



ДОСТУП ДО ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ Й ДОГЛЯДУ ТА РОЗШИРЕННЯ ЕКОНОМІЧНИХ ПРАВ І МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК В УКРАЇНІ

Національне дослідження

Цей звіт підготовлено та опубліковано ЮНІСЕФ в Україні в партнерстві з Міжнародною організацією праці (МОП) в Україні за фінансової підтримки уряду Німеччини через Федеральне міністерство економічного співробітництва та розвитку (BMZ) та Банк розвитку KfW.

Вебсайт: <https://www.unicef.org/ukraine/>

© Дитячий фонд ООН (ЮНІСЕФ), 2026

Дослідження здійснив Український центр соціальних реформ. Зміст цього звіту є виключною відповідальністю Українського центру соціальних реформ і не обов'язково відображає позицію уряду Німеччини, ЮНІСЕФ або МОП.

Вебсайт: <https://ucsr.kiev.ua/ua/about>

Автори: Олександр Цимбал, д.екон.н.; Ярослав Остафійчук, д.екон.н.; Марина Огай, к.екон.н.; Олег Ярош, к.екон.н.; Марія Кримова, к.екон.н.; Борис Кример, к.екон.н

ЮНІСЕФ та МОП висловлюють вдячність колегам із усіх підрозділів ЮНІСЕФ та МОП, які надавали експертну підтримку та консультації під час підготовки цього звіту.

ЮНІСЕФ і МОП щиро дякують членам наглядової ради цього дослідження за їхнє лідерство, експертизу та залученість протягом усього процесу.

До складу наглядової ради увійшли представниці та представники:

- Міністерства економіки, довкілля та сільського господарства України;
- Міністерства освіти і науки України;
- Міністерства соціальної політики, сім'ї та єдності України;
- Міністерства розвитку громад та територій України;
- Урядової уповноваженої з питань гендерної політики;
- Офісу Президента України;
- Комітету Верховної Ради України з питань освіти, науки та інновацій;
- Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів;
- Підкомітету Верховної Ради України з питань дотримання міжнародних зобов'язань у сфері захисту прав людини та гендерної політики;
- Об'єднання організацій роботодавців України;
- Федерації профспілок України;
- Організацій громадянського суспільства;
- ООН Жінки.



Зміст

Передмова	4
Резюме дослідження	5
Вступ	16
Методологія	19
Розділ 1. Політичний контекст розширення економічних прав і можливостей жінок	25
1.1. Глобальні тенденції та міжнародні стандарти	25
1.2. Зобов'язання України та її правова база	33
1.3. Ставлення батьків і роботодавців до сімейно орієнтованих політик	39
Розділ 2. Економічне становище сімей і зайнятість матерів	52
2.1. Економічна вразливість домогосподарств із малими дітьми	52
2.2. Зайнятість жінок із дітьми дошкільного віку	57
Розділ 3. Соціальні норми та сімейна динаміка	76
3.1. Гендерний розподіл ролей у догляді за дітьми в домогосподарстві	76
3.2. Соціальні норми, які впливають на вибір матерів щодо роботи та догляду за дітьми	84
3.3. Вплив поєднання роботи та догляду за дітьми на кар'єру жінок	98
Розділ 4. Послуги дошкільної освіти й догляду	108
4.1. Наявність, доступність і якість послуг ДОД	108
4.2. Сприйняття батьками послуг ДОД	117
4.3. Сприйняття батьками послуг ДОД для дітей з інвалідністю та ООП	125
4.4. Сприйняття батьками альтернативних форматів ДОД	130
Рекомендації	134
Додатки	144
Додаток А	144
Додаток В	147
Додаток С	159
Додаток D	164
Примітки	172

Передмова

Обмежений доступ до послуг догляду за дітьми, посилений руйнуванням інфраструктури, переміщенням населення та безпековими ризиками, звужує можливості батьків, передусім жінок, працювати або повертатися до зайнятості після перерви. Ці виклики поєднуються з недостатньою гнучкістю форм зайнятості, гендерними стереотипами, нерівним розподілом доглядових обов'язків у родині та прогалинами в системі підтримки сімей з дітьми. У результаті знижується економічна активність населення, поглиблюється дефіцит кадрів і стримується розвиток економіки.

Для Міністерства економіки, довкілля та сільського господарства України ця тема є частиною ширшої політики зайнятості. Йдеться не лише про доступ до послуг для дітей, а про усунення одного з ключових бар'єрів, який не дозволяє частині працездатних людей повноцінно брати участь у ринку праці. Саме тому розвиток доглядової інфраструктури має розглядатися як економічне рішення, що допомагає людям повертатися до роботи, підтримує доходи домогосподарств, зменшує ризики неформальної зайнятості та розширює пропозицію робочої сили.

Доступ до послуг догляду є важливою передумовою реалізації права батьків, зокрема жінок, на гідну працю. Це також потребує більш рівного розподілу доглядових обов'язків у родині, що сприятиме скороченню гендерного розриву в оплаті праці та просуванню гендерної рівності на ринку праці. Це безпосередньо відповідає логіці Стратегії зайнятості населення України до 2030 року, яка передбачає усунення бар'єрів для участі людей у ринку праці, розвиток гнучких форм зайнятості та посилення інклюзивності ринку праці.

Рекомендації дослідження стануть основою для подальшого діалогу між державою, бізнесом і міжнародними партнерами щодо рішень, які допоможуть сім'ям поєднувати догляд за дітьми з роботою, а економіці — залучати більше людей до продуктивної та формальної зайнятості.

Ми цінуємо партнерство з ЮНІСЕФ та Міжнародною організацією праці, яке допомагає впроваджувати інтегровані, доказові та інклюзивні рішення для стійкого розвитку України.

Олексій Соболев

Міністр економіки, довкілля та сільського господарства України

Резюме дослідження

Контекст і мета

Україна переживає повномасштабну війну, яка поглибила соціально-економічну кризу та загострила ключове питання: **як забезпечити можливість матерям малих дітей працювати, водночас гарантувати належний догляд за їхніми дітьми?** Війна значно посилила давній дефіцит послуг догляду за дітьми, оскільки багато закладів дошкільної освіти закрилися або були переобладнані. Ще до повномасштабної війни доступні та якісні послуги дошкільної освіти і догляду (ДОД) були обмеженими, сьогодні цей дефіцит став критичним.

Водночас це не єдина проблема. Жінки з дітьми стикаються з численними взаємопов'язаними бар'єрами, які стосуються доступності догляду за дітьми, умов ринку праці, системи соціального захисту та суспільних норм. Дослідження підтверджує, що покращення самої лише системи догляду за дітьми без усунення цих ширших структурних і інституційних факторів матиме обмежений вплив на розширення економічних прав і можливостей жінок.

Фактично багато жінок з немовлятами та дітьми дошкільного віку залишаються поза ринком праці не через вибір, а через обставини. Такий стан речей порушує право жінок на гідну працю та право дітей на догляд і створює серйозний виклик для відновлення та розвитку України.

Мета дослідження – проаналізувати бар'єри та визначити ефективні шляхи розширення можливостей жінок, які виховують дітей віком до 7 років, брати участь у ринку праці без шкоди для догляду та розвитку їхніх дітей.

В основі дослідження лежить підхід, заснований на правах людини та гендерній рівності, та розуміння того, що розширення економічних прав і можливостей жінок і перерозподіл неоплачуваного догляду є економічними пріоритетами і державними зобов'язаннями відповідно до міжнародних та євроінтеграційних зобов'язань.

Дослідження застосовує інтерсекційний підхід і визнає, що жінки з маленькими дітьми не є однорідною групою. Бар'єри відрізняються залежно від рівня доходів, місця проживання, статусу переміщеної особи, складу сім'ї та інвалідності. Відповідні рішення мають бути адресними та інклюзивними, щоб не залишити жодну групу поза увагою.

Досліджуючи взаємозв'язки між доглядом за дітьми, соціальними нормами, сімейною економікою, соціальним захистом і зайнятістю, дослідження має на меті надати інформативні дані для адвокації, політичного діалогу й прийняття рішень щодо формування більш рівноправної України із сімейно орієнтованими політиками. У контексті відновлення під час війни та євроінтеграції інвестиції в системи догляду постають як нагальна необхідність і стратегічний економічний внесок.

Огляд методології

Для формування комплексної доказової бази у дослідженні застосовано дизайн змішаних методів, який поєднує кількісні та якісні дані. Було проведено національне репрезентативне опитування 3 639 батьків і доглядальників/-ць дітей віком до 7 років у всіх регіонах України, підконтрольних уряду. Польовий етап тривав із серпня по вересень 2025 року та включав порівняльні групи, зокрема матерів дітей віком 7–9 років, жінок, які очікують або планують народження дитини, а також бабусь і дідусів, які здійснюють догляд за онуками. Це кількісне дослідження надало статистичні дані щодо зайнятості матерів, доступу до ДОД та економічних умов.

Паралельно проведено якісні дослідження, зокрема фокус-групи з матерями, татами та іншими доглядальниками/-цями, а також глибинні інтерв'ю з роботодавцями, представниками/-цями уряду та експертами/-ками. Ці складові дозволили зафіксувати детальні уявлення про культурні норми, корпоративні практики та щоденні реалії догляду. Дослідження було адаптоване до умов війни, включало внутрішньо переміщені сім'ї та, за необхідності, використовувало дистанційні методи, здійснювалося з дотриманням етичних стандартів ЮНІСЕФ і МОП. Поєднання кількісних і якісних даних забезпечило надійну картину викликів і перспективних кроків для розширення економічних прав і можливостей жінок в Україні.

Розділ 1. Політичний контекст для розширення економічних прав і можливостей жінок

Глобальні стандарти та національні зобов'язання формують ключовий контекст. Україна ратифікувала або узгодила свою політику із численними міжнародними та європейськими законодавчими рамками, що гарантують право на працю та підтримують права, пов'язані з доглядом.

До них належать конвенції Організації Об'єднаних Націй про права жінок і права дітей, які зобов'язують держави підтримувати працюючих батьків, наприклад гарантуючи охорону материнства та доступ до послуг догляду за дітьми, а також Цілі сталого розвитку, які зазначають, що гендерна рівність напряму пов'язана із доступністю догляду за дітьми. Як країна-кандидатка на вступ до ЄС, Україна також має відповідати директивам і орієнтирам Європейського Союзу, зокрема Директиві ЄС про баланс між роботою й особистим життям і Барселонським цілям щодо охоплення послугами ДОД, які встановлюють стандарти щодо соціальних відпусток для батьків, балансу між службовими та сімейними обов'язками і щодо доступності догляду за дітьми.

На національному рівні уряд відобразив ці норми у своїх стратегіях, зокрема у Державній стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (2022–2030) та Стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці (2023–2030), які визначають пріоритетами розширення послуг догляду за дітьми та забезпечення повноцінної участі жінок в економіці.

Водночас політика часто не збігається з практикою. **Правова база України історично передбачає тривалі відпустки з догляду за дитиною, до трьох років на одну дитину зі збереженням робочого місця.** Це демонструє важливість догляду, але водночас сприяє дуже тривалим перервам у кар'єрі матерів. На практиці багато жінок залишаються у тривалих неоплачуваних відпустках через брак якісних і доступних послуг догляду за дітьми або через соціальні очікування, що змушують їх залишатися вдома. Тати, натомість, рідко користуються відпустками для догляду за дитиною, що відображає гендерні норми, які державна політика поки не може змінити.

Брак державних послуг ДОД у поєднанні з недостатніми стимулами для розподілу батьківських обов'язків означає, що **формальні гарантії не трансформуються у фактичну рівність.** Змінити це можна, посиливши політичну та нормативно-правову базу шляхом узгодження законодавства з міжнародними стандартами, зокрема Конвенціями МОП № 156 і № 183, а також забезпечивши виконання норм щодо недискримінації та балансу між роботою і особистим життям. У звіті також підкреслюється, що державна політика має гарантувати доступ до ДОД після завершення соціальних відпусток для батьків, щоб повернення до роботи було можливим на практиці, а не лише формально закріпленим у законі.

У підсумку, Розділ 1 підкреслює, що чинні зобов'язання України чітко підтримують розширення доступу до послуг ДОД та сприяння зайнятості жінок. Подальше завдання полягає у впровадженні та фінансуванні цих зобов'язань таким чином, щоб забезпечити реальний перерозподіл обов'язків з догляду та захист економічних прав жінок.

Розділ 2. Економічне становище сімей та зайнятість матерів

Економічні умови домогосподарств із малими дітьми та структура ринку праці впливають на зайнятість матерів. Результати свідчать про замкнене коло обмеженого вибору та фінансового тиску.

Рівень зайнятості та економічної неактивності суттєво різняться залежно від віку дитини. Загалом лише **35 відсотків матерів дітей віком 0–6 років працюють**, тобто майже дві третини є економічно неактивними. Особливо низька зайнятість серед матерів дітей віком 0–2 років. Лише 13 відсотків працюють, тоді як 85 відсотків є економічно неактивними. Серед матерів дітей віком 3–6 років рівень зайнятості зростає до 54 відсотків, тоді як 43 відсотки залишаються економічно неактивними. Показники татів суттєво відрізняються. **Серед татів дітей віком 0–6 років 94 відсотки є зайнятими** і лише близько 3 відсотків є безробітними або економічно неактивними.

Дані також свідчать про значний невикористаний трудовий резерв. Серед економічно неактивних матерів дітей віком 0–6 років близько 28 відсотків зазначають, що хочуть працювати, але ще не перейшли до етапу пошуку роботи. Це свідчить, що **розрив у зайнятості не пов'язаний із браком освіти, навичок чи мотивації жінок**. Натомість він відображає структурні бар'єри, розглянуті у звіті, які перешкоджають багатьом матерям перейти від неактивності, пов'язаної з доглядом, до активного пошуку роботи. Майже всі матері, які активно шукали роботу, змогли її знайти, і лише 2 відсотки шукачок роботи залишилися безробітними. Це свідчить про те, що ключові обмеження виникають раніше, на етапі входження на ринок праці, а не на етапі працевлаштування. Коли догляд за дітьми є доступним, а сімейно орієнтовані політики діють, матері демонструють високу готовність працювати.

Наразі **сім'ї з малими дітьми опиняються у фінансово вразливому становищі, коли матері не можуть працювати**. Сім'ї з дітьми значною мірою залежать від заробітної плати, тоді як домогосподарства без дітей мають більш диверсифіковані джерела доходу. Близько 72 відсотків доходу сімей з малими дітьми становлять заробітні плати, порівняно з приблизно 54 відсотками у домогосподарств без дітей. Це означає, що якщо мати змушена припинити працювати, сім'я втрачає значну частку доходу. Дослідження також виявляє дуже обмежені фінансові запаси. У 2023 році лише 1 відсоток сімей з малими дітьми мав заощадження, достатні для покриття базових потреб протягом року, тоді як близько 15 відсотків мали заощадження, яких вистачило б менш ніж на один місяць. Майже кожна п'ята сім'я з дітьми віком до семи років мала борги.

Рівень бідності різко зріс. За експертними оцінками, **рівень дитячої бідності зріс з 43 відсотків у 2021 році до 65 відсотків у 2022 році**. Чимало сімей більше не можуть дозволити собі речі першої необхідності або послуги з раннього розвитку для дітей. **Найбільше потерпають домогосподарства, очолювані самотніми матерями**. Звіт показує, що 48 відсотків із них мають щомісячний дохід нижче 15 000 грн, порівняно з 14 відсотками серед сімей з двома батьками. За умов обмежених заощаджень і недостатньої соціальної підтримки ці сім'ї ризикують опинитися в скрутному становищі, якщо матері не мають доходу. Матеріальні труднощі у поєднанні з браком послуг з догляду за дітьми та умовами на ринку праці фактично позбавляють багатьох матерів можливості мати оплачувану роботу.

Ситуацію ускладнюють фактори, пов'язані з роботою. **Гнучкі умови праці та підтримка догляду за дітьми з боку роботодавців – усе ще рідкість**. На зайнятість матерів також впливають дискримінація та упередження: 61 відсоток жінок вважають, що упередження щодо найму матерів маленьких дітей є дуже поширеним. Матері також повідомляють, що відмови у працевлаштуванні часто пояснюють наявністю маленької дитини. За результатами опитування, 74 відсотки матерів дітей віком 3–6 років, які отримали відмову у працевлаштуванні, зазначили, що роботодавці називали причиною саме наявність маленької дитини. Такі упередження разом із відсутністю сімейно орієнтованих практик на робочому місці стримують матерів у пошуку роботи або ставлять їх у невідгідне становище.

