджали люди з різних куточків. Жінки наголошували, що в місто часто приїздять внутрішньо переміщенні особи (ВПО) з непідконтрольної території, тож певно мірою воно стало транзитним, — закуповують продукти, отримують виплати та користуються послугами державних установ. Це створює черги, призводить до росту цін, тому викликає незадоволення у місцевих жителів. І чоловіки, і жінки наголошували, що в місті не розвивається промисловість, а багато підприємств закрито, натомість розвивається сфера обслуговування та торгівля.

І жінки, і чоловіки вказували, що люди в місті роздратовані. Так, чоловіки акцентували на закритості й потаємності жителів, а жінки — на агресивності, втомі, пригніченні. Найбільше турбує жителів фінансово-економічний стан, а ще дається взнаки втома від COVID-19. За умов пандемії позитивом для респондентів та респонденток є добрий стан здоров'я усіх членів родини. Усіх учасників(-ць) радують зміни у місті, зокрема відкриття кінотеатру, встановлення спортивних та ігрових дитячих майданчиків. Жінки зазначали, що місцева влада організовує свята, тож це допомагає людям відволіктись від щоденних клопотів.

І чоловіки, і жінки передусім вказували на економічні проблеми та складнощі працевлаштування — нестача коштів, високі ціни на продукти й комунальні платежі та низькі зарплати (прийнятними є лише зарплати шахтарів, решта — низькі зарплати), брак робочих місць (особливо проблеми працевлаштування після 40 років), невідплата зарплати, нижча оплата праці для жінок (на це вказали окремі респондентки в жіночійфокус-груповій дискусії (ФГД)). Усі респонденти(-ки) вказували на інфраструктурні проблеми міста, зокрема на поганий стан доріг та проблеми з водопостачанням. Чоловіки зазначали про транспортні проблеми та брак освітлення вулиць, а жінки звертали увагу на екологічні проблеми — забруднення водойм. Усі учасники й учасниці вважають, що є проблеми в розвитку міста, зокрема через близькість до зони ООС.

² Тут і далі цитати наведені з урахуванням літературного редагування, якщо не зазначено інше

Селидове

Сприйняття міста чоловіками і жінками відрізнялось. Чоловіки сприймають місто як маленьке, затишне, тихе, а жінки насамперед наголошували, що місто вмирає. І чоловіки, і жінки зазначали, що певні покращення у благоустрої міста відбуваються. І у чоловіків, і у жінок однакові асоціації — шахтарське місто, р. Солона, козацьке походження міста, легенда про заснування міста, а також пісня, в якій місто назване «квіткою шахтарського краю».

І жінки, і чоловіки вважають, що в місті добрі й дружелюбні люди, готові допомогти одне одному, а ще неагресивні. Радус жителів міста передусім виплата зарплат та погашення заборгованості. Приводами для радості також є покращення благоустрою міста та добрий стан здоров'я членів родини. Пригнічують жителів міста чутки про закриття шахт, карантин та дистанційне навчання (на це вказують жінки).

Спонтанно чоловіки та жінки вказували на проблеми міста, як-от: економічні негаразди та проблеми працевлаштування (фінансові проблеми, висока вартість комунальних послуг, відсутність альтернативи роботі на шахті, ненормований робочий день шахтарів та інших працівників(-ць) на шахтах, зокрема жінок), погана якість медицини в місті, інфраструктурні проблеми (аварійний стан будинків, аварійний стан водогону, перебої у водопостачанні та неякісна вода, брак громадського транспорту), екологічні проблеми (забруднення водойм та підмивання будівель). Чоловіки також вказували на проблему загрози воєнних дій, а жінки — проблему міграції населення, брак місць дозвілля для молоді й проблеми дистанційного навчання для батьків та дітей.

Респондент(-ки) вказали як проблему монопрофільність міст, недостатню кількість альтернатив працевлаштуванню в шахті, відсутність інших великих виробництв у містах, закриття шахт значно погіршить ситуацію з працевлаштуванням. За розв'язання проблем несе відповідальність частково місцева влада міст, проте здебільшого центральна, оскільки місту бракує коштів для подолання глобальних труднощів. На думку респондентів(-ок), влада на жодному рівні не дослухається до думки жителів (звернення лишаються без відповіді або відповіді є формальними).

Можливість закриття шахт у регіоні

Міста утворювались та впродовж довгого часу існували як шахтарські, тож уся інфраструктура міст і нині пов'язана зі шахтами. Різниця в оцінці ролі шахт в економіці міст між жінками та чоловіками немає, думки здебільшого співпадають.