Результати також підкреслюють, що заходи соціального захисту мають іти пліч-о-пліч з наданням послуг ДОД. Дані свідчать, що грошові виплати можуть зменшувати рівень бідності та підтримувати батьків і дітей, але без доступних послуг догляду за дітьми вони можуть ненавмисно посилювати економічну неактивність жінок. Комплексні системи, які поєднують підтримку доходів із доступними послугами, є більш ефективними для забезпечення повернення матерів до роботи.

У підсумку, Розділ 2 демонструє картину економічного тиску та системних бар'єрів. Без доступного догляду за дітьми та підтримки з боку роботодавців багато матерів фактично залишаються поза ринком оплачуваної праці, що шкодить фінансовій безпеці їхніх сімей і економіці країни.

Розділ 3. Соціальні норми та сімейна динаміка

Соціальні норми, гендерні ролі та сімейна динаміка є важливими чинниками в питанні економічних можливостей жінок. Дослідження показує, що усталені уявлення про материнство і татівство впливають на індивідуальні рішення та посилюють структурні бар'єри.

Норми, які відносять догляд за дітьми та домашню працю до сфери відповідальності жінок, створюють значний тиск на матерів і стримують участь татів у догляді. За результатами опитування, 69 відсотків матерів немовлят, які не працюють, зазначили, що **переконання, що вони мусять повністю присвятити себе догляду за дитиною, є основною причиною, чому вони не шукають роботу**. Серед жінок із дітьми віком 3–6 років цей показник становив 47 відсотків.

Матері бояться, що почуватимуться винними або зіштовхнуться із суспільним осудом, якщо повернуться до роботи, поки діти ще малі. Тати й соціальне оточення часто підсилюють ці очікування. **Більше половини опитаних чоловіків погодилися з тим, що жінки не повинні працювати поза домом, поки діти є малими**, тоді як 18 відсотків чоловіків прямо зазначили, що не хочуть, щоб у жінки була оплачувана робота.

Ці норми мають цілком конкретні наслідки. Жінки стикаються з подвійним навантаженням, коли поєднують оплачувану працю з доглядом за дітьми. Таке перевантаження знижує добробут і обмежує можливості для кар'єрного зростання. Дані опитування свідчать, що жінки можуть присвятити відпочинку лише 10 відсотків свого часу, а близько **18 відсотків жінок повідомляють, що взагалі не мають часу для відпочинку**. Це постійне перевантаження призводить до стресу та вигорання, що додатково впливає на здоров'я жінок і тривалість їхньої професійної діяльності.

Водночас традиційні уявлення про маскуліність можуть стримувати татів від більш активної участі у догляді за дітьми. Такі дії, як піти у відпустку для догляду за дитиною або навіть щодня відводити дітей до закладів дошкільної освіти, іноді сприймаються як нечоловіче заняття, що створює стигму для татів, які потенційно були б готові розділити обов'язки з догляду.

Частина обов'язків з догляду часто лягає не на татів чи надавачів послуг ДОД, а на родичів/-ок, зокрема бабусь. Значна частка сімей регулярно покладається на бабусь і дідусів, а більшість сімей з дітьми віком до двох років взагалі не користуються зовнішніми послугами ДОД, що свідчить про обмежену територіальну та фінансову доступність і низький рівень довіри до послуг.

Попри стримувальний характер соціальних норм, дослідження фіксує, що **батьки дедалі частіше готові до більш рівного розподілу обов'язків з догляду**. Це створює можливість для політичних і поведінкових трансформацій, спрямованих на зміну норм на практиці, особливо за наявності підтримуючих послуг і сімейно орієнтованих політик на робочому місці.

У підсумку, Розділ 3 засвідчує, що хоча традиційні соціальні норми залишаються ключовим бар'єром, який лежить в основі нерівномірного розподілу обов'язків з догляду та обмеженої зайнятості жінок, існує потенціал для змін. Через просування та нормалізацію спільного догляду, зокрема завдяки сімейно орієнтованим політикам, заснованих на гендерній рівності, публічним кампаніям і позитивним рольовим моделям, Україна може поступово трансформувати сімейну динаміку так, щоб було більше рівності у поєднанні роботи і догляду між жінками і чоловіками.

Розділ 4. Послуги дошкільної освіти і догляду

Наявність, доступність і якість послуг ДОД є ключовими для забезпечення участі батьків, особливо матерів, у ринку праці. Дослідження показує, що послуги ДОД залишаються недостатніми та нерівномірно розподіленими, а пов'язані з війною обмеження створюють додаткові рівні перешкод.

Безпекова ситуація та наявність укриттів визначають, чи можуть заклади ДОД працювати очно. У січні 2023 року близько половини закладів дошкільної освіти працювали дистанційно або у змішаному форматі. Станом на квітень 2025 року цей показник знизився до 9 відсотків для дистанційного формату та 13 відсотків для змішаного формату. У Харківській, Запорізькій і Херсонській областях усі заклади дошкільної освіти працюють дистанційно, хоча відновлення триває. Станом на початок 2025 року було відремонтовано 565 дитячих садків і збудовано або облаштовано 293 укриття, водночас укриттів усе ще дуже бракує.

Доступ до послуг відрізняється залежно від регіону та динаміки переміщення населення. Хоча в деяких містах навантаження на систему зменшилося через демографічне скорочення, **переповненість закладів дошкільної освіти зберігається у великих містах, західних регіонах і деяких сільських громадах.** Найбільш переповнені заклади в містах Івано-Франківської області, де на 100 місць припадає 110 дітей. Про незадоволений попит свідчать черги. У 2023 році 19,5 відсотка дітей віком 3–5 років перебували у чергах на зарахування до закладів дошкільної освіти. Для батьків дітей з інвалідністю або особливими освітніми потребами **пошук відповідних інклюзивних послуг ДОД є ще складнішим** через брак спеціалізованої підтримки та доступної інфраструктури.

Ключовою проблемою є **гострий дефіцит послуг для дітей віком до трьох років**, що затримує повернення матерів до роботи. Лише одне із семи місць у міських закладах ДОД і одне з десяти у сільських закладах доступне для дітей віком до трьох років. Із 986 000 місць у 2024 році лише 152 000 були призначені для дітей цієї вікової групи. Показники охоплення значно поступаються європейським. До повномасштабного вторгнення рівень охоплення дітей віком до 3 років становив близько 18 відсотків, тоді як загальний рівень охоплення ДОД у 2024 році становив 73 відсотки.

Водночас **доступність залишається важливим чинником для багатьох родин**, особливо в ситуаціях, коли вибір послуг дошкільного догляду є обмеженим, але нещодавні законодавчі зміни розширили доступ до фінансової підтримки. Було запроваджено держані програми виплат, зокрема «Ясла (діє з 2026 року) та «Садок (діятиме з 2028 року)», для підтримки потреб у догляді за дітьми для батьків, які працевлаштовані офіційно на повну ставку.

Доступ до послуг раннього і дошкільного розвитку та догляду також залежить від інших чинників, які виходять за межі наявності та вартості. **Деякі батьки стикаються з труднощами через обмежену поінформованість** про доступні послуги та потребують додаткової підтримки для орієнтації в системі існуючих виплат.

Звіт показує, що **ці обмеження є ще більш вираженими для вразливих груп**, зокрема сімей з низькими доходами, одиноких батьків, переміщених сімей та сімей, які виховують дітей з інвалідністю або особливими освітніми потребами. Найбільше бар'єрів у дітей з інвалідністю або ООП, зокрема це брак інклюзивної інфраструктури, недостатня кількість спеціалізованого персоналу, а також страх стигматизації, соціальної ізоляції та низької якості підтримки. Забезпечення інклюзивних і якісних послуг, а також шанобливого ставлення є критично важливим не лише для доступу, але й для формування довіри сімей до системи.

У підсумку, Розділ 4 підкреслює, що без суттєвого покращення системи ДОД, зокрема в питаннях безпеки в умовах війни, відновлення та розширення інфраструктури, а також зниження вартості послуг, сектор ДОД і надалі не зможе виконувати свою ключову роль. Ця роль полягає не лише в освіті та розвитку дітей раннього віку, але й у створенні умов для того, щоб батьки, зокрема матері, могли реалізовувати своє право на працю та забезпечувати свої сім'ї.

Інтегрований аналіз

Узагальнюючи результати, дослідження підтверджує, що економічне виключення жінок у період раннього догляду за дітьми зумовлене системою взаємопов'язаних обмежень. Дефіцит послуг з догляду за дітьми, фінансові бар'єри, тривала відпустка для догляду за дитиною, обмежена гнучкість на робочому місці, дискримінація, слабке орієнтування у системі послуг і усталені гендерні норми взаємно підсилюють одне одного. Усунути лише одне із цих обмежень без урахування інших буде недостатньо.

Ціна бездіяльності є високою. **Україна ризикує, що дефіцит робочої сили поглибиться, а відновлення уповільниться**, якщо значна частка матерів залишатиметься поза ринком праці. Рівень бідності домогосподарств, особливо серед сімей лише з одним із батьків, залишатиметься високим, а діти втрачатимуть можливості, пов'язані з раннім навчанням, соціалізацією та розвитком. У звіті також підкреслюється, що прогрес у сфері догляду за дітьми, балансу між роботою і особистим життям та гендерної рівності є важливим на шляху вступу України до ЄС.

Водночас активні дії принесуть серйозні дивіденди. Розширення послуг ДОД та сімейно орієнтованих політик може підвищити рівень зайнятості, доходи домогосподарств і податкові надходження, водночас сприяючи розвитку дітей і майбутнього людського капіталу. **Комплексний підхід до економіки догляду, який поєднує послуги, політики, заходи на робочому місці, соціальний захист і зміну соціальних норм, найефективніше впливає** на зайнятість жінок, розвиток дітей і довгострокове економічне зростання.

Дані свідчать, що інвестувати в догляд за дітьми та сімейно орієнтовані політики економічно вигідно. За оцінками МОП, **кожен долар, вкладений у політики та послуги догляду за дітьми, може принести близько 3,76 долара світового ВВП до 2035 року** завдяки скороченню гендерних розривів у зайнятості та оплаті праці.

Економічне обґрунтування для інвестування в ранній розвиток дитини в Україні, здійснене на замовлення ЮНІСЕФ¹, свідчить, що розширення доступу до ДОД може **дозволити майже 350 000 батьків, переважно матерям, повернутися на ринок праці до 2030 року**. Таке розширення не лише підтримає сім'ї, але й допоможе вирішити проблеми дефіциту робочої сили в Україні. За оцінками Глобального симулятора інвестування у сферу догляду, розробленого МОП², інвестування в універсальні послуги догляду за дітьми може **створити майже 177 600 робочих місць до 2030 року**, зокрема близько 159 100 робочих місць безпосередньо у сфері догляду та 18 500 робочих місць у секторах поза економікою догляду. Ці оцінки демонструють значні економічні вигоди від політик, що підтримують зайнятість матерів і розширення послуг догляду за дітьми.

Важливо, що такі заходи також **сприяють гендерній рівності та реалізації прав жінок**. Коли послуги ДОД є доступними, жінки отримують більшу свободу у виборі місця роботи, а соціальна норма про те, що батьки мають розділяти обов'язки з догляду за дітьми, стає більш прийнятною. Це поступово змінює уявлення людей. Коли більше татів беруть відпустки або адаптують роботу до сімейних потреб, спільний догляд стає нормою. Коли більше матерів виходять на ринок праці, скорочуються гендерні розриви у зайнятості та лідерстві.

Таким чином, **вирішення питань догляду за дітьми та зайнятості жінок є взаємовигідним для жінок, дітей, сімей і добробуту країни**. Це дослідження веде до чіткого висновку: подолання взаємопов'язаних викликів потребує скоординованих, багатовимірних дій, а результатом стане сильніша та більш справедлива Україна.

Рекомендації

Дослідження визначає можливості для скоординованих дій на рівні національного уряду, місцевих органів влади, організацій роботодавців і працівників/-ць, міжнародних партнерів і громадянського суспільства. Воно ґрунтується на підході економіки догляду, який розглядає догляд за дітьми не як приватну відповідальність, а як важливу соціальну та економічну інфраструктуру. Розширення зайнятості жінок потребує одночасних інвестицій у послуги, політики, практики на робочому місці та зміну соціальних норм.

1. Національні політики та інвестиції у сфері догляду

На національному рівні існує чітка можливість визначити ДОД як ключову інфраструктуру для відновлення, забезпечення робочої сили та євроінтеграції. Розгляд догляду за дітьми як складової економічної та соціальної інфраструктури може підтримати зайнятість жінок, зміцнити добробут сімей і сприяти довгостроковому розвитку людського капіталу.

Уряд може відігравати провідну роль через комплексну стратегію та посилене законодавство у сфері сімейно орієнтованих політик, узгоджене з міжнародними стандартами та засноване на соціальному діалозі. Економічні права й можливості жінок можна розширити, розробляючи та впроваджуючи комплексні політики й системи догляду, що підтримують гідні умови праці та гендерну рівність. До них належать удосконалена система **соціальних відпусток для батьків** і запровадження сильніших стимулів для участі татів у догляді. Такі відпустки мають належно оплачуватися, пропорційно до попереднього рівня доходу та фінансуватися коштом державних або обов'язкових систем соціального страхування. Запровадження індивідуальної частки відпустки для татів за принципом «використай або втрач», без можливості передачі, сприятиме більш рівномірному розподілу обов'язків з догляду. Поєднання соціальних відпусток для батьків із гарантованим правом на доступ до ДОД після завершення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустки у зв'язку з удочерінням чи усиновленням або відпустки для догляду за дитиною може створити умови, в яких перехід від відпустки до зайнятості не призводитиме до вимушеної неактивності батьків.

Подальший прогрес можливий через посилення правового **захисту батьків і доглядальників/-ць на ринку праці**. Перегляд законодавства для зміцнення захисту від дискримінації на робочому місці та встановлення права на запит гнучких форм зайнятості, які роботодавці за законом матимуть задовільнити, може допомогти батькам залишатися на ринку праці. Узгодження українського законодавства з директивами ЄС створює чіткий орієнтир. Повна імплементація Директиви ЄС про баланс між роботою й особистим життям та відповідних конвенцій і рекомендацій МОП може закріпити ці права у національному законодавстві та наблизити політичні рамки до стандартів ЄС.

Поряд із правовими реформами, іншим важливим кроком є **розширення державних інвестицій у доступні та якісні послуги ДОД**. До них належать інвестиції в інфраструктуру та безпеку, зокрема відновлення закладів, пошкоджених війною, будівництво укриттів і безпечних приміщень, забезпечення доступності для дітей з інвалідністю, підвищення укомплектованості кадрами та зміцнення систем забезпечення якості. Інвестиції можуть покращити доступність для дітей з інвалідністю та особливими освітніми потребами, зокрема завдяки безбар'єрній інфраструктурі, адаптованому освітньому середовищу та підготовленому персоналу, здатним забезпечувати інклюзивну дошкільну освіту.

Критично важливим аспектом залишається фінансова доступність. Розширення **інклюзивних механізмів фінансування** може дати сім'ям можливість користуватися наявними послугами. Розширення субсидій на догляд за дітьми, ваучерів або схем співфінансування, поряд із розширенням критеріїв доступу до програм, таких як «Муніципальна няня» або еЯсла, може зменшити фінансові бар'єри та дозволити більшій кількості батьків залишатися на ринку праці. Украй важливо узгодити систему соціального захисту з розширенням послуг догляду за дітьми. Механізми грошової підтримки мають доповнювати, а не замінювати доступ до послуг, забезпечуючи можливість батькам працювати без втрати фінансової безпеки.

Ще одна можливість полягає у зміцненні регуляторного середовища для різних форм надання послуг догляду за дітьми. Удосконалення ліцензування, моніторингу та забезпечення якості **альтернативних моделей ДОД**, зокрема менші домашні форми догляду або форми догляду на рівні громади, можуть сприяти безпечному розширенню варіантів догляду та формалізації діяльності надавачів послуг.

Ефективна **національна координація** може посилити ці зусилля. Запровадження комплексної стратегії догляду, яка поєднує розширення послуг догляду за дітьми з політиками соціальних відпусток для батьків, участю у ринку праці та соціальним захистом, може допомогти гармонізувати дії міністерств, відповідальних за освіту, соціальну політику, працю та фінанси. Чіткі цілі та механізми моніторингу можуть спрямовувати реалізацію, зокрема у бік наближення до Барселонських цілей щодо охоплення послугами ДОД до 2030 року та інших орієнтирів, узгоджених із ЄС.