На думку респондентів(-ок), перевагами шахт як містоутворюючих підприємств називають сплату податків та формування бюджетів, стабільну роботу й здебільшого постійну високу зарплату, ранній вихід на пенсію. Не менш позитивною рисою є те, що в шахтарських містах люди добре одне одного знають, тож місто є єдиною спільнотою. До недоліків шахт як містоутворюючих підприємств належать відсутність альтернативи працевлаштуватись, зокрема мало робочих місць для жінок, керівництво шахт порушує права працівників, бо розуміє, що альтернатив працевлаштуванню немає; усі податки сплачуються до бюджету з одного підприємства, тож є ризики, що у випадку закриття шахти місто загибіє.

У м. Покровськ основна шахта працює стабільно, зарплати високі й виплачуються стабільно, але умови праці є важкими, до того ж часто порушуються права працівників. У м. Селидове є чотири шахти, більшість з них працюють нестабільно, наявні проблеми з виплатами зарплат. У жителів є досвід закриття шахт навколо міста з 1990 рр., який респонденти(-ки) оцінюють як негативний.

На думку респондентів(-ок), питання рентабельності й нерентабельності шахт є спірне, адже до нерентабельності може призводити неефективне управління й неготовність своєчасно вкладати кошти в оновлення обладнання та розвиток видобутку вугілля. Так, кошти довгий час не вкладались у державні шахти в м. Селидове. Респонденти(-ки) вказують на відмову нового власника («Метінвест») вкладати кошти в шахту в м. Покровськ, а це свідчить, на їхню думку, про перспективу закриття протягом п'яти років. Респонденти(-ки) здебільшого вважають, що покладів вугілля є достатньо, однак варто інвестувати кошти, аби шахти продовжували видобуток. Рішення про закриття шахт радше оцінюють як політичне, а оцінку шахт як нерентабельних вони вважають міфом або перебільшенням.

На думку респондентів(-ок), процес закриття шахт є недостатньо прозорим, місцеві політики/чиновники зацікавлені радше в тому, щоб вивезти обладнання шахт на металобрухт. Основною підставою для закриття шахт слугує тиск з боку західних партнерів. Респонденти(-ки) вважають, що Україні вигідніше видобувати власне вугілля, і що на закупівлю вугілля за кордоном витрачаються значні кошти, які можна було би вкласти в розвиток шахт.

Респонденти(-ки) чули про перспективи й плани уряду закривати шахти, хоча зауважували, що точною інформацією про стан і перспективи шахт вони не володіють, адже пересічні люди не мають доступу до достовірної інформації. Окремі респонденти(-ки) пригадували чутки, що поширюються з окупованих територій: у закритих шахтах будуть захоронювати ядерні відходи західних країн.

У м. Селидове перспективу закриття шахт респонденти(-ки) сприймають дуже болючо й негативно, роблячи припущення, що це викличе масові протести. У Покровську респонденти(-ки) також негативно сприймають перспективу закриття шахт, однак оцінюють цей процес як невідворотний — розвитку вугільної промисловості в регіоні не буде.

Одним із негативних наслідків закриття шахт може стати екологічна катастрофа, адже закриття шахт — це технологічно складний процес, тож варто підтримувати відкачування води зі шахт. Іншим негативним наслідком для населення стане брак вугілля для опалення житла — багато комунальних і приватних будівель опалюються вугіллям.

На думку респондентів(-ок), закривати шахти можна лише в тому випадку, якщо створять альтернативне виробництво й гарантуватимуть місця для працевлаштування з таким же рівнем зарплатні. Іншою альтернативою є довгострокові виплати компенсацій працівникам на рівні заробітної платні. За умов розвитку інших сфер і виробництв у містах, закриття шахт респонденти(-ки) вважають прийнятним.

Пропонується розвивати такі галузі та виробництва: сільське господарство (тваринництво, рослинництво, садівництво); переробна, харчова промисловість (виробництво олії, мучних виробів, хліба, консерв, вина); цегляний завод і гончарні виробни; виробництво будівельних матеріалів; оборонна промисловість (виготовлення запчастин); автозавод (на зразок польських, чеських); асфальтовий завод; швейна фабрика; туризм.

Респонденти(-ки) побоюються, що перешкодою для розвитку міст та залучення інвестицій буде близькість до зони конфлікту, що альтернативи шахтам не буде створено й міста стануть «вмираючими». До того ж, вони зазначають, що в містах є проблеми зі залученням кредитних коштів, а в пересічних жителів немає можливості брати кредити, які вони потребують. Всі респонденти(-ки) вказують, що 30 років — це достатньо великий термін, аби створити альтернативу зайнятості на шахтах.

Реакція на закриття шахт залежить від віку, найскладніше буде працівникам передпенсійного віку (малоймовірно, що вони знайдуть роботу). Нинішнім працівникам(-цям) важливо допрацювати до пенсії. На думку респондентів(-ок), молодь схильна виїздити з міст, вона легко адаптується до зміни умов життя. Ймовірно, частина працівників(-ць) шахт, якщо їм нададуть підтримку, зможе відкрити власну справу. Респонденти-селидівчани вважають, що в місті буде сильний спротив закриттю шахт. І для чоловіків, і для жінок закриття шахт буде однаково болісним. Враховуючи, що жінкам завжди важче працевлаштуватись, якщо чоловік-шахтар втратить роботу, то жінки, ймовірно, будуть вимушені погоджуватись на низькооплачувану роботу. До того ж життя в містах пов'язано зі шахтами, зокрема базар, торгівля, заклади освіти тощо, тому закриття шахт вплине на всі сфери.

Респонденти(-ки) вважають, що їм все ж доведеться змиритись із закриттям шахт, хоча вони і проти, але влада до думки жителів не дослухається.

Від міської та центральної влади очікують відновлення роботи підприємств міста, створення альтернативної зайнятості; будівництво нових виробництв (автозавод); полегшення умов оподаткування (пільгове оподаткування) та адміністративних вимог (спрощення обліку) для малих та середніх підприємців; підтримка місцевих фермерів; створення привабливих умов для закордонних інвестицій (Польща, Чехія, Німеччина); розвиток машинобудування; розвиток сфери ІТ; будівництво нового житла у місті, кредити для молоді на житло.

Працевлаштування, соціальна підтримка та програми перекваліфікації

Респонденти(-ки) вказували на проблеми працевлаштування, як-от: відмова в працевлаштуванні після 40 років, а тим паче після 50; відмова у працевлаштуванні, якщо у людини немає відповідного досвіду та освіти (хоча, на думку респондентів(-ок), людина може навчитись і освоїти важливі професійні навички); відмова в працевлаштуванні жінкам, які мають дітей, а також потенційні лікарняні (самі жінки-респондентки вважають чоловіків основними годувальниками, а турбота про дітей здебільшого є пріоритетом для жінок).

У місті мало варіантів високооплачуваної роботи, по суті, шахти — єдині підприємства, де платять високу заробітну плату. Саме тому, якщо шахта працює і виплачує зарплату, працевлаштування є привабливим. Недоліки роботи на шахті, зокрема на шахті «Покровська»: дуже щільний графік роботи, часто в дві зміни (одна зміна триває 16 годин), є обмеження за віком і станом здоров'я. Через важкі умови роботи молодь не хоче йти працювати на шахти.

Серед жінок поширеною є зайнятість у торгівлі та сфері обслуговування, зокрема є багато жінок-власниць бізнесів — салонів краси, магазинів, аптек, кав'ярень. Жінки також частіше працюють у державній та соціальній сферах — в освітніх та медичних закладах. Менш привабливою, але поширеною для жінок є робота офіціантками, прибиральницями, продавчинями, а також на будівництві (штукатурниці, плиточниці тощо), називались також посади кухарів, касирів. Респонденти(-ки) зауважували, що в традиційних для жінок сферах часто є лише важка робота з мінімальною зарплатнею. Важливо зазначити, що це підтверджується результатами кількісного дослідження.

Для чоловіків, окрім шахт, поширеною є зайнятість на будівництві, у сферах ремонту автомобілів та ремонту, робота водієм (таксистом), вантажником, охоронцем, в окремих групах вказували на контракт в армії чи роботу в поліції.

І жінки, і чоловіки працюють також торговими агентами. Улітку підпрацьовують у сфері обслуговування відпочивальників на морі (атракціони, продаж рапанів, кукурудзи тощо). Багато з цих видів зайнятості не є офіційними та постійними, радше підробітками, відтак є менш стабільними, ніж робота на шахті, тож переважно менш оплачуваними. Багато людей виїжджають з міста. Молодь найчастіше їде вчитись до великих міст, залишаючись там після навчання. Доросле населення їздить на заробітки за кордон (Польща, Німеччина, Чехія, Росія), рідше в інші регіони України. Типовий трудовий мігрант — це людина 30–50, до 60 років, частіше чоловік, проте жінок також багато.

На шахтах поширеними є звільнення працівників як дисциплінарне покарання (за невиконання норми видобутку вугілля, сварку з керівництвом тощо): працівника звільняють, а потім знову беруть на роботу. У такий спосіб ситуація може повторюватись неодноразово. На думку респондентів(-ок), більшість тих, що звільняються зі шахт, повертаються назад. Дещо менша кількість їде за кордон або шукає альтернативну зайнятість. Наразі поширеними є також добровільні звільнення працівників через невивлату зарплат.