Наостанок, ініціативи на національному рівні можуть сприяти **зміні соціальних норм щодо догляду**. Кампанії з підвищення обізнаності, які підкреслюють цінність ДОД і просувають спільне батьківство, можуть посилити політичні реформи. Демонстрація прикладів татів, які користуються відпусткою для догляду за дитиною, роботодавців, які підтримують сімейно орієнтовані політики на робочому місці, та громад, які інвестують у догляд за дітьми, може сприяти тому, що очікування змінюватимуться і рівний розподіл обов'язків з догляду ставатиме більш поширеним.

У сукупності ці можливості дозволяють на національному рівні створити сприятливе середовище через сімейно орієнтоване законодавство, стає фінансування, розвиток інфраструктури послуг, чітке регулювання та суспільну залученість, що визнає цінність догляду та сприяє гендерній рівності шляхом забезпечення зайнятості жінок як рушійної сили інклюзивного розвитку.

2. Місцеві інновації та надання послуг

Місцеві органи влади відіграють ключову роль у наданні послуг і розширенні доступу до догляду за дітьми відповідно до реалій своїх громад. Органи місцевого самоврядування мають хороші можливості для тестування гнучких рішень, реагування на виклики, пов'язані з переміщенням населення, та адаптації послуг до місцевих ринків праці і потреб сімей.

Ключова можливість полягає в **аналізі місцевого попиту та виявленні прогалин у послугах**. Місцеві органи влади можуть оцінювати, де дефіцит місць у ДОД є найбільш гострим, зокрема в регіонах, які прийняли велику кількість внутрішньо переміщених осіб, втратили велику кількість людей через переміщення або в яких відбулися демографічні зміни, спричинені війною. Ці дані можуть забезпечити більш ефективне планування та допомогти муніципалітетам визначити пріоритетні райони або сільські населені пункти, де потреба в додаткових послугах догляду за дітьми є найбільш гострою.

За наявності чіткішої інформації про попит, місцева влада зможе **більш ефективно використовувати наявну інфраструктуру**. Недовикористані громадські простори, такі як школи, громадські центри, бібліотеки або культурні заклади, можуть бути переобладнані або розширені для надання послуг догляду за дітьми із дотриманням стандартів безпеки, зокрема наявності укриттів. У місцях із розосередженим населенням або невеликою кількістю дітей місцеві органи влади можуть також впроваджувати мобільні або ротаційні послуги догляду, коли кваліфікований персонал відвідує віддалені громади за визначеним графіком.

Місцеві органи влади можуть також пілотувати більш **різноманітні та гнучкі формати догляду за дітьми**, що відповідають різним моделям зайнятості. Це можуть бути групи неповного дня, програми з подовженим часом роботи або сезонні послуги, а також громадські ігрові групи. Такі формати допомагають сім'ям, які працюють неповний робочий день, за змінним графіком або в нестандартні години, отримувати доступ до послуг догляду, що відповідають їхньому графіку.

Партнерства є ще одним важливим напрямом для розширення пропозиції. Муніципалітети можуть **співпрацювати з роботодавцями, організаціями громадянського суспільства та приватними надавачами послуг**, щоб створити нові послуги догляду там, де державної пропозиції недостатньо. Наприклад, місцеві органи влади можуть надавати приміщення або сприяти отриманню дозволів, роботодавці чи міжнародні партнери можуть забезпечувати фінансування, а громадські організації або приватні компанії можуть надавати послуги. Такі державно-приватні та громадські партнерства дозволяють швидше розширювати потужності ДОД завдяки спільному фінансуванню та обміну досвідом.

Адресна підтримка вразливих сімей також надзвичайно важлива. Місцеві органи влади можуть резервувати субсидовані місця у ДОД для сімей з низькими доходами, одиноких батьків і сімей у складних економічних обставинах. Додаткові заходи можуть включати транспортну підтримку для сімей, які проживають далеко від закладів дошкільної освіти, інформаційно-консультаційну роботу через громадські ради або соціальних працівників/-ць, а також тісніші зв'язки між послугами догляду за дітьми та іншими програмами соціальної підтримки. Такі підходи допомагають забезпечити доступ до послуг для внутрішньо переміщених сімей, сімей ветеранів, ромських громад і сімей, які виховують дітей з інвалідністю.

Покращення доступу до інформації матиме практичну користь та не вимагатиме значних ресурсів. Місцеві органи влади можуть створювати централізовані інформаційні платформи або визначити соціальних працівників/-ць, які допомагатимуть сім'ям орієнтуватися у доступних послугах і можливостях підтримки.

Розширення послуг ДОД на місцевому рівні також створює можливість для зміцнення умов гідної праці для персоналу сфери догляду у різних моделях надання послуг. Відповідно до настанов МОП щодо гідної праці для персоналу ДОД, місцева влада може використовувати механізми ліцензування, контрахтування та фінансування, щоб заохочувати укладення письмових трудових договорів, допомогти забезпечити справедливую оплату праці відповідно до принципів рівної оплати, прийнятого робочого навантаження та доступу до соціального і трудового захисту, зокрема охорони материнства. Дотримання безпечних і належних умов праці, зокрема

заходів з охорони праці та захисту від насильства і домагань, може додатково сприяти збереженню кадрів, якості послуг і сталості системи ДОД.

Насамкінець, місцеві органи влади мають можливість посилити сталість послуг догляду за дітьми через **місцеве планування та фінансування**. Визнання ДОД базовою муніципальною послугою може забезпечити більш передбачуване фінансування через бюджетні програми, місцеві освітні фонди або партнерства з національними програмами. Досвід успішних місцевих моделей може використовуватися для масштабування на національному рівні та сприяти ширшим реформам у сфері економіки догляду.

Завдяки гнучкій системі послуг, адресній підтримці та інноваційним партнерствам місцеві органи влади можуть розширити доступ до ДОД, покращити якість послуг і допомогти більшій кількості батьків брати участь у ринку праці.

3. Залучення роботодавців і сімейно орієнтовані робочі місця

Роботодавці та їхні об'єднання відіграють важливу роль у формуванні ринку праці, у якому батьки можуть повноцінно працювати. Компанії можуть зменшити бар'єри, що стримують матерів від зайнятості, і водночас підтримати більш рівномірний розподіл обов'язків з догляду між жінками та чоловіками.

Одним із ключових напрямів є **посилення ролі об'єднань роботодавців у соціальному діалозі з об'єднаннями працівників/-ць і політиками/-инями** для розроблення практичних рішень, що враховують можливості бізнесу та потреби працівників/-иць. Йдеться про гнучкі умови праці, недискримінаційні практики та підтримку догляду за дітьми з боку роботодавців, зокрема через рішення, доступні для малих і середніх підприємств. Об'єднання роботодавців можуть просувати сімейно орієнтовані політики як економічно вигідні, поширюючи дані про краще збереження кадрів, вищу продуктивність і репутацію роботодавців, а також інформувати персонал про доступні державні програми підтримки.

Іншим важливим напрямом є **зміцнення сімейно орієнтованих політик** на рівні компаній. Розширення гнучких умов праці, таких як регульований робочий час, дистанційна або гібридна робота, неповна зайнятість і передбачуване планування змін, може полегшити поєднання роботи та догляду. Ці заходи часто потребують обмежених фінансових витрат, але суттєво знижують плінність кадрів, підвищують добробут і продуктивність.

Корпоративна культура також впливає на **розподіл обов'язків з догляду**. Роботодавці можуть сприяти більш рівній участі, нормалізуючи використання татами відпустки для догляду за дитиною. Чіткі внутрішні політики, підтримка керівництва та висвітлення прикладів, коли чоловіки беруть відпустку у зв'язку з народженням дитини та відпустку для догляду за дитиною, можуть створити середовище, у якому спільний догляд є прийнятним і заохочується. Практичні заходи, такі як кімнати для грудного вигодовування і дружні до дітей умови на робочому місці, можуть додатково підтримувати батьків маленьких дітей.

Роботодавці також можуть формувати більш **справедливу систему найму та кар'єрного розвитку**. Практики управління персоналом без упереджень і прозорі процедури відбору та оцінювання можуть запобігати дискримінації щодо батьків, зокрема матерів. Навчання для керівників/-ць і фахівців/-чинь з управління персоналом може допомогти подолати припущення, що жінки менш віддані роботі після народження дитини, та забезпечити, щоб критерії оцінювання персоналу із сімейними обов'язками були такими самими, як і до решти персоналу.

Ще одним важливим напрямом є **підтримка жінок, які повертаються до роботи після перерви у кар'єрі**. Компанії можуть впроваджувати структуровані програми повернення до роботи, наставницькі програми або короткострокові курси, що допомагають матерям відновити професійні зв'язки та оновити навички після відпустки з догляду за дитиною. Такі ініціативи полегшують повернення до зайнятості та демонструють, що навіть після такої відпустки можливе кар'єрне зростання.

Крім того, роботодавці, особливо великі компанії, або об'єднання роботодавців можуть безпосередньо сприяти **розширенню доступу до послуг ДОД**. Йдеться про партнерства з надавачами послуг ДОД, фінансову підтримку громадських послуг догляду або надання ваучерів чи субсидій для персоналу, щоб покривати витрати на догляд. В умовах дефіциту робочої сили та мобільності кадрів такі заходи також підсилюють здатність роботодавців залучати та утримувати кваліфікованих фахівців/-чинь.

Завдяки таким діям роботодавці можуть створювати робочі місця, де сімейні обов'язки не обмежують кар'єрні можливості. Підтримка батьків на ринку праці є не лише соціальним зобов'язанням, але й стратегічною інвестицією в людський капітал, стабільність робочої сили та довгострокову продуктивність.

4. Об'єднання працівників/-ць і соціальний діалог

Об'єднання працівників/-ць є важливими партнерами у формуванні політик ринку праці та догляду, що відображають реалії персоналу із сімейними обов'язками. Вони можуть допомогти покращити **обізнаність батьків про їхні права і соціальні гарантії** через інформаційні кампанії про відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустки при народженні дитини, відпустки для догляду за дитиною, право на збереження робочого місця, перерви для грудного вигодовування та право на гнучкі умови праці. Юридична допомога, консультаційні служби та підтримка у спорах, пов'язаних із вагітністю та доглядом, зокрема для внутрішньо переміщених працівників/-ць, можуть допомогти запобігати дискримінації та посилювати виконання наявних прав. Через колективні переговори та участь у соціальному діалозі на національному і місцевому рівнях об'єднання працівників/-ць можуть також просувати гнучкі умови праці, захист для батьків після повернення з соціальних відпусток і підтримку догляду за дітьми з боку роботодавців.

З часом об'єднання працівників/-ць можуть відігравати ширшу роль у **просуванні реформ у сфері економіки догляду через соціальний діалог**. Вони можуть інвестувати в догляд за дітьми, покращувати умови відпусток для догляду за дитиною й просувати гідні умови праці для працівників/-ць сфери догляду. Вони також можуть підтримувати повернення жінок до роботи після перерв, пов'язаних із доглядом за дітьми, через перекваліфікацію, наставництво та програми повернення, особливо для переміщених жінок і одиноких матерів. Просуваючи колективні договори, що враховують інтереси родин і пропонують ширші можливості, ніж мінімальні законодавчі стандарти, а також підтримуючи культурні зміни, які нормалізують спільний догляд, зокрема використання чоловіками соціальних відпусток, об'єднання працівників/-ць можуть закріплювати сприйняття догляду як спільної соціальної відповідальності, пов'язаної з гідною працею та гендерною рівністю.

5. Міжнародні партнери та співпраця з громадянським суспільством

Міжнародні організації, донори та організації громадянського суспільства є важливими партнерами у розширенні послуг догляду за дітьми та розширенні економічних прав і можливостей жінок в Україні. Процеси відновлення та реконструкції дають міжнародним партнерам можливість зробити інвестиції в догляд за дітьми та ширшу економіку догляду пріоритетом гуманітарної допомоги й розвитку.

Одним із ключових напрямів є **підтримка відновлення та розширення послуг**. Міжнародні партнери можуть фінансувати будівництво та відновлення закладів ДОД, насамперед у постраждалих від війни регіонах і громадах з обмеженим бюджетом, де інфраструктуру пошкоджено або зруйновано. Інвестиції у соціальну інфраструктуру, поряд із фізичною відбудовою, підтримують сім'ї, розширюють участь у ринку праці та сприяють довгостроковому розвитку людського капіталу.

Міжнародні партнери також можуть надавати **технічну допомогу для розроблення політик і зміцнення систем**. Йдеться про підтримку створення комплексної національної стратегії догляду, розвиток систем моніторингу та даних, а також узгодження національних рамок зі стандартами ЄС і міжнародними конвенціями. Такі організації, як ЮНІСЕФ, МОП, ЄС, Світовий банк і двосторонні донори, можуть мобілізувати ресурси, забезпечити обмін глобальним досвідом і посилити інституційну спроможність для впровадження реформ у сфері економіки догляду.

Ще одним важливим напрямом є **масштабування інноваційних моделей догляду за дітьми та розвиток кадрового потенціалу у сфері догляду**. Партнери з розвитку можуть підтримувати впровадження альтернативних форматів ДОД. Інвестиції в кадри, зокрема у навчання та професійний розвиток працівників/-иць сфери догляду, підвищують якість і доступність послуг та сприяють створенню робочих місць із гідними умовами праці для кваліфікованого персоналу.

Організації громадянського суспільства відіграють допоміжну роль, а саме **працюють з громадами** та контролюють підзвітність. Жіночі правозахисні організації, батьківські асоціації та місцеві неурядові організації часто тісно взаємодіють із сім'ями та можуть виявляти прогалини, які залишаються поза увагою формальних систем. Вони можуть реалізовувати ініціативи на рівні громад, зокрема створювати ігрові групи, бібліотеки іграшок і кооперативи догляду за дітьми, що особливо важливо в умовах дефіциту державних послуг. Вони також можуть допомагати батькам орієнтуватися у системі та розповідати сім'ям, особливо з вразливих груп, про наявні послуги, якими вони можуть скористатися.

Організації громадянського суспільства також відіграють важливу роль у зміні соціальних норм. Через публічну комунікацію, діалог у громадах і партнерства з місцевими лідерками й лідерами та медіа вони можуть просувати позитивні наративи про спільний догляд, залучення татів до активного батьківства і цінність ДОД для розвитку дітей. Якщо політичні реформи спираються на реальний досвід батьків, то вони краще відповідають реальним потребам сімей.

Насамкінець, сталі міжсекторальні партнерства посилюють координацію та підзвітність. Багатосторонні платформи, що об'єднують державні інституції, об'єднання роботодавців і працівників/-иць, міжнародних партнерів і громадянське суспільство, допомагають узгоджувати дії, обмінюватися даними та відстежувати прогрес. Вони підтримують політичний діалог, стимулюють інновації та закріплюють розширення ДОД як спільний національний пріоритет у контексті відновлення України та її євроінтеграції.

Головний висновок звіту полягає в тому, що Україна може розширити економічну участь жінок через створення комплексної системи догляду. Така система поєднує доступні послуги догляду за дітьми, сприятливі політики й практики ринку праці, інклюзивний соціальний захист і більш рівноправні соціальні норми, а також передбачає адресну підтримку вразливих сімей та інклюзивні рішення для дітей з інвалідністю та особливими освітніми потребами. Скоординовані реформи дають швидкі результати, зокрема зростання зайнятості матерів і доходів домогосподарств, а також покращують розвиток дітей, зміцнюють людський капітал і довгострокові результати відновлення.

Вступ

Актуальність дослідження

Україна з лютого 2022 року перебуває в умовах повномасштабної війни, спричиненої ескалацією збройного конфлікту, розпочатого 2014 року. Війна зумовила глибоку соціально-економічну кризу та загострила таке нагальне питання: **як забезпечити матерям малих дітей і можливість працевлаштування, і належний догляд за їхніми дітьми?** Це питання є викликом значного масштабу.

Багато жінок із немовлятами та дітьми дошкільного віку залишаються поза ринком праці, оскільки не можуть знайти доступні за вартістю якісні послуги дошкільної освіти й догляду (ДОД)¹. Війна значно посилила тривалий дефіцит послуг із догляду за дітьми через те, що значну частину закладів дошкільної освіти було закрито або переобладнано. Це позбавляє матерів вибору, змушуючи їх брати на себе неоплачуваний догляд за дітьми вдома.