Є випадки перекваліфікації. Наразі вони не дуже розповсюджені, проте дедалі частіше трапляються. Здебільшого це люди, які готові перекваліфікуватись, у віковому розрізі до 30 та 40 років. Люди передпенсійного віку (від 50 років) не хочуть змінювати місце роботи й фах. Для респондентів(-ок) дуже важливо, щоб працівнику допомагали й сприяли його перекваліфікації. Ключове значення має отримання працевлаштування після перекваліфікації і рівень зарплати, який дорівнював би зарплаті на шахті.

Зазвичай після звільнення люди звертаються до Центру зайнятості, щоб отримати компенсацію за втрату роботи. Респонденти(-ки) зазначали, що, мабуть, усі містяни впродовж життя звертались до Центру зайнятості, тому це поширене явище. На думку респондентів(-ок), Центр зайнятості переважно не може запропонувати привабливих і високооплачуваних вакансій, поширеними є пропозиції працевлаштування в комунальних підприємствах, але робота там не є достатньо оплачуваною.

Перекваліфікація, на думку респондентів(-ок), можлива, проте ефективність навчання і працевлаштування залежить від конкретної людини. У Центрі зайнятості є програми перекваліфікації, однак вони майже не володіють інформацією про ці програми. Поширені приватні навчальні курси в сфері фотографії, б'юті-сфері. Соціальних програм підтримки шахтарів, що втратили роботу, учасники(-ці) не знають. У чоловічій ФГД у м. Покровськ респонденти(-ки) вказували на бізнес-проєкти та підтримку ветеранів ООС й відповідні гранти. Часто чоловіки, нерідко й жінки йдуть працювати за контрактом до армії або в поліцію — респонденти(-ки) вважають, що в цих сферах працівники мають достатньо високу оплату.

У жіночих ФГД респондентки зазначали, що чоловікам-шахтарям психологічно важко перекваліфікуватись, оскільки вони шахтарі за покликанням і ця самоідентифікація дуже сильна. Жінки легше перекваліфікуються, пробують себе в різних сферах. Для жінок, на думку респондентів(-ок), варіантів працевлаштування є багато, хоч вони й менш оплачувані, ніж робота на шахті.

Щодо розвитку ринку праці, для респондентів(-ок) найважливіше, щоб в місті розвивались підприємства, аби був вибір місць працевлаштування з гідною зарплатою. Привабливі сфери та професії здебільшого були перелічені вище, окрім них зазначили ще інші галузі, зокрема ІТ, криптовалюта, фотографія, будівництво (дорожнє будівництво), б'юті-сфера, а також професії електрика, кондитера, масажиста.

Для деякої частини жителів будуть привабливими мікрогранти й підтримка під час відкриття власного бізнесу. Підтримка малого та середнього бізнесу з боку держави є дуже важливим інструментом для жителів, а ще варто ввести податкові канікули. Не менш важливо дати доступні кредити для бізнесу й банківські пенсійні накопичувальні програми, аби на пенсію можна було накопичити, працюючи не лише на шахті.

Щодо доступних можливостей перекваліфікації, респонденти(-ки) зауважують, що в будь-якому випадку має бути готовність роботодавця навчати і адаптувати нового працівника(-цю), адже на кожному робочому місці є потреба в стажуванні та часі на адаптацію. До того ж, робочі місця, що передбачатимуть перекваліфікацію, мають бути створені, а наразі в містах немає достатньої кількості робочих місць на випадок закриття шахт.

Респонденти(-ки) не володіють достатньою інформацією про програми перекваліфікації та не інформовані про цільові програми перекваліфікації шахтарів. Вони зазначають, що знають про платні приватні курси, а також, що за багатьма напрямками можна отримати додаткову освіту. Перешкода полягає в платній освіті й часі, який треба інвестувати в навчання, проте не кожна людина має ці ресурси, зокрема час, який вона може присвятити навчанню і не працювати. Поширеним є навчання в б'юті-сфері, ІТ, курси фотографії, масажу, кондитерської справи тощо.

Респонденти припускають, що певні освітні можливості навчання і перекваліфікації є в місцевих навчальних закладах, як-от: ДонНТУ (Покровськ), професійно-технічне училище №38 (Покровськ), педагогічне та музичне училище (Покровськ), Селидівський гірський технікум та ліцей.

Дискримінація

Асоціації з поняттям дискримінація: утиски прав за різними ознаками, приниження, меншовартість. Прояви дискримінації, на думку респондентів, можуть бути за різноманітними ознаками (за статтю, національністю, релігією, расою та за віком) і під час різних обставин (на роботі, в родині, у школі між дітьми).