Окрім того, соціальні норми створюють додаткові перешкоди. Догляд за дітьми досі часто сприймають як «жіночу справу», а деякі роботодавці неохоче наймають або залишають у штаті матерів малих дітей. Відтак стається подвійний негативний ефект: економічні права та можливості жінок залишаються обмеженими, а суспільство та економіка втрачають значну частину їхнього професійного потенціалу у критично важливий для країни період.

Розв'язання цієї проблеми належить до сфери соціальної політики та є питанням прав і рівності. Зазначені виклики потребують впровадження підходу, заснованого на правах людини та гендерній рівності, який визнає неоплачувану доглядову працю, гарантує права жінок і дітей, підтримує гідні умови праці в секторі догляду та підвищує її суспільну цінність, а також протидіє закріпленню нерівних гендерних ролей, сприяючи більш рівномірному розподілу відповідальності за виховання дітей між державою, громадами, роботодавцями й сім'ями.

Забезпечення якісного догляду за дітьми, доступного за ціною та місцем проживання, є перевіреною в багатьох країнах стратегією досягнення гендерної рівності. У світі визнано, що надання якісних послуг ДОД сприяє рівній участі жінок і чоловіків у ринку праці.

Україна взяла на себе зобов'язання дотримуватися міжнародних і європейських стандартів, які визнають право на працю та підтримують права, пов'язані з доглядом. До них належать **рамкові документи ООН, міжнародні трудові стандарти МОП та інші міжнародні стандарти**, спрямовані на підтримку працюючих батьків, що передбачає доступ до послуг із догляду за дітьми, забезпечення рівного ставлення до працівників/-ць із сімейними обов'язками, визнання цінності неоплачуваної доглядової праці, підтримує гідні умови праці в секторі догляду та гарантування доступу до якісного раннього розвитку для всіх дітей. Окрім того, Україна підтримала **Цілі сталого розвитку**, які пов'язують догляд за дітьми, гендерну рівність і розвиток дітей.

На шляху до вступу до ЄС Україна узгоджує свої політики зі **стандартами ЄС щодо балансу між роботою й особистим життям**, зокрема стосовно соціальних відпусток для обох батьків і доступу до гнучких форм зайнятості, а також орієнтирів для охоплення послугами з догляду за дітьми, визначених оновленими **Барселонськими цілями** до 2030 року. Разом ці зобов'язання створюють базу для спільного догляду за дітьми, рівної участі жінок у ринку праці та довгострокових інвестицій у людський капітал, що детальніше розглянуто в наступних розділах.

Окрім того, національні стратегії України підтримують ці цілі. **Державна програма забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків** та інші реформи в межах євроінтеграції серед пріоритетів визначає підтримку сімей, розширення послуг з догляду за дітьми та створення умов для повноцінної економічної активності жінок.

Інвестування в інтегровані та узгоджені політики й системи догляду, зокрема у догляд за дітьми та соціальна підтримка сімей, разом із сімейно орієнтованими політиками на робочому місці та умовами праці, що підтримують баланс між роботою й особистим життям, належить до соціальної політики та має економічне обґрунтування. Міжнародний досвід свідчить, що політики у сфері догляду мають позитивний ефект для всіх: жінок, дітей, сімей, роботодавців і держави загалом.

ЮНІСЕФ і МОП наголошують на потребі впровадження **комплексу політик у сфері догляду**, який включає захист материнства, оплачувані соціальні відпустки для матерів і татів, підтримку грудного вигодовування, доступні за вартістю якісні послуги з догляду за дітьми та сімейно орієнтовані умови праці для батьків. Такі заходи враховують різноманітність сімейних ситуацій і сприяють поєднанню роботи та сімейного життя **з користю для дітей, батьків і роботодавців**.

Розвиток **економіки догляду**² є чинником економічного зростання держави. Інвестування в послуги з догляду за дітьми створює робочі місця, дає змогу більшій чисельності батьків, передусім матерів, брати участь у ринку оплачуваної праці, сприяє зростанню доходів домогосподарств і збільшенню податкових надходжень. Іншими словами, інвестиції в економіку догляду є стратегією, вигідною для обох сторін: вона підтримує добробут сімей і сприяє економічному відновленню країни.

Сукупність воєнного контексту, міжнародних і національних зобов'язань України та дедалі більшої доказової бази щодо переваг розвитку сфери догляду за дітьми свідчить про необхідність **поліпшення доступу до дошкільної освіти й догляду, забезпечення повноцінної участі жінок в економіці та створення гідних робочих місць і інфраструктури у сфері догляду** як системних заходів державної політики.

Йдеться про забезпечення прав жінок на працю та прав дітей на дошкільну освіту й догляд, а також про використання повного економічного потенціалу України в період, коли кожен ресурс має значення для її відновлення. Усунення бар'єрів, що обмежують участь матерів у ринку праці, сприятиме економічному зростанню, соціальній згуртованості та прискоренню досягнення Україною Цілей сталого розвитку. З огляду на це, дослідження зосереджене на досягненні цієї мети та розробленні практичних кроків для подолання окресленого виклику.

Мета та завдання

Метою дослідження є визначення ефективних шляхів для розширення можливостей жінок, які виховують дітей віком до 7 років, поєднати участь у ринку праці з належним доглядом та розвитком дітей.

Досягнення цієї мети передбачає аналіз і окреслення можливостей для подолання всіх основних бар'єрів, що постають перед матерями малих дітей: **інституційних бар'єрів**, таких як прогалини в законодавстві або державних політиках; **економічних бар'єрів**, зокрема високої вартості або недостатньої доступності послуг із догляду за дітьми; **соціальних бар'єрів**, як-от поширені стереотипи щодо гендерних ролей і недружня до батьків політика на робочому місці.

Дослідження спиралося на **гіпотезу**, що реформування системи ДОД без супровідних трансформацій гендерних стереотипів і усунення інституційних та економічних обмежень не забезпечить суттєвого розширення економічних прав і можливостей жінок. Результати дослідження підтвердили цю гіпотезу.

Дослідження визнає, що досягнення **відчутного прогресу потребує узгоджених дій за кількома стратегічними напрямками**: розширення послуг і модернізація інфраструктури догляду за дітьми, посилення політик підтримки, зокрема соціальних відпусток для батьків, гнучких форм зайнятості та соціального захисту, а також трансформація суспільних стійких уявлень про батьківство і працю. Неналежна реалізація будь-якого з цих напрямів суттєво обмежує розширення економічних можливостей жінок.

Важливо, що **інтерсекційний підхід**, застосований у дослідженні, визнає жінок із малими дітьми неоднорідною групою. Досвід і потреби матерів можуть суттєво різнитися залежно від обставин. Наприклад, сім'ї з низькими доходами частіше зазнають труднощів через високу вартість приватних послуг із догляду; сільські сім'ї нерідко мають суттєво обмежений доступ до таких послуг порівняно з міськими; одинокі матері або переміщені, зокрема жінки з постраждалих від конфлікту територій, мають додаткові перешкоди в пошуку роботи або доступі до послуг із догляду за дітьми.

З огляду на це, дослідження охоплює різні підгрупи жінок за рівнем доходу, місцем проживання, типом сім'ї та іншими характеристиками, відображаючи різноманітність їхніх життєвих реалій. Відповідні рішення мають бути адресними, чутливими до зазначених відмінностей і водночас комплексними, щоб не залишити жодну підгрупу поза увагою.

Загалом створення умов, за яких матері малих дітей можуть поєднувати роботу з доглядом за дітьми, передбачає, зокрема, розширення послуг із догляду за дітьми та забезпечення рівного розподілу обов'язків і є спільною відповідальністю та інвестицією в економічну стабільність та соціальний добробут України.

Структура звіту

З метою комплексного розгляду окреслених питань звіт поділено на чотири основні розділи:

- Розділ 1 «Політичний контекст розширення економічних прав і можливостей жінок»** містить огляд глобальних тенденцій і міжнародних стандартів у сфері догляду за дітьми та балансу між роботою й сім'єю, а також аналіз політичної рамки й зобов'язань України, зокрема національного законодавства та стратегічних документів, що визначають політики розширення економічних прав і можливостей жінок із дітьми в контексті євроінтеграційних процесів.

2. **Розділ 2 «Економічне становище сімей і зайнятість матерів»** присвячено аналізу соціально-економічних умов домогосподарств із малими дітьми, статусу зайнятості матерів і умов на робочому місці і поза ним, зокрема практик роботодавців і заходів державної підтримки, які впливають на успішність поєднання материнства з оплачуваною працею.
3. **Розділ 3 «Соціальні норми та сімейна динаміка»** охоплює аналіз культурних уявлень, гендерних ролей і розподілу обов'язків із догляду в домогосподарствах. У розділі показано, як традиційні норми, що стосуються материнства й татівства, впливають на вибір батьків і виклики, які постають перед ними. Окрім того, зазначено, що у частині сімей простежується більш рівномірний розподіл обов'язків із догляду між батьками.
4. **Розділ 4 «Послуги дошкільної освіти й догляду»** містить оцінку наявності, доступності і якості системи ДОД в Україні. Визначено прогалини в інфраструктурі догляду за дітьми, зокрема регіональні диспропорції та наслідки війни, а також проаналізовано їхній вплив на можливості сімей, пов'язані з доглядом за дітьми.

Звіт завершує виклад **практичних кроків для кожної групи стейкхолдерів**. Пропонована дорожня карта передбачає співпрацю між національним урядом, органами місцевого самоврядування, роботодавцями та партнерами на рівні громад, спрямовану на формування гендерно рівного суспільства з розвиненими сімейно орієнтованими політиками.

Реалізація цих кроків сприятиме формуванню умов, за яких народження дитини не обмежуватиме можливості жінок у побудові професійної кар'єри, а кожна дитина в будь-якому регіоні країни матиме гарантований доступ до належного догляду та освіти.

Методологія

Для формування комплексної доказової бази у дослідженні застосовано змішаний методологічний інструментарій, що дозволив поєднати статистичні дані з особистим досвідом сімей із малими дітьми.

Триангуляція результатів національного опитування, фокус-групових дискусій, глибинних інтерв'ю та кабінетного аналізу забезпечує комплексне та достовірне розуміння ситуації. Кількісні дані відображають статистичні закономірності щодо зайнятості жінок, доступу до догляду за дітьми та відповідних бар'єрів, тоді як якісні дані розкривають досвід і позиції респондентів/-ок.

Методологія у стислому викладі:

- **Змішані методи:** в дослідженні поєднані кількісні та якісні підходи для забезпечення широкої статистичної репрезентативності та глибокого розуміння індивідуального досвіду.
- **Кабінетне дослідження:** здійснено ґрунтовний аналіз національної статистики, політик і попередніх досліджень для окреслення контексту економіки сімей, гендерних норм і системи ДОД.
- **Якісне дослідження:** проведено два раунди **фокус-групових дискусій** із матерями, татами та іншими доглядальниками/-цями (8 груп), а також 30 **глибинних інтерв'ю** із роботодавцями, посадовцями/-ицями та експертами/-ками, що дозволило зафіксувати різні підходи та уявлення щодо догляду за дітьми та його поєднання з оплачуваною працею.
- **Національне опитування:** репрезентативне опитування **3 639 респондентів/-ок** (зокрема батьків та інших доглядальників/-ць дітей віком 0–6 років), з них 2 577 жінок і 1 062 чоловіків, у всіх п'яти макрорегіонах України на територіях, підконтрольних уряду, забезпечило отримання кількісних даних для дослідження. Вибірка сформована за стратифікованим випадковим відбором і має похибку ± 2 відсотки для ключових показників.
- **Адаптація до умов воєнного часу:** польовий етап тривав в умовах воєнного часу, тому було дотримано **протоколів безпеки** та **застосовано гнучкі методи збору даних**, зокрема дистанційні інтерв'ю за потреби. Вибірка та процес збору даних були адаптовані для включення внутрішньо переміщених сімей і врахування регіональних змін у структурі населення з дотриманням етичних стандартів ЮНІСЕФ і МОП.

Кабінетне дослідження

Дослідницька команда здійснила ґрунтовний аналіз наявних даних і літератури та сформувала основу дослідження.

Етап був спрямований на досягнення двох основних цілей:

1. Визначити та кількісно окреслити цільову сукупність опитування, яка охоплює сім'ї з дітьми дошкільного віку у двох вікових групах: 0–2 роки та 3–6 років.
2. Узагальнити наявні дані про чинники, які впливають на дошкільну освіту й догляд та зайнятість батьків в Україні.

Основні теми аналізу:

- **Соціально-економічні умови домогосподарств із малими дітьми.**
- **Участь жінок і чоловіків із обов'язками з догляду на ринку праці**, зокрема рівні та типи зайнятості та умови праці.
- **Гендерні норми та стереотипи** щодо батьківства і праці, зокрема рольові очікування щодо матерів і татів.
- **Послуги ДОД:** поточний стан, доступність, якість та інклюзивність тощо.

Кабінетне дослідження спиралося на дані національної статистики, зокрема Державної служби статистики України, адміністративні дані та дослідження наукових установ України, організацій системи ООН, та інших джерел. Дослідницька команда здійснювала кількісний і якісний аналіз цих матеріалів, зокрема контент-аналіз політик і дискурс-аналіз, для виявлення тенденцій та прогалин. Результати кабінетного дослідження використано для розроблення інструментів польового етапу (анкет та сценаріїв дискусій) та формування аналітичної основи для інтерпретації результатів дослідження.

Фокус-групові дискусії

Для глибокого розуміння суспільних установок і норм дослідницька команда включила до методології **фокус-групові дискусії** з батьками та іншими особами, які доглядають за малими дітьми.

Дискусії проводили у два етапи, щоб охопити ширше коло питань:

- **Перший етап** відбувся після кабінетного дослідження для уточнення гіпотези і розроблення анкети опитування.
- **Другий етап** пройшов після попереднього аналізу опитування для валідації результатів і їх узгодження з досвідом учасників/-ць.

До складу фокус-груп увійшли:

- Матері дітей віком 0–2 роки й матері дітей віком 3–6 років.
- Тати дітей віком 0–2 роки й тати дітей віком 3–6 років.
- Матері дітей віком 7–9 років (порівняльна група для аналізу змін у батьківському досвіді після дошкільного періоду).
- Матері дітей з інвалідністю або особливими освітніми потребами віком 0–6 років.
- Бабусі та дідусі, які доглядають онуків віком 0–6 років.

Кожна фокус-група складалася з 6–10 учасників/-ць, що гарантувало комфортні умови для обговорення. Вибірка охоплювала всі п'ять макрорегіонів України — західний, східний, північний, південний і центральний, — а також міські й сільські громади. Учасники/-ці представляли різні вікові групи — від молодих дорослих (18–29 років) до людей середнього віку (30–45 років) і старших осіб (45+). Серед них були й особи з вразливих категорій, зокрема одинокі матері, внутрішньо переміщені батьки, а також матері, чиї партнери були призвані на військову службу. Завдяки такій різноманітності вдалося охопити різний досвід і соціальні контексти.

Формат. Сесії тривали орієнтовно 80–120 хвилин і проводилися очно або онлайн залежно від безпекової ситуації та місця перебування учасників/-ць. Дискусії скеровували професійні модератори/-ки за структурованим сценарієм, який охоплював такі теми: щоденні практики догляду за дітьми, труднощі поєднання роботи та виховання дітей, доступ до послуг ДОД і оцінка їхньої якості, а також соціальні норми щодо материнства й татівства. Учасників/-ць заохочували обмінюватися особистим досвідом у безпечному й приязному середовищі. Усі сесії було записано на аудіо за згодою учасників/-ць і надалі транскрибовано для аналізу.

Етичні стандарти. Участь у фокус-груповій дискусії була добровільною й базувалася на інформованій згоді, а всім респондентам/-кам була гарантована конфіденційність, що створювало безпечний простір для відкритого діалогу. Дослідницька команда зіставила отримані результати з даними опитування для глибокого аналізу та прив'язки висновків до реального досвіду.

Глибинні інтерв'ю

Для врахування різноманітних позицій дослідницька команда до методів дослідження задіяла **глибинні інтерв'ю** з особами з практичним досвідом у цій сфері.