Респонденти(-ки) вважають, що з дискримінацією в тій чи тій формі стикалася більшість людей. Дискримінація за статтю, на їхню думку, наявна, однак частіше проявляється дискримінація за статусом, наприклад, дискримінація керівником підлеглих, тож у цьому випадку стать не грає ролі — принижують чоловіків і жінок. Поширеною є дискримінація за віком під час працевлаштування, адже людей середнього і передпенсійного віку не беруть на роботу, віддаючи перевагу людям молодшого віку.

На думку респондентів(-ок), поділ професій на «чоловічі» і «жіночі» наразі менш чіткий. У традиційно «чоловічих» сферах, як-от поліція, армія, робочі спеціальності, наприклад зварювальники, вже є досить багато жінок. Ба більше, в традиційно «жіночих» сферах чоловіки задіяні нині частіше, ніж раніше. І жінки, і чоловіки вважають, що наразі поменшало стереотипів щодо кар'єрної реалізації жінок. У чоловічих ФГД респонденти наголошували, що жінки можуть працювати й працюють нарівні з чоловіками у більшості сфер, тож будь-які упередження не є виправданими.

Водночас респонденти вказували на випадки дискримінації за статтю на роботі та під час працевлаштування. Жінки також припускали, що має місце дискримінація, яку жінки можуть не усвідомлювати. Так, в одній з груп жінки говорили про те, що на шахтах справді є спеціальності і робота, які є вкрай фізично важкими для жінок, відтак обмеження є виправданими.

З випадками дискримінації особисто чи на прикладі знайомих стикалось багато респондентів(-ок). Так, дев'ять з двадцяти названих під час ФГД ситуацій пов'язані з дискримінацією жінок: це дискримінація під час працевлаштування, оплаті, кар'єрних можливостях, дискримінація жінок, що працюють на «чоловічих» позиціях, а також дискримінація жінок у родині — у розподілі обов'язків, фінансовій залежності від чоловіка тощо.

РЕКОМЕНДАЦІЇ

Рекомендації на основі відповідей респондентів

Респонденти висловлювали такі пропозиції щодо зменшення дискримінації жінок на роботі:

- держава має надавати пільги підприємствам за працевлаштування жінок з дітьми;
- має бути посилений захист прав працівників, відновлена робота профспілок;
- можливо, мають бути внесені певні зміни в трудове законодавство, які захищали би права працівників загалом і права жінок зокрема;
- в ЗМІ має бути більше публікацій про поширені стереотипи щодо чоловіків і жінок, які сприяли би правильному вихованню дітей — розумінню рівності жінок і чоловіків, однакового права на роботу тощо;
- мають проводитися інформаційні кампанії в ЗМІ з протидії дискримінації і розвитку гуманності, зокрема на робочому місці з боку керівників щодо ставлення до працівників(-ць);
- важливою є тема гуманного ставлення до тварин, оскільки жорстоке поводження з тваринами провокує таку саму поведінку щодо людей;
- керівники мають проходити курси, які б навчали їх коректно й лояльно ставитися до підлеглих.

За умов перспектив закриття шахт, загальною є рекомендація розвитку та відкриття у містах інших виробництв, що забезпечать жителів міст робочими місцями та оплатою праці на рівні з шахтами.

Рекомендації щодо державної стратегії зайнятості колишніх працівників (-ць) шахт

Щоб звільнені шахтарі з шахт Покровська та Селидового знайшли роботу в Донецькій області, важливо розробити декілька кроків державної політики на центральному рівні та на місцях, зокрема програми навчання та перенавчання, якими опікуються як Державна служба зайнятості, так і проекти міжнародної технічної допомоги. Не менш важливо:

- варто відновити та прискорити процес диверсифікації економіки;
- для зниження кількості шукачів роботи варто продумати програму раннього виходу на пенсію для працівників всіх шахт (і тих, які ліквідуються, і які далі працюють): працівники зможуть піти на пенсію за 2-4 роки до настання законодавчо визначеного віку виходу на пенсію;
- **через негативні наслідки війни, зокрема у формі зруйнованих та пошкоджених будівель, інфраструктури, тощо важливим завданням для центральної та місцевої влади стане будівництво та відновлення пошкоджених об'єктів інфраструктури та виробництв. Відповідно колишніх шахтарів можна буде залучати саме до таких робіт, що не вимагають ретельного оновлення навичок шахтарів;**
- окремі працівники шахт зможуть відкрити власний бізнес передусім, ймовірно, у сфері послуг. Для цього варто налагодити навчання фінансовій грамотності та бізнес-навичкам на базі державних центрів зайнятості в Покровську та Селидовому, а також співпрацю з проектами міжнародної технічної допомоги та мікрофінансових організацій, зокрема тими що до початку воєнних дій працювали у громадах;
- уряд може відновити програму мобільності, яка колись була створена на базі Державної служби зайнятості: в межах програми уряд оплачував переїзд особи та її родини на нове місце проживання, де відповідній особі пропонували роботу одразу;
- програми підтримки потребують координації між центральною та місцевими органами влади, а також фінансування.

Гендерно-чутливі рекомендації для Концепції та Державної цільової програми справедливої трансформації монофункціональних міст України

Ринок праці

1. Питання **гендерної і вікової дискримінації** у шахтарських містечках виявилися доволі актуальними для мешканців і мешканок. Роботодавцям варто пам'ятати, що вони зобов'язані дотримуватися **принципів недискримінації** (за такими ознаками як стать, вік тощо) в процесі відбору, роботи та звільнення працівників. Ідеться про пошук працівників; призначення винагороди; визначення та розподіл трудових обов'язків; доступ до професійного навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовки; умови праці (тривалість робочого дня, надурочна робота, час відпочинку, святкові дні, відпустки, періоди тимчасової непрацездатності, заходи з охорони праці); соціальний захист та пільги, що надаються у зв'язку з працевлаштуванням; процедури звільнення та скорочення персоналу; інші види ділової активності.
2. Гідна оплата праці жінок і чоловіків, а також протидія **гендерному розриву оплати праці** — важливі умови рівної залученості до ринку праці. Мешканки шахтарських містечок зазначали про низький рівень оплати праці у сферах, де вони працюють, малу кількість робочих місць для жінок із гідною оплатою праці, а також несправедливу оплату праці жінок у вугільній сфері загалом.
3. Варто звернути увагу на таку проблему **як горизонтальна гендерна сегрегація** ринку праці, тобто поділ на так звані “чоловічі” і “жіночі” професії у суспільстві. Низка робіт із суто «чоловічих» сфер (видобувна промисловість, безпека, робочий персонал, виробництво тощо) передбачають важкі умови праці, тому жінки можуть бути відсторонені від них. Але такі роботи краще оплачуються, порівняно із традиційно жіночими сферами. Для жінок так само, як і для чоловіків, важливо гідно заробляти, особливо, якщо вони несуть відповідальність також і за інших членів родини — дітей, людей з інвалідністю, літніх родичів тощо. Тому доцільно відмінити заборону для жінок на роботу під землею, аби надати можливість певним жінкам заробляти на рівні з чоловіками.
4. Шахти традиційно вважалися місцем праці, що потребує відваги і супроводжується небезпеками і викликами, на що повинні бути готові реагувати чоловіки. Важливо **реформувати небезпечні сфери** й надавати безпечні умови праці для всіх — не тільки для жінок, а й для чоловіків.

² Керівництво для роботодавців у сфері гендерної рівності та недискримінації / Розроблене Конфедерацією роботодавців України за підтримки Міжнародної організації праці та сприяння Апарату Урядової уповноваженої з питань гендерної політики, 26 лютого 2021 року. <http://employers.org.ua/news/id2260>. – С. 6.

5. Проблема **фемінізації бідності** особливо актуальна для самотніх жінок із дітьми і жінок пенсійного (літнього) віку, про яких громадам варто окремо подбати. Варто звернути увагу на надання соціально-економічної допомоги для таких категорій жінок.
6. Чоловіки ідентифікують себе з конкретними шахтами, для них важливо працювати саме у цій галузі, тому закриття шахт може призвести до безробіття та ризиків **таких соціальних проблем, що притаманні радше чоловікам**, як бездомність, алкогольна і наркозалежність, суїцидальна поведінка, насильство. Аби уникнути кризи самоідентифікації, чоловікам варто запропонувати іншу гідно оплачувану і доволі статусну роботу (наприклад, у сфері будівництва, сільського господарства тощо), допомогти відкрити власну справу. Також важливо підтримати щодо професійної перекваліфікації і надавати психологічну підтримку, аби попередити кризу, пов'язану зі зміною роботи (особливо це може бути актуально для чоловіків середнього і передпенсійного віку).
7. **Роботодавцям важливо** ознайомитися з Керівництвом для роботодавців у сфері гендерної рівності та недискримінації,³ яке розроблене Конфедерацією роботодавців України за підтримки Міжнародної організації праці та сприяння Апарату Урядової уповноваженої з питань гендерної політики, а також пройти додаткові тренінги з цих питань.
8. Роботодавцям важливо передбачити заходи з протидії та боротьби **зі сексуальними домаганнями на робочому місці, а також цькуванням**. Гідне ставлення до усіх на робочому місці — важлива ознака професійного ринку праці.
9. Доглядова праця, яка закріплена, передусім, за жінками та спричиняє подвійне навантаження — виклик для працівниць. Поняття **дружнього до сім'ї робочого середовища** передбачає, що працівники і працівниці мають змогу адекватно поєднувати роботу і родинні обов'язки, тобто вони можуть менше переживати стресів і бути щасливішими. Згідно зі статтею 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»⁴ роботодавець зобов'язаний забезпечувати працівникам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками. Гнучкий робочий графік (ви пізніше виходите на роботу або чергуєтеся з колегою), неповний робочий день (частину роботи можна виконувати онлайн удома), обладнання дитячих кімнат у великих підприємствах тощо — приклади робочого середовища, де береться до уваги сім'я як цінність. Доцільно було б популяризувати **відповідальне татівство** серед працівників компанії.
10. Жінок важливо залучати до **керівних, лідерських позицій**, аби інтереси і потреби такої великої групи на ринку праці були враховані.
11. Варто проводити інструктаж для працівників та працівниць щодо їх трудових прав на основі чинного трудового законодавства.