Серед опитаних були:

- Роботодавці з різних секторів і компаній різного розміру: для розуміння політик на робочому місці та ставлення до працівників/-ць із малими дітьми (8 інтерв'ю).
- Представники/-ці служб зайнятості та рекрутери/-ки: для аналізу тенденцій на ринку праці та викликів для батьків, які повертаються до роботи (4 інтерв'ю).
- Надавачі послуг ДОД: для оцінювання доступності та якості послуг із догляду за дітьми (4 інтерв'ю).
- Представники/-ці національних органів влади: для аналізу політичних пріоритетів щодо чинних політик, реформ та інституційної підтримки догляду за дітьми й батьків, зайнятих на ринку праці (3 інтерв'ю).
- Представники/-ці органів місцевого самоврядування та лідери/-ки громад: для обговорення послуг для сімей, які надаються на рівні громад, і місцевих ініціатив (4 інтерв'ю).
- Представники/-ці громадських організацій: для висвітлення потреб матерів із вразливих соціальних груп, зокрема одиноких, із низьким рівнем доходу або постраждалих від конфлікту (2 інтерв'ю).
- Психологи/-ини та експерти/-ки з розвитку дітей: для обговорення потреб розвитку малих дітей і підтримки, необхідної їхнім доглядальникам/-цям (2 інтерв'ю).

- Батьки з унікальним досвідом догляду, а саме окремі матері або тати, які перебувають у складних життєвих обставинах, зокрема виховують дітей з інвалідністю або особливими освітніми потребами або самостійно доглядають кількох малих дітей (3 інтерв'ю).

Формат. Тривалість індивідуальних глибинних інтерв'ю становило орієнтовно 80–100 хвилин. Залежно від місця перебування та уподобань респондентів/-ок інтерв'ю проводилися очно або дистанційно, телефоном чи відеозв'язком. Для кожної групи стейкхолдерів було розроблено окремий сценарій інтерв'ю, який спрямовував розмову на ключові теми, водночас залишаючи простір для відкритих відповідей і глибшого обговорення. Наприклад, роботодавців запитували про гнучкість на робочому місці та практики найму, представників/-ць органів влади — про політичні ініціативи та наявні прогалини, а батьків — про їхні особисті стратегії подолання труднощів.

Етичні стандарти. Участь була добровільною й базувалася на інформованій згоді, усім респондентам/-кам була гарантована анонімність, що дозволило учасникам/-цям вільно висловлюватися. Інтерв'ю записували на аудіо за згодою учасників/-ць для точності транскрибування та аналізу, а дані зберігали з дотриманням вимог безпеки.

Національне опитування

Ключовим елементом кількісного компонента дослідження стало **національне опитування**, яке забезпечило статистично репрезентативні дані про сім'ї з малими дітьми та охопило батьків дітей віком 0–6 років і додаткові групи для порівняльного аналізу. Польовий етап опитування відбувся у серпні–вересні 2025 року на територіях, підконтрольних уряду України.

Метою опитування було оцінювання зайнятості, практик догляду за дітьми та доступу до послуг ДОД в Україні. Кількісні дані доповнили якісні результати дослідження.

Дизайн вибірки. Опитування охопило жінок і чоловіків працездатного віку, які проживають на територіях, підконтрольних уряду України, та мають обов'язки з догляду за дітьми. **Основною цільовою групою** були матері й тати віком 15–49 років із дітьми двох ключових вікових категорій: немовлята та діти раннього віку (0–2 роки) і діти дошкільного віку (3–6 років). Крім того, до вибірки було включено кілька **порівняльних груп** для контекстуалізації досвіду цільових сімей, зокрема такі: матері дітей віком 7–9 років; вагітні жінки та жінки, які тільки планують вагітність, та бабусі й дідусі, які доглядають онуків віком 0–6 років.

У межах опитування було проведено **3 639 інтерв'ю** з респондентами/-ками по всій країні. Вибірка включала 2 547 респондентів/-ок із цільових груп, тобто батьків дітей віком 0–6 років, і 1 092 респондента/-ки із порівняльних груп.

Вибірку сформовано як репрезентативну для всіх основних регіонів країни. Учасників/-ць відібрано з міст і сіл усіх п'яти макрорегіонів України (західний, східний, північний, південний і центральний). Водночас з огляду на війну опитування не охоплювало території поза контролем уряду України та осіб, які виїхали за кордон. Разом із тим внутрішньо переміщені сім'ї в межах підконтрольних уряду територій були включені до вибірки випадковим відбором у громадах їхнього проживання.

Для забезпечення репрезентативності в дослідженні використано стратифікований багатоступеневий випадковий відбір. Дослідницька команда спиралася на актуальні демографічні дані з таких джерел, як Дитячий фонд ООН (ЮНІСЕФ)³, Фонд народонаселення ООН (ЮНФПА)⁴, Інститут демографії та досліджень якості життя Національної академії наук України⁵ та Державна служба статистики України⁶. Демографічні дані було використано для стратифікації країни за регіонами та типом місцевості — міською та сільською. В межах кожної страти команда у випадковий спосіб відбирала менші територіальні одиниці, домогосподарства та окремих респондентів/-ок.

На фінальному етапі відбору застосовано **квотні обмеження** для збалансування вибірки за ключовими характеристиками, зокрема щодо співвідношення матерів і татів, різних вікових груп і регіонального розподілу відповідно до структури населення.

Завдяки великій вибірці та чіткій процедурі відбору результати опитування мають високий рівень валідності: похибка становить приблизно ± 2 відсотки для основних показників за рівня довіри 95 відсотків. Це забезпечує репрезентативність результатів опитування для відповідної сукупності сімей на територіях, підконтрольних уряду України.

Методи збору даних. Із урахуванням безпекових викликів, пов'язаних із війною, дослідницька команда застосувала гібридну стратегію збору даних, поєднуючи очні інтерв'ю там, де це було можливо, та дистанційні методи за потреби.

Більшість інтерв'ю проведені під час відвідин домогосподарств із використанням планшетів. Підготовлені інтерв'юери/-ки відвідували випадково відібрані домогосподарства і проводили комп'ютеризовані особисті інтерв'ю, ставлячи запитання безпосередньо респондентам/-кам та одразу фіксуючи відповіді в планшеті. Такий підхід гарантує точність даних завдяки вбудованим логічним переходам і перевіркам, а також дозволяє проводити опитування в районах із нестабільною поштовою або інтернет-інфраструктурою.

З окремими важкодоступними респондентами/-ками, зокрема в районах із високими безпековими ризиками або у разі неможливості особистого відвідування домогосподарства, інтерв'ю проводили телефоном або онлайн. Це дозволило залучити до опитування внутрішньо переміщених осіб та людей із тимчасово недоступних локацій.

Польові працівники/-ці застосовували метод випадкового маршруту для відбору домогосподарств у межах кожного кластера вибірки та квотні обмеження для відбору респондентів/-ок у межах домогосподарств.

Інтерв'ю проводили українською або іншою мовою за потреби, залежно від зручності та відчуття комфорту для респондентів/-ок. Кожне інтерв'ю зазвичай тривало приблизно 40 хвилин і охоплювало широкий спектр тем.

Зміст опитування. Анкету розробила дослідницька команда на основі результатів кабінетного аналізу та матеріалів первинних фокус-групових дискусій, щоб охопити релевантні питання. Усі інтерв'юери/-ки незалежно від формату використовували один стандартизований опитувальник.

Анкета містила такі змістові блоки:

- **Профіль сім'ї:** кількість дітей і їхній вік, дохід домогосподарства та основні демографічні характеристики.
- **Статус зайнятості:** ситуація із зайнятістю матерів і татів, типи зайнятості, формальна або неформальна, повна або часткова зайнятість, статус відпусток і поведінка щодо пошуку роботи.
- **Сімейно орієнтовані політики:** обізнаність і використання відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустки для догляду за дитиною, гнучких форм зайнятості та місцевої підтримки догляду за дітьми.
- **Практики догляду за дітьми:** хто здійснює догляд (батьки, родичі, заклади дошкільної освіти, няні) з урахуванням змін, спричинених війною.
- **Гендерні норми:** уявлення про ролі батьків, уподобання щодо соціальних відпусток і ставлення роботодавців до батьків.
- **Доступ до послуг ДОД:** наявність і використання послуг, державних і приватних, а також бар'єри, такі як вартість, відстань або відсутність місць.
- **Якість та інклюзивність послуг:** батьківські оцінки якості, безпеки та інклюзії дітей з інвалідністю або особливими освітніми потребами.
- **Альтернативні форми догляду:** зацікавленість у нетрадиційних рішеннях, таких як домашній догляд, няні, дитячі кімнати на робочому місці або муніципальні субсидії.

Контроль якості та етика. Дослідження приділяло пріоритетну увагу якості даних і дотриманню етичних стандартів, що особливо важливо в умовах війни. Всі методологічні підходи були погоджені ЮНІСЕФ, МОП та партнерами, а інтерв'юери/-ки пройшли ґрунтовне навчання, зокрема з етичних питань та роботи з чутливими темами.

Анкета була апробована й доопрацьована перед початком польового етапу. Збір даних було здійснено з використанням електронних інструментів із вбудованими перевірками, а супервізори/-ки проводили рандомні контрольні дзвінки. У підсумку після перевірок якості 31 анкету виключено як недійсну. Рівень відмови від участі ретельно відстежували, для коригування вибірки та забезпечення репрезентативності за регіоном, віком і статтю застосовували статистичні ваги. Всі дані обробляли конфіденційно і зберігали відповідно до міжнародних стандартів захисту даних.

Участь у дослідженні була добровільною й базувалася на інформованій згоді. Респонденти/-ки могли пропускати запитання або відмовитися від участі в будь-який момент. Жодних персональних даних, за якими можна було б ідентифікувати особу, не збирали. Ці заходи сприяли довірі учасників/-ць і забезпечували їхній захист у складних умовах.

Обмеження дослідження

Попри надійність методології все ж виникла низка зумовлених воєнним контекстом обмежень.

- **Обмежений доступ.** Дослідження було проведене лише на територіях, підконтрольних уряду України. Сім'ї, які проживають на непідконтрольних територіях або за кордоном, не були включені до вибірки. Окрім того, безпекові ризики ускладнювали проведення окремих інтерв'ю. Використання гнучких методів допомогло частково подолати ці обмеження, проте деякі території залишилися неохопленими дослідженням.

- **Переміщення населення та репрезентативність.** Значні переміщення населення, спричинені виїздом людей із зон, наближених до лінії зіткнення, вплинули на регіональну репрезентативність. Для врахування внутрішньо переміщених осіб використовувалися оновлені оцінки чисельності населення та скориговані вагові коефіцієнти, однак регіональні порівняння слід інтерпретувати обережно через нерівномірний вплив переміщення.
- **Упередження у відповідях.** Умови кризи могли вплинути на відкритість респондентів/-ок, особливо у відповідях на чутливі запитання. Це могло призвести до недопредставленості окремих груп. Інтерв'юєри/-ки були підготовлені до побудови довіри та забезпечення конфіденційності, проте певна частка соціально бажаних відповідей характерна для будь-якого опитування.

Попри ці обмеження використання змішаних методів, різних джерел даних та адаптація до польових умов дали змогу сформувати надійну доказову базу. Дослідницька команда врахувала ці обмеження під час інтерпретації результатів.

РОЗДІЛ

1



ПОЛІТИЧНИЙ КОНТЕКСТ
РОЗШИРЕННЯ
ЕКОНОМІЧНИХ ПРАВ
І МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК

Розділ 1.

Політичний контекст розширення економічних прав і можливостей жінок

У цьому розділі пояснено, як глобальні рамки та європейські стандарти трансформуються в національні зобов'язання та політичні рішення України. Основну увагу зосереджено на двох взаємопов'язаних пріоритетах: дошкільній освіті й догляді (ДОД) і балансі між роботою та сім'єю. Вони спрямовані на забезпечення найкращого старту для кожної дитини та рівних економічних можливостей для жінок і чоловіків.

1.1. Глобальні тенденції та міжнародні стандарти

У всьому світі зростає розуміння на рівні державної політики, що послуги з догляду за дітьми та політики балансу між роботою й особистим життям є ключовими для досягнення гендерної рівності, економічного зростання та гармонійного розвитку дітей.

Обов'язки з догляду залишаються одним із головних бар'єрів для економічної інтеграції жінок у всьому світі. За даними МОП⁷, у 2023 році **708 мільйонів жінок назвали неоплачувану працю з догляду та домашні обов'язки причиною своєї неучасті в ринку праці** (порівняно із 40 мільйонами чоловіків). Цей розрив демонструє нерівномірний розподіл обов'язків із догляду й підкреслює, що політичні рішення мають враховувати потребу як у розширенні послуг з догляду, так і у зміні соціальних норм, які визначають ролі у цій сфері.

У відповідь на ці виклики уряди, а також об'єднання роботодавців і працівників/-ць дедалі частіше розглядають інвестиції в економіку догляду як центральний елемент посилення стандартів гідної праці та гендерної рівності. Міжнародні рамки підкреслюють, що ефективна **політика у сфері догляду має бути комплексною** і охоплювати чотири ключові компоненти: час, гарантії доходу, права та послуги. Це передбачає доступні послуги з догляду за дітьми, належно оплачувані соціальні відпустки для батьків, що фінансуються через системи соціального захисту або державним коштом, сімейно орієнтовані умови праці, а також захист від дискримінації, пов'язаної з обов'язками з догляду. Разом ці заходи підтримують право на працю⁸ та права дітей на захист і догляд, необхідні для їхнього добробуту⁹.

Послуги ДОД є ключовим пріоритетом у цій політиці, оскільки дають широкий спектр переваг, а саме: сприяють ранньому розвитку дітей, зменшують гендерну нерівність та формують людський капітал. Вони дозволяють батькам — і жінкам, і чоловікам — поєднувати оплачувану працю з доглядом; зменшують «штраф за материнство»¹⁰ в зайнятості та сприяють рівному розподілу обов'язків із догляду. Окрім того, інвестиції в догляд за дітьми приносять економічні вигоди завдяки підвищенню участі жінок у ринку праці та створенню робочих місць в економіці догляду.

Водночас **самих лише послуг ДОД недостатньо**. Структурні та культурні чинники продовжують визначати розподіл обов'язків із догляду. Стійкі гендерні стереотипи, які закріплюють за жінками роль основних доглядальниць, а за чоловіками — роль годувальників, обмежують можливості жінок на ринку праці та стримують рівний розподіл обов'язків з догляду за дітьми. Навіть суттєве розширення інфраструктури ДОД матиме обмежений ефект, якщо соціальні очікування й надалі змушуватимуть жінок обирати неоплачуваний догляд замість оплачуваної праці.

Отже, міжнародні дослідження вказують на необхідність комплексного підходу. Розширення інфраструктури ДОД має супроводжуватися забезпеченням належного рівня оплати соціальних відпусток для батьків, трудовими гарантіями, в тому числі для працівників/-ць неформального сектору, гнучкими формами зайнятості та заходами з подолання дискримінаційних норм. У звіті наголошено на тому, що ці чинники є взаємопов'язаними. Сучасна система ДОД має одночасно підтримувати розвиток дітей і створювати умови для поєднання батьками роботи та сімейних обов'язків.

Глобальні зобов'язання

Останніми роками міжнародні процеси значно прискорили розвиток систем догляду та посилили роль догляду в забезпеченні гідної праці, гендерної рівності та сталого розвитку. У міжнародній політиці догляд дедалі частіше розглядається не як приватна справа, а як спільна суспільна відповідальність, що потребує узгодженої державної політики, інвестицій і соціального діалогу.

Що означають ці міжнародні зобов'язання для України? Вони встановлюють, що забезпечення ДОД і створення умов для балансу між роботою та сім'єю не є факультативними завданнями. Ці зобов'язання пов'язані з правами жінок і дітей та сталим розвитком. По суті, вони визначають мінімальні стандарти розвитку й добробуту дітей, закріплюють право жінок не обирати між роботою й сім'єю та наголошують на необхідності залучення чоловіків до догляду.

Міжнародна система прав людини закріплює обов'язкові для держав зобов'язання у сфері догляду, праці та гендерної рівності.

Конвенція про права дитини зобов'язує держави створювати інституції, інфраструктуру та систему послуг із догляду за дітьми, а також передбачає впровадження державних заходів підтримки батьків у виконанні їхніх обов'язків із догляду¹¹. Стаття 18 прямо наголошує на необхідності впровадження послуг, які допомагають батькам поєднувати роботу і виховання дітей.

Так само **Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW)** зобов'язує держави усувати дискримінацію у сфері зайнятості та вживати заходів, які дозволяють жінкам поєднувати виконання сімейних обов'язків із роботою, наприклад, шляхом забезпечення доступу до послуг із догляду за дітьми¹².

Пекінська платформа дій також визначає розвиток послуг із догляду за дітьми, подолання гендерних стереотипів і рівний розподіл обов'язків із догляду ключовими умовами для розширення економічних прав і можливостей жінок.

Міжнародні трудові стандарти перетворюють ці права на конкретні зобов'язання у сфері праці. Вони визначають для урядів, роботодавців і працівників/-ць орієнтири для забезпечення повноцінної участі персоналу із сімейними обов'язками у сфері зайнятості.

Конвенція МОП № 156 про працівників/-ць із сімейними обов'язками, ратифікована Україною в 2000 році, вимагає впровадження заходів, що дозволяють таким працівникам/-цям брати участь у зайнятості без дискримінації та, наскільки це можливо, без конфлікту між роботою й сімейними обов'язками. Вона передбачає розширення послуг із догляду за дітьми та сімейних послуг, підвищення обізнаності про гендерну рівність у сфері догляду, а також упровадження таких заходів, як професійна підготовка й гнучкі форми зайнятості для підтримки працівників/-ць після перерв, пов'язаних із доглядом. Рекомендація № 165 доповнює цю рамку, передбачаючи відпустки для догляду за дитиною для будь-якого з батьків, відпустки для догляду за хворими членами сім'ї, рівне ставлення до працівників/-ць із частковою та тимчасовою зайнятістю, а також підтримувальні податкові, соціальні та громадські послуги.

Конвенція МОП № 183 про охорону материнства, хоча ще не ратифікована Україною¹³, встановлює сучасні міжнародні стандарти в цій сфері. Вона передбачає щонайменше 14 тижнів відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, зокрема 6 тижнів після народження дитини, виплату грошової допомоги в розмірі не менше двох третин попереднього заробітку, що фінансується через системи соціального страхування або державним коштом. Окрім того, гарантується захист від звільнення, право повернутися на ту саму або рівноцінну посаду після відпустки, перерви для грудного вигодовування, умови для годування, заходи безпеки на робочому місці та захист від дискримінації, пов'язаної з вагітністю й материнством. Рекомендація № 191 пропонує збільшити тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами до щонайменше 18 тижнів із повною оплатою та сприяти запровадженню відпустки для догляду за дитиною для будь-якого з батьків без втрати роботи чи соціальних гарантій.

Ці стандарти доповнюють ширші інструменти соціального захисту, наприклад, **Рекомендація МОП № 202** щодо мінімальних рівнів соціального захисту, **Конвенція № 102** про соціальне забезпечення та **Резолюція Міжнародної конференції праці 2021 року** щодо соціального захисту, які підкреслюють необхідність запровадження гендерночутливих систем і забезпечення доходної безпеки під час відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустки при народженні дитини і відпустки для догляду за дитиною¹⁴. Вони наголошують, що материнство не має призводити до втрати роботи чи шкоди для здоров'я жінок, а відповідальність за догляд за дітьми мають розділяти і чоловіки, і суспільство.

Окрім того, міжнародні рамки розвитку посилюють значення систем догляду для сталого розвитку. **Цілі сталого розвитку** прямо пов'язують гендерну рівність із розширенням послуг із догляду. Ціль 5.4 передбачає, що неоплачувану доглядову працю та домашню роботу потрібно визнавати й оцінювати як важливу складову

економіки. Для цього мають розвиватися державні послуги, інфраструктура, система соціального захисту, а також має заохочуватися спільний розподіл обов'язків у домогосподарствах. Ціль 4.2 передбачає забезпечення доступу до якісного раннього розвитку, дошкільної освіти й догляду для всіх дівчат і хлопців до 2030 року. Ці цілі визначають інвестиції у сферу догляду як ключові передумови для гендерної рівності й гармонійного розвитку дітей.

Останні міжнародні політичні ініціативи суттєво посилили глобальну динаміку у сфері економіки догляду.

Важливою віхою стало ухвалення у червні 2024 року **Резолюції Міжнародної конференції праці** з питань гідної праці та економіки догляду. Вперше уряди та об'єднання роботодавців і працівників/-ць досягли глобальної тристоронньої згоди, визнавши економіку догляду ключовою для досягнення гендерної рівності, соціальної справедливості та гідної праці. Резолюція пропонує спільне розуміння економіки догляду та запроваджує **рамку МОП 5R для гідної праці у сфері догляду**: визнання неоплачуваної доглядової праці, скорочення її обсягу за допомогою розширення послуг із догляду та відповідної інфраструктури, перерозподіл цієї праці між жінками і чоловіками, а також належну винагороду і представництво працівників/-ць сфери догляду.

Організація Об'єднаних Націй дедалі більше вважає доглядову економіку важливою частиною сучасного розвитку. **Генеральний секретар у доповіді ООН «Наша спільна програма дій»** закликає до масштабних інвестицій в економіку догляду як частини оновленого суспільного договору. **Глобальний акселератор ООН** із створення робочих місць і соціального захисту наголошує, що такі інвестиції допомагають розвивати гідну працю та якісні послуги з догляду.

Значення догляду за дітьми посилюється на міжнародному рівні. У 2023 році **Рада ООН із прав людини** визнала догляд і підтримку важливою складовою прав людини. Генеральна Асамблея ООН проголосила 29 жовтня Міжнародним днем догляду та підтримки. У 2024 році **Комісія ООН із соціального розвитку** ухвалила резолюцію щодо просування систем догляду та підтримки для соціального розвитку, визнавши неоплачувану працю з догляду ключовою для соціального й економічного прогресу та закликала уряди створювати сприятливі умови для розвитку систем догляду.

Міжнародні партнерства допомагають розвивати політики у сфері догляду. **Глобальний альянс з питань догляду**, започаткований у 2021 році Мексикою та ООН Жінки, об'єднує понад 280 учасників/-ць для просування таких політик по всьому світу.

Регіональні та багатосторонні майданчики також приділяють більше уваги питанням догляду. **Ташкентська декларація¹⁵**, ухвалена на Всесвітній конференції з дошкільної освіти й догляду в 2022 році, закликає забезпечити щонайменше один рік безоплатної та обов'язкової дошкільної освіти для всіх дітей. **Декларація лідерів країн G20** передбачає подолання нерівного розподілу неоплачуваної праці з догляду між жінками й чоловіками. Тоді як **Декларація міністрів праці та зайнятості країн G7** підкреслює важливість створення якісних робочих місць у сфері догляду.

Регіональні ініціативи, зокрема **Європейська стратегія догляду**, **Комплексна рамка ASEAN з питань економіки догляду**, а також **Буенос-Айреське зобов'язання** і **Тлателолькське зобов'язання**, ухвалені Регіональною конференцією з питань жінок у Латинській Америці та Карибському басейні, також підкреслюють важливість розширення доступу до якісних послуг із догляду та покращенні умов праці для працівників/-ць і отримувачів/-ок цих послуг.

Усі ці ініціативи свідчать про спільне розуміння: без розвитку догляду за дітьми і можливості поєднувати роботу та сім'ю неможливо досягти гендерної рівності, гідної праці та сталого розвитку.

Європейська рамка сімейно орієнтованих політик

Набуття Україною статусу кандидата в члени ЄС у червні 2022 року запустило процес наближення національного законодавства до права Європейського Союзу та Європейського стовпа соціальних прав.

Право ЄС забезпечує потужну правову основу для захисту батьків і доглядальників/-ць та просування гендерної рівності на ринку праці. Через директиви та політичні інструменти воно встановлює мінімальні стандарти щодо захисту материнства, відпусток для догляду за дитиною для матерів і татів, прав доглядальників/-ць і гнучких форм зайнятості. Сукупно ці заходи спрямовані на те, щоб люди могли краще поєднувати роботу і особисте життя, догляд розподілявся більш рівномірно, а жінки могли стабільно залишатися на ринку праці.

Європейський стовп соціальних прав додатково посилює ці принципи. Він утверджує право дітей на доступну та якісну дошкільну освіту й догляд, право батьків на баланс між роботою й особистим життям, а також рівні можливості для жінок і чоловіків на ринку праці. Ці принципи інтегровані в механізми моніторингу ЄС і дедалі більше визначають напрями реформ у країнах-кандидатках.

У світі та Європі дедалі частіше розглядають сімейно орієнтовані політики як інтегрований пакет заходів, який допомагає батькам поєднувати оплачувану працю з доглядом за дітьми, а також підтримує добробут дітей і гендерну рівність. ЮНІСЕФ просуває цей підхід як важливий для захисту прав дитини, розширення економічних прав і можливостей жінок і спільної батьківської відповідальності за виховання дітей¹⁶.

У різних країнах рамки сімейно орієнтованих політик зазвичай поєднують чотири взаємопов'язаних складники:

1. Оплачувані відпустки для обох батьків.
2. Гнучкі та підтримувальні умови праці.
3. Доступні та якісні послуги ДОД.
4. Соціальний захист і фінансова підтримка сімей із дітьми.

1. Оплачувані відпустки для обох батьків

Оплачувані відпустки для обох батьків є важливою частиною цієї політики. ЮНІСЕФ наголошує, що рівень оплати відпусток має бути достатнім для всіх батьків і доглядальників/-ць, зокрема й тих, хто працює в неформальному секторі, щоб вони могли доглядати за малими дітьми. Це стосується як відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, так і відпустки при народженні дитини для татів, відпустки у зв'язку з удочерінням чи усиновленням, відпустки для догляду за дитиною, відпустки для доглядальників/-ць та відпустки в разі невідкладних обставин¹⁷.

Типові види відпусток для батьків і доглядальників/-ць у рамках політик ЄС:

Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами

- Надається матері до і після народження дитини.
- Триває не менше як 14 тижнів відповідно до законодавства ЄС.
- Оплачується коштом держави або систем соціального страхування.
- Поширюється як на найманих працівниць, так і на самозайнятих жінок.
- Гарантована Директивою 92/85/EEC про захист вагітних працівниць та Директивою 2010/41/EU про самозайнятих працівників/-ць.

Підтримується міжнародними стандартами, як-от Конвенція МОП № 183 про охорону материнства, Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації жінок (CEDAW) та Міжнародний пакт про економічні, соціальні й культурні права.

Відпустка при народженні дитини для татів

- Надається татам або партнерам матері у зв'язку з народженням дитини.
- Триває не менше ніж 10 робочих днів, зазвичай, без права передання іншому з батьків.
- Оплачується коштом держави або систем соціального страхування.
- Спрямована на заохочення участі татів у догляді за дитиною з раннього віку.
- Гарантована Директивою 2019/1158/EU щодо балансу між роботою й особистим життям.
- Підтримується міжнародними зобов'язаннями щодо гендерної рівності в межах Конвенції CEDAW і Пекінської платформи дій.

Відпустка у зв'язку з удочерінням / усиновленням

- Надається особам після удочеріння / усиновлення дитини.
- Часто відповідає положенням щодо відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами та відпусток для татів.
- Поширюється на обох батьків, у тому числі одиноких.
- Підтримується законодавством ЄС щодо рівності та міжнародними зобов'язаннями у сфері прав дитини відповідно до Конвенції про права дитини та Конвенції CEDAW.

Відпустка для догляду за дитиною

- Надається будь-якому з батьків для догляду за дитиною після завершення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустки для татів або відпустки у зв'язку з удочерінням / усиновленням.
- Триває не менше як 4 місяці для кожного з батьків відповідно до законодавства ЄС.
- Щонайменше 2 місяці мають бути без права передання іншому з батьків.
- Може використовуватися до досягнення дитиною 8 років.
- У багатьох країнах ЄС дедалі частіше є гнучкою та оплачуваною.

- Гарантована Директивою 2019/1158/EU щодо балансу між роботою й особистим життям.
- Узгоджується з Конвенцією МОП № 156 про працівників/-ць із сімейними обов'язками.

Відпустка для доглядальників/-ць

- Надається працівникам/-цям, які доглядають тяжкохворих родичів/-ок.
- Триває не менше ніж 5 робочих днів на рік.
- Визнає неоплачувані обов'язки з догляду, що виходять за межі раннього дитинства.
- Гарантована Директивою 2019/1158/EU щодо балансу між роботою й особистим життям.
- Підтримується міжнародними трудовими стандартами, зокрема Конвенцією МОП № 156.

Відпустка у разі невідкладних обставин

- Надається в разі настання форсмажорних сімейних ситуацій, таких як хвороба або нещасний випадок.
- Є короткостроковою та передбачає збереження робочого місця.
- Визнана Директивою 2019/1158/EU щодо балансу між роботою й особистим життям.
- Пов'язана із ширшим захистом прав працівників/-ць із сімейними обов'язками відповідно до Конвенції МОП № 156.

Україна загалом відтворює цю структуру соціальних відпусток. Нинішні гарантії включають 18–20 тижнів оплачуваної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, 14 днів оплачуваної відпустки при народженні дитини для татів без права передання, 8–10 тижнів оплачуваної відпустки у зв'язку з удочерінням / усиновленням, а також неоплачувану відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трьох або шести років (за медичними показаннями). Гарантовано збереження робочого місця на час відпустки для догляду за дитиною. Додаткові оплачувані соціальні відпустки тривалістю 10–17 днів на рік передбачені в разі окремих сімейних обставин. Хоча ця система підтримує сім'ї, залучені на ринку оплачуваної праці, гендерні розриви та обмеження у фінансуванні залишаються.

У 68 країнах Європи та Центральної Азії відпустка для догляду за дитиною триває від кількох місяців, як-от у Бельгії чи Люксембурзі, до трьох років і більше, як-от у Фінляндії, Франції, Норвегії та Україні¹⁸. У 46 країнах відпустка для догляду за дитиною частково оплачується у прив'язці до попереднього заробітку. Наприклад, Литва пропонує гнучкі варіанти: відпустка тривалістю 18 або 24 місяці з різними рівнями компенсації, 60 відсотків попереднього заробітку протягом 18 місяців або 45 відсотків протягом 24 місяців¹⁹.

Дані по країнах ЄС пострадянського простору свідчать, що **оплачувана відпустка для догляду за дитиною тривалістю приблизно 18 місяців, особливо за умови її розподілу між обома батьками, підтримує розвиток дітей і водночас сприяє поверненню матерів на ринок праці**. Дедалі більше країн запроваджують оплачувані відпустки без права передання, спеціально зарезервовані для татів. Такий підхід — «використай або втрач», — який просувають ЮНІСЕФ, МОП і ОЕСР²⁰, довів свою ефективність в активізації участі татів у догляді за дітьми та перерозподілі неоплачуваної доглядової праці.

Такі країни, як Швеція²¹ та Іспанія²² вже впровадили подібні підходи. У Швеції передбачено 480 днів відпустки для догляду за однією дитиною, з яких 240 днів припадають на кожного з батьків, із них 90 днів — без права передання. 390 днів оплачуються на рівні приблизно 80 відсотків попереднього заробітку, а 90 днів — за фіксованою ставкою. Така система призвела до високої участі татів: близько 82 відсотки татів користуються відпусткою для догляду за дитиною.

В Іспанії обидва батьки мають рівні за тривалістю, повністю оплачувані відпустки без права передання. Кожен із батьків має право на 16 тижнів відпустки з подальшим її подовженням до 19 тижнів із 2025 року, тоді як самотні батьки можуть отримати до 32 тижнів. Перші 6 тижнів є обов'язковими одразу після народження або удочеріння / усиновлення дитини. У результаті майже 75 відсотків татів використовують повну тривалість відпустки. Такі політичні рішення суттєво підвищили участь татів і сприяли зміні соціальних норм щодо догляду за дітьми.

2. Гнучкі та підтримувальні умови праці

Гнучкі та підтримувальні умови праці є ще одним ключовим елементом сімейно орієнтованих політик. ЮНІСЕФ і МОП наголошують на таких заходах, як гнучкий робочий час, дистанційна робота, можливість неповної зайнятості без кар'єрних втрат і підтримка грудного вигодовування. Усе це допомагає батькам поєднувати оплачувану працю та догляд за дітьми.

Значна частина матерів, зайнятих на ринку праці, називають негнучкі умови праці одним з основних бар'єрів для збереження зайнятості, особливо, коли вони намагаються продовжити грудне вигодовування. Тож підтримувальні умови на робочому місці є критично важливими для батьків немовлят і дітей раннього віку, оскільки допомагають поєднувати повернення до роботи з продовженням грудного вигодовування.

Міжнародні стандарти також враховують ці потреби. Конвенція МОП № 183 визнає, що перерви для грудного вигодовування зараховуються до робочого часу, і зобов'язує роботодавців створювати належні умови на робочому місці для матерів, які годують грудьми²³. Всесвітня організація охорони здоров'я та ЮНІСЕФ також рекомендують створювати підтримувальне робоче середовище, яке дозволяє матерям годувати грудьми або зціджувати молоко безпечно та з повагою до їхньої гідності²⁴.