Освіта і перекваліфікація

1. Перекваліфікація без гендерних і вікових стереотипів — необхідність сучасного ринку праці. Чоловіки не надто охоче йдуть у традиційно «жіночі» сфери праці, які передбачають догляд і обслуговування інших людей (особливо дітей), загальном робота з людьми. Страх виглядати в очах інших чоловіків недостатньо мужнім може бути реальною перепорою на шляху вибору професії, особливо якщо йдеться про так звані жіночі професії. Центрам зайнятості варто звертати увагу на ці **гендерні стереотипи**, аби краще інтегрувати чоловіків і жінок до викликів ринку праці.

³ Керівництво для роботодавців у сфері гендерної рівності та недискримінації / Розроблене Конфедерацією роботодавців України за підтримки Міжнародної організації праці та сприяння Апарату Урядової уповноваженої з питань гендерної політики, 26 лютого 2021 року. <http://employers.org.ua/news/id2260>.

⁴ Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 № 2866-IV / Верховна Рада України. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.

- Важливо, аби Центри зайнятості, куди звертаються мешканки і мешканці, брали до уваги **проблематику гендерної рівності**, перекваліфіковували і шукали роботу відповідно до ідей рівних прав і можливостей, гідної оплати праці незалежно від статті.
- Мешканки регіону зазначали **про дистанційне навчання дітей як проблему для жінок**, які працюють. З початком пандемії саме на жінок більшою мірою лягли обов'язки супроводу дітей у їхньому онлайн навчанні. Тому продовження формату дистанційної освіти — це окремий виклик для працюючих жінок.
- У школах варто звертати увагу **на протидію гендерним і віковим стереотипам**, зокрема, на ринку праці та в доглядовій сфері. Доцільно втілювати культуру гендерної рівності та нетерпимості щодо насильства, демонструвати кращі приклади протидії стереотипам, позитивні гендерно-рольові моделі для жінок і чоловіків.
- Тому важливими є різноманітні проекти, які мають на меті протидіяти гендерній нерівності в освіті та науці, особливо, коли йдеться про природничі та технічні науки. Проект “Дівчата STEM” для популяризації вступу дівчат на технічні спеціальності в ЗВО, “Наука — це вона”, “HeforShe University Tour” від ООН Жінки — це лише кілька прикладів ініціатив, що покликані зробити дівчат і жінок видимими в освіті та науці. Вчительству шкіл регіону варто доєднуватися до Спільноти відповідального вчительства “EdCamp”⁵, яка проводить зустрічі та події на тему протидії дискримінації і забезпечення гендерної рівності.
- Окрім того, важливо навчати як у закладах освіти, так і на курсах перекваліфікації **розумінню власних прав**, зокрема, трудових, і механізмів їх захисту.