На рівні ЄС **Директива 92/85/ЕЕС про захист вагітних працівниць** встановлює базові гарантії для вагітних і матерів, які годують грудьми. Вона передбачає оплачуваний час для медичних оглядів у період вагітності, захист від звільнення в цей період та в період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, а також обов'язкову оцінку ризиків на робочому місці з можливістю адаптувати умови праці за потреби. Багато країн ЄС інтегрують ці вимоги у трудове законодавство, щоб захистити здоров'я матерів і дітей та підтримати безперервну участь жінок у ринку праці²⁵.

Директива 2019/1158/EU про баланс між роботою й особистим життям дає батькам і доглядальникам/-цям дітей віком до 8 років право звертатися із запитом на гнучкі умови праці. Це може бути дистанційна робота, скорочений робочий день або змінений графік. Роботодавці зобов'язані розглядати такі запити²⁶. Закріплення таких прав на законодавчому рівні сприяє нормалізації гнучкості умов праці та захищає працівників/-ць від дискримінації, пов'язаної з обов'язками з догляду. Додатково уряди стимулюють роботодавців упроваджувати сімейно орієнтовані практики, наприклад, податкові пільги або механізми публічного визнання.

Дистанційні та гнучкі форми зайнятості стали поширеними під час пандемії COVID-19 і залишаються актуальними. Для батьків це означає менше часу на дорогу та простіше поєднання роботи з доглядом за дітьми. В Україні такі умови праці особливо важливі через перебої в роботі шкіл, безпекові ризики та періоди дистанційного навчання в постраждалих регіонах. Водночас у багатьох компаніях, особливо в приватному секторі, такі практики досі обмежені. Значна частина жінок і надалі стикається на роботі зі стигматизацією, пов'язаною з материнством, що підкреслює необхідність посилювати нормативну базу та стимули для просування сімейно орієнтованих практик зайнятості.

3. Доступні та якісні послуги ДОД

Доступні послуги дошкільної освіти й догляду є ще одним елементом сімейно орієнтованої політики. ДОД охоплює організовані послуги освіти й догляду від народження до початку обов'язкового шкільного навчання²⁷. Якісні та доступні послуги ДОД підтримують розвиток дітей, зменшують нерівність та дозволяють батькам працювати²⁸.

Доступ до якісних послуг ДОД суттєво впливає на зайнятість матерів. У світі рівень зайнятості жінок із малими дітьми на 12–14 відсотків нижчий, ніж жінок без дітей, тоді як у чоловіків він майже не змінюється після народження дітей. Розрив в участі жінок і чоловіків у ринку праці значно більший серед батьків, 36 відсотків, ніж серед осіб без дітей, 23 відсотки²⁹.

У багатьох країнах зберігається часовий розрив між завершенням оплачуваної соціальної відпустки для батьків та початком гарантованого доступу до послуг ДОД³⁰. За даними МОП, такий розрив існує у 150 із 176 країн і в середньому становить 4 роки (у 89 країнах понад 5 років)³¹. У цей період сім'ї змушені організувати догляд самостійно, що особливо ускладнює ситуацію для малозабезпечених родин і часто затримує повернення матерів до роботи.

Розширення доступу до послуг ДОД позитивно впливає на зайнятість жінок. Дані ОЕСР показують, що **зниження вартості догляду за дітьми шляхом надання субсидій є одним із найефективніших способів збільшити участь жінок у ринку праці**³². Водночас ЮНІСЕФ наголошує, що не менш важливою є якість³³. Батьки мають довіряти послугам ДОД, тому стандарти якості повинні охоплювати безпеку, кваліфікацію персоналу, кількість дітей на одну працівницю, освітнє середовище та інклюзивність, а також гнучкість для різних моделей надання послуг.

Багато країн диверсифікують надання послуг ДОД. Поряд із державними закладами дошкільної освіти дедалі частіше функціонують приватні ясла, домашні форми догляду, громадські ігрові групи, догляд за підтримки роботодавців, а також гнучкі або неповні формати послуг. Така **диверсифікація послуг ДОД дозволяє охоплювати сім'ї з нестандартними графіками роботи та різними потребами в догляді**^{34,35}. Міжнародні рекомендації акцентують на тому, що всі моделі мають бути інтегровані в державну систему та підпорядковані єдиним стандартам якості, моніторингу й громадського нагляду.

Послуги ДОД за підтримки роботодавців ілюструють їхню користь. **Організація догляду за дітьми на робочому місці допомагає зменшувати плінність кадрів, підвищує продуктивність і полегшує повернення жінок до роботи.** Основний принцип полягає в тому, що жоден із батьків не повинен бути позбавлений можливості працювати через відсутність послуг ДОД і жодна дитина не повинна бути позбавлена ранньої освіти й догляду через дохід сім'ї або місце проживання. Цей принцип закріплений у Конвенції про права дитини та відповідає зобов'язанням України.

Розуміючи важливість послуг ДОД, Європейський Союз приділяє більше уваги економіці догляду. **Європейська стратегія догляду**, ухвалена Європейською комісією в 2022 році, має на меті зробити послуги із догляду доступнішими і якіснішими, а також покращити умови праці в цьому секторі³⁶. Стратегія закликає країни ЄС розширювати ДОД, зокрема послуги з довготривалого догляду та вдосконалювати підготовку персоналу, соціальний діалог і безпеку праці у сфері догляду.

Стратегія пов'язана з оновленими **Барселонськими цілями**, які визначають орієнтири ЄС щодо охоплення ДОД до 2030 року:

- 45 відсотків дітей віком до 3 років;
- 96 відсотків дітей віком від 3 років до початку обов'язкового шкільного навчання.

Європейська гарантія для дітей доповнює ці зусилля, закликаючи уряди забезпечити дітям у вразливому становищі доступ до безоплатних або фінансово доступних і якісних послуг ДОД. Ініціатива зосереджена на дітях, які перебувають під загрозою бідності або соціального відчуження, і підтримує розвиток інклюзивних послуг із догляду. Такі послуги сприяють розвитку дітей і допомагають батькам, особливо матерям, працювати.

У березні 2026 року Європейська комісія затвердила **Стратегію ЄС щодо гендерної рівності на 2026–2030 роки**, яка ще більше посилює цей напрям політики ЄС³⁷. Стратегія спрямована на розширення доступу до фінансово доступних і якісних послуг ДОД і довготривалого догляду, закріплення прав на сімейні відпустки та гнучкі умови праці, покращення умов праці в секторі догляду та заохочення більшої участі чоловіків у догляді.

Рекомендація Ради ЄС щодо високоякісних систем ДОД, ухвалена в 2019 році, доповнює ці ініціативи й визначає орієнтири для покращення доступності, якості та інклюзивності систем ДОД. Ця рекомендація залишається важливим орієнтиром для країн-кандидаток у члени ЄС, зокрема України.

ДОД широко визнано суспільним благом із високою економічною та соціальною віддачею. Тому їх державне фінансування має бути пріоритетом і за потреби доповнюватися приватними інвестиціями, донорською підтримкою та цільовими грантами. Системи фінансування повинні залишатися прозорими, орієнтованими на результат та спрямованими на подолання прогалів у доступі та якості, особливо для недостатньо охоплених груп.

Водночас у багатьох країнах рівень інвестицій у ДОД залишається недостатнім попри зростання попиту на ці послуги. Державні витрати часто є нижчими за **рекомендований рівень (1 відсоток ВВП)**^{38,39,40}. У світі дефіцит інвестицій у цю сферу оцінюється приблизно в 1,5 відсотка ВВП⁴¹. Для забезпечення загального доступу до послуг ДОД знадобляться додаткові щорічні витрати на рівні близько 1,6 трильйона доларів США до 2030 року та ще 291 мільярд доларів США до 2035 року.

Щоб подолати цей розрив, міжнародні організації рекомендують пріоритизувати державне фінансування для забезпечення рівності, розширювати фінансові можливості держави шляхом упровадження податкових та бюджетних реформ, підвищувати ефективність витрат і моніторинг результатів, диверсифікувати джерела фінансування, зберігаючи провідну роль держави. Окрім того, важливим є розвиток соціального діалогу між усіма сторонами та довгострокове планування з урахуванням демографічних змін, міграції та відновлення після криз. Політика має ґрунтуватися і на доказових даних, щоб інвестиції узгоджувалися з поточним і прогнозованим попитом та забезпечували стійкий та виправданий результат.

Докази економічної доцільності також відіграють важливу роль у визначенні політичних пріоритетів. За оцінками МОП, **кожен долар, інвестований у ДОД і відпустки для догляду за дитиною, може принести приблизно 3,76 долара світового ВВП до 2035 року.** Це відбувається за рахунок зростання участі жінок у ринку праці, створення робочих місць в економіці догляду та скорочення гендерного розриву в оплаті праці.

4. Соціальний захист і фінансова підтримка сімей із дітьми

Соціальний захист і фінансова підтримка сімей із дітьми — четвертий компонент комплексних сімейно орієнтованих політик. Такі системи включають як грошові, так і натуральні форми підтримки, які компенсують витрати на виховання дітей. До них належать виплати при народженні дитини, допомоги на дітей, субсидії на догляд за дітьми та адресні виплати для вразливих сімей⁴². ЮНІСЕФ наголошує, що народження дитини не повинно ставати причиною бідності для сім'ї.

У багатьох країнах сім'ї отримують одноразову допомогу при народженні дитини, а також регулярні щомісячні виплати на малих дітей. В Україні сім'ї отримують допомогу при народженні дитини та адресну підтримку для багатодітних сімей і окремих груп. Програми, такі як «Муніципальна няня», запроваджена в 2019 році, частково компенсує витрати на приватний догляд за дітьми, хоча користування цією програмою залишається нерівномірним.

Дані свідчать, що грошові виплати зменшують рівень дитячої бідності і допомагають сім'ям покривати витрати на догляд. Водночас вони є найбільш ефективними тоді, коли поєднуються з доступними послугами ДОД. Без доступних послуг ДОД самі лише виплати можуть стримувати зайнятість. ОЕСР і ЮНІСЕФ підкреслюють, що **субсидії на догляд за дітьми та розвиток послуг є одними з найпотужніших чинників зайнятості матерів..**

Тому багато європейських країн поєднують фінансову підтримку сімей із розвитком послуг із догляду за дітьми та системами відпусток для догляду за дитиною в межах соціального захисту. Такі інвестиції дедалі частіше розглядаються як стратегія зміцнення людського капіталу, підтримки гендерної рівності та розвитку інклюзивних ринків праці. Узгодження соціального захисту із сімейно орієнтованими політиками означає поєднання підтримки доходів із доступними послугами, щоб батьки могли працювати без ризиків для добробуту сім'ї. За належного підходу такі заходи запобігають труднощам та сприяють швидшому поверненню до зайнятості, збільшенню доходів сімей і економічному зростанню.

Для країн-кандидаток на вступ у ЄС, як-от Україна, ці рамки є водночас орієнтирами і критеріями оцінки. Поступове наближення національних стандартів у сфері ДОД, відпусток для догляду за дитиною й сімейно орієнтованих політик до стандартів ЄС сприятиме гендерній рівності, збільшенню участі жінок у ринку праці та кращому розвитку дітей.

Досягнення цих орієнтирів в Україні потребуватиме сталих інвестицій у систему догляду, рівного розподілу батьківських обов'язків і подальших зусиль із трансформації гендерних норм. Прогрес за цими напрямками може забезпечити значні довгострокові вигоди для людського капіталу країни, участі у ринку праці та інклюзивного економічного відновлення.

Загалом міжнародні джерела свідчать, що дошкільна освіта й догляд, відпустки для догляду за дитиною, гнучкі умови праці та соціальний захист утворюють єдину політичну рамку, яка підтримує розвиток дітей, дозволяє батькам поєднувати роботу й догляд та сприяє гендерній рівності. Міжнародні інструменти у сфері прав людини, трудові стандарти та політики ЄС встановлюють чіткі вимоги щодо забезпечення доступних послуг із догляду за дітьми, захисту батьків на ринку праці та рівного розподілу догляду між жінками й чоловіками. Сучасні глобальні тенденції дедалі частіше розглядають догляд як суспільне благо та ключовий елемент економічної й соціальної політики. Комплексний підхід до економіки догляду, який поєднує послуги, регулювання робочого часу та відпусток, гнучкі умови праці та фінансову підтримку, довів свою ефективність у розширенні участі жінок у робочій силі, зменшенні гендерної нерівності в неоплачуваній праці з догляду та зміцненні людського капіталу. Для України узгодження політик із цими міжнародними стандартами та політичними підходами є і правовим зобов'язанням, і стратегічною можливістю побудувати сучасну, інклюзивну та стійку систему ДОД і сімейну політику.

1.2. Зобов'язання України та її правова база

Правова рамка України у сфері гендерної рівності та підтримки сімей із малими дітьми ґрунтується на міжнародних зобов'язаннях і розширюється завдяки національним реформам. Попри відносно високий рівень розвитку, її практичне впровадження залишається нерівномірним і зазнає додаткових труднощів в умовах війни.

Міжнародні зобов'язання, взяті Україною Міжнародні зобов'язання України визначають ключові напрями формування політик у сфері сім'ї, заснованих на принципах прав людини та гендерній рівності.

Ключові етапи та їхнє значення для жінок із малими дітьми:

1956 р. Конвенція МОП № 100 про рівну винагороду

Україна ратифікувала Конвенцію № 100 у 1956 році⁴⁴, взявши на себе зобов'язання забезпечити застосування принципу рівної оплати для жінок і чоловіків за працю рівної цінності.

1961 р. Конвенція МОП № 111 про дискримінацію (в галузі праці та занять)

Україна ратифікувала Конвенцію № 111 у 1961 році⁴⁵, взявши на себе зобов'язання проводити національну політику, спрямовану на усунення дискримінації у сфері зайнятості та професійної діяльності й забезпечення рівних можливостей і толерантного ставлення до всіх працівників/-ць.

1981 р. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW)

Україна ратифікувала CEDAW у 1981 році⁴⁶, а також її Факультативний протокол у 2003 році. Держава зобов'язалася усувати дискримінацію щодо жінок у всіх сферах, таких як: зайнятість, соціальний захист, сімейне життя тощо, — для підтримки правової рівності матерів на ринку праці.

1991 р. Конвенція про права дитини (CRC)

Україна ратифікувала CRC у 1991 році, взявши на себе зобов'язання підтримувати батьків у вихованні дітей і забезпечувати доступ до послуг із догляду за дітьми для батьків, які перебувають у зайнятості.

1995 р. Пекінська декларація та Платформа дій

Україна у 1995 році підтримала Пекінську декларація та Платформу дій, яка визнає неоплачувану працю з догляду та економічні права і можливостей жінок важливими складовими гендерної рівності. Україна взяла на себе зобов'язання сприяти переходу до політик спільного догляду та збільшення державних інвестицій у послуги.

2017 р. Декларація щодо торгівлі та розширення економічних прав і можливостей жінок

У 2017 році Україна приєдналася до Буенос-Айреської декларації щодо торгівлі та розширення економічних прав і можливостей жінок⁴⁷, яка підкреслює зв'язок між торговельною політикою та розширенням економічних прав і можливостей жінок і закликає уряди враховувати гендерний підхід у торговельній та економічній політиці.

2019 р. Цілі сталого розвитку

Президент України видав Указ № 722/2019, який затверджує Цілі сталого розвитку України до 2030 року⁴⁸, які стали частиною національної політики. Серед них – положення щодо неоплачуваної праці з догляду (Ціль 5.4) та щодо раннього розвитку дітей і доступу до дошкільної освіти (Ціль 4.2).

2000 р. Конвенція МОП № 156 про працівників/-ць із сімейними обов'язками

Україна ратифікувала Конвенцію № 156 у 2000 році⁴⁹. Держава зобов'язалася впроваджувати політики й заходи, які дозволяють працівникам/-цям із сімейними обов'язками отримувати доступ до зайнятості та залишатися в ній без дискримінації, а також поєднувати роботу та сімейне життя.

2020 р. Міжнародна ініціатива «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності

Україна приєдналася до міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» із утвердження гендерної рівності⁵⁰ — високорівневої платформи, започаткованої лідерами країн G7 та спрямованої на скорочення гендерних розривів у сфері догляду, зайнятості, безпеки та лідерства. Цей крок посилює підзвітність за реформи, важливі для зайнятості матерів і участі татів у догляді.