Сфера здоров'я

- Робота на шахтах передбачає важкі умови праці, тому актуалізуються **питання охорони праці** та здоров'я. Роботодавці зобов'язані звертати увагу на **умови праці**, згідно з українським законодавством. Мешканці та мешканки регіону нарікають, що далеко не завжди ці умови праці дотримуються.
- Чоловікам-шахтарям** психологічно важко перекваліфікуватися до нових викликів ринку праці. Чоловіки переоцінюють якість свого здоров'я, соромляться зізнаватися у власній слабкості, не вміють і не люблять просити про допомогу. Тому важливо спонукати чоловіків частіше звертатися до лікарів, здійснювати медичний огляд і профілактику.
- Соціально-економічні виклики регіону спричиняють труднощі, які особливо актуальні для чоловіків, — **ризик суїцидальної поведінки та інших деструктивних практик** (насильства, алкогольної та наркотичної залежності). Як свідчать дані досліджень⁶, у середньому кількість самогубств серед чоловіків у 5 разів більша, ніж серед жінок. Причому спостережувані в Україні показники самогубств серед жінок за останні роки залишились практично стабільними, тоді як частота самогубств серед чоловіків суттєво коливалась, а значить, соціально-економічні й інші чинники значно більше позначаються на суїцидальній поведінці чоловіків, ніж жінок. Дослідники пояснюють таку тенденцію серед чоловіків алкоголізацією, чоловічою депресією, психологічною кризою існування. Аби попередити такі проблеми, варто в громадах організувати психологічну підтримку за принципом “рівний рівному” — коли чоловіки, які здолали певну кризу, підтримують інших чоловіків і діляться своїм досвідом. Організація спортивного дозвілля для чоловіків, залучення лідерів громади можуть бути також допоміжними методами протидії деструктивним практикам.

⁵ <https://www.edcamp.ua/>

⁶ Марценюк Т. «Захисники галактики»: влада і криза в чоловічому світі. – К.: Комора, 2020.

Умови проживання і безпека у громаді

1. Громади є гетерогенними і включають жінок і чоловіків, людей різного віку та соціально-економічного походження, стану здоров'я тощо. Для комфортного життя в громаді варто враховувати **інтереси і потреби розмаїтих груп**, особливо вразливих категорій населення — людей з інвалідністю, жінок з малими дітьми, людей літнього віку, ВПО тощо.
2. Аби соціальні питання у громаді більш ефективно вирішувалися, варто більш активно **залучати жінок до лідерських позицій**. Адже радше жінки переймаються екологічними питаннями і облаштування громади, а також саме жінки більше потерпають від гендерного насильства.
3. У результаті війни в Україні з 2014 року зросла чисельність **людей з інвалідністю, у тому числі, внаслідок війни**. Важливо інтегрувати таких чоловіків і жінок у громаду.
4. Окрему увагу слід **приділяти протидії гендерному насильству** (домашньому і вуличному) у громаді, забезпечити інфраструктурну можливість звернутися за допомогою (в поліцію, до лікаря тощо) у випадку вчинення насильства. Важливим є покращення освітлення вулиць, про що зазначали мешканки містечок.
5. Виклики **ведення домогосподарства** є гендерно обумовленими. Опалення будівель і належне водопостачання важливе, передусім, для жінок, які більшою мірою, ніж чоловіки, відповідальні за облаштування житла.
6. Керівництво громад повинно проводити регулярні **громадські зібрання для обговорень** наявних соціальних, інфраструктурних проблем у містечках; **залучати** до цих подій жінок на рівні з чоловіками.
7. **Транспортна інфраструктура** важлива для жінок і чоловіків. Однак брак громадського транспорту впливає більшою мірою на мобільність жінок (які зазвичай меншою мірою володіють приватним або робочим транспортом).
8. Також важливо **покращити стан доріг**, адже це впливає і на безпеку громади — можливість мобільно і оперативно отримати допомогу в разі насильства чи хвороби тощо.
9. Варто **покращувати інфраструктуру** містечок, особливо, беручи до уваги необхідність здорового способу життя і дозвілля для молоді, дітей.
10. Варто **проводити заходи**, що пропагують ідею і практики гендерної рівності. Наприклад, це може бути День тата (для просування відповідального татівства), або Тиждень рівності та розмаїття у громаді чи захід “Громада без насильства” тощо. Окрім того, приклади заходів і проектів можна взяти з посібника “Гендерні ініціативи міст і громад України: кращі практики та рекомендації”.⁷
11. Загалом громадам важливо ретельніше **збирати гендерну статистику**, що відображає відмінності та нерівність у становищі жінок і чоловіків у всіх сферах життя. Тобто, варто статистичну інформацію про громаду подавати з розбивкою за статтю, віком тощо; дані повинні відображати проблеми та інтереси, пов'язані з усіма аспектами життя жінок і чоловіків включно з їхніми конкретними потребами, можливостями чи внеском у життя суспільства; методи збору даних повинні враховувати наявність стереотипів, а також соціальних і культурних факторів, що можуть спричинити появу гендерних упереджень.

⁷ Гендерні ініціативи міст і громад України: кращі практики та рекомендації. Федерація канадських муніципалітетів / Проект міжнародної технічної допомоги «Партнерство для розвитку міст», 2019. https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/528/Gender_initiatives_in_Ukraine.pdf



Повний
варіант
дослідження

#JustTransition4UA

екодія