2020 р. Коаліції дій для сприяння досягненню гендерної рівності

Україна приєдналася до Коаліції дій для сприяння досягненню гендерної рівності. Це глобальна ініціатива, спрямована на просування гендерної рівності⁵¹ в ключових сферах, включаючи подолання гендерно зумовленого насильства, забезпечення економічної справедливості та прав, а також використання технологій і інновацій для досягнення гендерної рівності.

2020. Міжнародна коаліція за рівну оплату праці

Україна приєдналася до Міжнародної коаліції за рівну оплату праці⁵², – глобального партнерства, спрямованого на скорочення гендерного розриву в оплаті праці та просування принципу рівної винагороди за працю рівної цінності.

2022 р. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція)

Україна ратифікувала Стамбульську конвенцію у 2022 році, підтвердивши відданість гендерній рівності та захисту прав жінок. У ній йдеться про одну з ключових перешкод для участі жінок в економічному житті – гендерно зумовлене насильство та відсутність безпеки. Впровадження Конвенції, зокрема фінансування притулків і навчання працівників правоохоронних органів, є пріоритетом, хоча залишаються виклики, пов'язані з обмеженими ресурсами та впливом війни на систему соціальних послуг.

2022 р. Статус кандидата на членство в ЄС

Набуття статусу кандидата на членство в ЄС започаткувало структурований процес узгодження законодавства України зі стандартами ЄС у сфері балансу між роботою й особистим життям, соціальних відпусток для батьків, догляду за дітьми та недискримінації. Основний виклик – перетворити це узгодження на реальні зміни, які працюють на практиці та забезпечені належним фінансуванням.

Національна правова база

Правова та політична рамка України є відносно розвинутою, однак її практичне впровадження залишається обмеженим. Це пов'язано зі слабкою підзвітністю у випадках дискримінації, недостатньою координацією між інституціями та браком фінансування державних і місцевих програм. Тому реальні зміни для матерів, які повертаються до роботи, та сімей, що потребують послуг, відбуваються повільно.

Національні стратегії у сфері гендерної рівності:

Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року⁵³

Визначає загальну рамку забезпечення рівності в різних секторах. Її реальний вплив залежить від того, наскільки міністерства та громади перетворюють її на профінансовані програми та вимірювані результати.

Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти на період до 2030 року⁵⁴

Стратегія важлива для забезпечення якості раннього навчання, інклюзивної дошкільної освіти й догляду та подолання стереотипів із раннього віку. Її реалізація значною мірою залежить від спроможності на місцевому рівні, підготовки педагогічного персоналу і наявності безпечної інфраструктури.

Національна стратегія подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року⁵⁵

Ця національна стратегія безпосередньо впливає на доходи матерів упродовж життя та їхнє пенсійне забезпечення. Для її ефективності потрібні механізми впровадження, прозора оплата праці та контроль над дотриманням вимог роботодавцями.

Стратегія демографічного розвитку України на період до 2040 року⁵⁶

Створює можливості для поєднання підтримки сімей із зайнятістю жінок і розширенням послуг із догляду за дітьми. Важливо, щоб демографічна політика не зводилася до пронаталістських наративів і враховувала прав жінок, доступ до послуг і умови гідної праці.

Разом ці стратегії формують узгоджену політичну архітектуру для просування гендерної рівності в усіх сферах. Дієвість стратегій залежить від стабільного фінансування, чіткої підзвітності та запровадження конкретних заходів на галузевому й місцевому рівнях. Для жінок із малими дітьми важливо, щоб ці зобов'язання не залишалися лише в стратегічних документах, а ставали реальними правами, доступними послугами та можливостями гідної праці. Інакше те, що задекларовано, і надалі не відповідатиме реальному життю.

Реформи трудового законодавства та гарантії захисту:

2017 р. Скасування переліку заборонених для жінок професій⁵⁷

Україна скасувала перелік із приблизно 458 професій, заборонених для жінок, залишивши лише окремі винятки, зокрема положення Конвенції МОП № 45 щодо заборони праці жінок на підземних роботах у шахтах. У такий спосіб було усунуто формальні бар'єри для зайнятості жінок і отримання ними доходів.

2022 р. Порядок накладення штрафів за порушення антидискримінаційного законодавства

В Україні затверджено процедуру накладення штрафів за порушення антидискримінаційного законодавства, що створило механізм забезпечення його виконання. Проте на практиці дискримінація рідко виступає головною підставою позову. Трудові спори частіше стосуються заробітної плати та поновлення на роботі. Це свідчить про недооцінення таких випадків, низький рівень довіри або слабкість механізмів захисту.

Європейська комісія рекомендувала⁵⁸, щоб у справах про дискримінацію саме роботодавці доводили, що порушення не було. Це особливо важливо для матерів, які часто стикаються з дискримінацією через вагітність та обов'язки з догляду за дітьми.

2022 р. Закон про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану

Кодекс законів про працю України залишається основною рамкою трудових відносин⁵⁹. Закон про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану⁶⁰ захищає вагітних жінок і жінок із дітьми віком до одного року від залучення до нічної роботи без їхньої згоди, а також передбачає гарантії для осіб з інвалідністю у разі наявності ризиків для здоров'я.

Водночас закон розширив дискреційні повноваження роботодавців. Вони можуть встановлювати випробувальний термін для груп, для яких раніше він не застосовувався, зокрема для вагітних жінок і одиноких матерів, а також переводити на іншу посаду або роботу працівників/-ць без їхньої згоди у визначених випадках. Через це зростає ризик несправедливого ставлення та нестабільності зайнятості, особливо для матерів.

Ці зміни викликають занепокоєння щодо відповідності міжнародним трудовим стандартам у частині захисту від необґрунтованого звільнення та забезпечення справедливих трудових відносин. Зростання нестабільності зайнятості стримує повернення до роботи жінок із малими дітьми та зменшує стабільність домогосподарств.

2023 р. Заборона сексизму та гендерних стереотипів у рекламі й оголошеннях про вакансії

До законодавства про рекламу внесли зміни, які забороняють використання гендерних стереотипів і сексизму в рекламі та оголошеннях про вакансії та передбачають штрафи за їх порушення.

У 2024 році кількість скарг зросла до 107 порівняно з 16 у 2023 році⁶¹. Це свідчить про те, що люди краще стали розпізнавати порушення і частіше про них повідомляти. Водночас виконання норм закону ускладнене в умовах воєнного стану через обмежені повноваження інспекцій праці та наглядових органів. Без належного контролю стримувальний ефект слабшає.

2024 р. Регулювання праці домашніх працівників/-ць

Закон про регулювання праці домашніх працівників/-ць⁶² встановлює правову рамку для домашньої праці та офіційно визнає цю категорію працівників/-ць у трудовому законодавстві. Закон передбачає обов'язкове укладення письмових трудових договорів і повідомлення Державної податкової служби, визначає права та умови праці, зокрема щодо робочого часу, відпочинку, оплати праці та соціального захисту, а також уточнює обов'язки роботодавців щодо дотримання трудового законодавства й норм соціального страхування.

Поряд із законами та національними стратегіями Україна застосовує підзаконні акти та методичні інструменти, що підтримують інтеграцію гендерного підходу в політики й державне управління. Вони стосуються, зокрема, врахування принципів рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у колективних договорах та трудових відносинах⁶³, оцінювання гендерного впливу галузевих реформ⁶⁴ та впровадження гендерночутливих і заснованих на правах людини підходів на рівні територіальних громад⁶⁵. Окремий напрям – гендерні аудити в організаціях⁶⁶. Для зміцнення інституційної спроможності затверджено короткострокову програму професійного навчання для державних органів і органів місцевого самоврядування щодо проведення таких аудитів⁶⁷.

Окрім того, створення сімейно орієнтованих умов праці передбачає облаштування кімнат для догляду за дітьми в установах і організаціях⁶⁸, а також забезпечення умов для грудного вигодовування. Трудове законодавство містить спеціальні гарантії для жінок після народження дитини⁶⁹. Жінки, які виховують дітей віком до 1,5 року, мають право на перерви для годування дитини тривалістю не менше 30 хвилин щонайменше кожні три години. Ці перерви включаються до робочого часу й оплачуються в повному обсязі.

Ці положення створюють правову основу для поєднання догляду за дітьми з професійною діяльністю. Водночас їх реалізація залишається нерівномірною через обмежений контроль виконання, різний рівень обізнаності та складні умови функціонування підприємств, особливо малого бізнесу, під час війни.

У довгостроковій перспективі вдосконалення трудового законодавства України має бути пов'язане з європейською інтеграцією. Імплементация ключових директив ЄС у сфері трудового права є необхідним, щоб подолати наявні прогалини у забезпеченні рівності та недискримінації жінок із дітьми на ринку праці.

Соціальні відпустки для батьків:

Український термін	Відповідник у ЄС	Тривалість	Право на отримання	Фінансування
Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами	Maternity leave	70 днів до народження дитини та 56–70 днів після народження. Невикористана допологова частина відпустки може бути перенесена на післяпологовий період	Для матерів	Оплачувана. Фінансується системою соціального страхування
Відпустка при народженні дитини	Paternity leave	До 14 днів	Для татів (або інших родичів, які здійснюють догляд за дитиною)	Оплачувана. Фінансується роботодавцем
Відпустка у зв'язку з удочерінням або усиновленням дитини	Adoption leave	56–70 днів	Для одного з батьків	Оплачувана. Фінансується системою соціального страхування
Відпустка для догляду за дитиною	Parental leave	Надається після відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустки при народженні дитини або відпустки у зв'язку з удочерінням чи усиновленням до досягнення дитиною 3 років із можливістю продовження до 6 років у визначених випадках	Для будь-якого з батьків або іншої особи, яка здійснює догляд	Неоплачувана. Гарантується збереження робочого місця
Додаткова соціальна відпустка	Carers' leave ⁶⁹	10–17 днів на рік	Для одного з батьків, які мають двох і більше дітей віком до 15 років, дитину з інвалідністю, усиновлену або удочерену дитину чи повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства	Оплачувана. Фінансується роботодавцем

Ключові реформи у сфері соціальних відпусток для батьків:**1991 р. Розширення гарантій для інших осіб, що здійснюють догляд за дітьми**

У 1991 році Кодекс законів про працю доповнили статтею 186-1⁷¹, що поширила окремі гарантії на татів, які виховують дітей без матері, зокрема в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі, а також на опікунів/-ок та піклувальників/-ць. У 2010 році ці гарантії також почали застосовувати до прийомних батьків. Таке регулювання враховує різні сімейні ситуації та відповідає пріоритетам ЮНІСЕФ щодо захисту прав дитини.

2021 р. Вирівнювання прав матерів і татів на відпустку для догляду за дитиною

Відпустки, пов'язані з доглядом за дитиною, регулюються насамперед Кодексом законів про працю та Законом «Про відпустки»⁷². Зміни 2021 року⁷³, які передбачили 14 днів оплачуваної відпустки при народженні дитини для татів і рівні права на відпустку для догляду за дитиною для татів і матерів, відображають поступове узгодження національного законодавства зі стандартами ЄС. Отже, на рівні законодавства закріплено право на спільний догляд за дитиною. На практиці те, наскільки цим правом користуються, залежить від рівня компенсації доходу, умов на робочому місці та ставлення роботодавців.

2022 р. Надання рівних прав на відпустку для догляду за дитиною для татів на військовій службі

Тати на військовій службі отримали ширші можливості користуватися правом на відпустку для догляду за дитиною, оскільки в умовах війни багато сімей розділені та стикаються з нестабільними умовами догляду⁷⁴.

2023 р. Право жінок обирати час початку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами

Ці зміни дозволили жінкам самостійно визначати дату початку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за відсутності медичних протипоказань⁷⁵, що дає змогу краще узгоджувати її зі щорічною відпусткою, підтримує автономію жінок та сприяє безперервності їхньої зайнятості.

2025 р. Новий закон про підтримку сімей, що набув чинності з 2026 року

Верховна Рада ухвалила зміни⁷⁶, спрямовані на підтримку сімей із дітьми та допомогу батькам у поєднанні ними роботи й догляду. Основні зміни такі:

- Допомогу при народженні дитини збільшено до одноразової виплати 50 000 грн на кожну дитину (раніше було 41 280 грн). Право на допомогу має один із батьків дитини або опікун, з яким дитина постійно

проживає. Заява на отримання такої допомоги подається до ПФУ або в рамках «Малютко». Якщо дитина народилася під час перебування матері за кордоном, жінка повинна подати до ПФУ легалізовані документи про народження, видані органами країни перебування. Для дітей на повному державному утриманні допомога зараховується на депозитний рахунок і може бути використана після досягнення повноліття. Отримати допомогу в межах ініціативи «Пакунок малюка» стало можливим з 36 тижня вагітності (раніше лише після народження дитини). Батьки зможуть самостійно обрати, це буде грошова виплата, яка дорівнює 3 прожитковим мінімумам для дітей до 6 років (8 451 грн у 2026 році), або ж пакунок. Встановлюється допологова підтримка вагітним незастрахованим жінкам у розмірі 7000 грн на одну дитину. 100% середньомісячного грошового забезпечення передбачено для військовослужбовців, поліцейських та інших спеціальних категорій. Допомога виплачуватиметься упродовж 70 днів до пологів та 56 днів після (або 70 днів при ускладнених пологах або народженні двійні/трійні). Жінкам, постраждалим від аварії на ЧАЕС – протягом 180 днів відпустки. Запроваджується допомога для догляду за дитиною до одного року – 7 тис. грн щомісяця, а для сімей, які виховують дитину з інвалідністю, – 10 500 грн (із застосуванням коефіцієнта 1,5).

- «ЄЯсла» для дітей віком від 1 до 3 років (8000 грн на місяць або 12 000 грн для дитини з інвалідністю) для одного з батьків, який повертається до повної зайнятості. Програма «ЄЯсла» стартувала з метою підтримки матерів або інших законних представників, які виходять на роботу на повний робочий день після досягнення дитиною одного року. Вона є частиною ширшої державної політики з поєднання батьківства та професійної діяльності і передбачає фінансову компенсацію витрат на догляд за дітьми віком від одного до трьох років. Програма доступна для осіб, які фактично здійснювали догляд за дитиною та відновили повну зайнятість, за винятком прийомних батьків та інституційних опікунів. Послуги догляду можуть надаватися зареєстрованими приватними надавачами або державними і комунальними закладами освіти. Для сімей, які виховують дитину з інвалідністю, виплата здійснюється до досягнення дитиною трьох років.
- «ЄСадок» для дітей віком від 3 до 6 років, а також для дітей з особливими освітніми потребами до 7 або 8 років, запланований на 2028 рік. Програма «ЄСадок» спрямована на підтримку батьків дітей віком від трьох до шести років у випадках, коли громада не може забезпечити місце в дитячому садку на повний день. У таких ситуаціях сім'ї отримуватимуть щомісячну виплату в розмірі 8 000 гривень, аналогічну програмі «ЄЯсла». На відміну від «ЄЯсла», фінансування виплат здійснюватиметься з місцевих бюджетів. Допомога надаватиметься лише батькам, які працюють на повну ставку, і припинятиметься після зарахування дитини до садочка або після досягнення нею шести років.
- «Пакет школяра» – універсальна одноразова виплата 5000 грн. для першокласників/-ць. Контроль за цільовим використанням коштів здійснюватиме Нацсоцслужба. Подача доступна в Дії або Пенсійний Фонд України. Прийом заяв на першокласників 2026/27 розпочнеться влітку 2026 року.

Нові урядові програми формують безперервну систему підтримки сімей – від народження дитини до шкільного віку – та спрямовані на розвиток якісних освітніх послуг і зміцнення спроможності громад.

Зазначені реформи – важливий крок до повернення жінок до роботи після народження дитини та зміцнення зв'язку між доглядом, зайнятістю й соціальним захистом. Реформи дають родинам більш передбачуваний початкову фінансову підтримку при народженні дитини та охоплюють жінок без соціального страхування, що зменшує для них ризик опинитися без доходу після пологів. Реформи показують, що **поєднання оплачуваної праці та догляду за дітьми потребує активної державної підтримки, а не тільки приватних рішень**, і що повернення жінок до роботи після народження дитини є суспільним пріоритетом. Формальна зайнятість – це база для гідних умов праці та податкових надходжень і стабільних внесків до системи соціального страхування, необхідних для довгострокової стійкості системи соціального захисту.

Крім того, право на підтримку за програмами «ЄЯсла» і «ЄСадок» наразі мають батьки, які самі доглядали дитину і повернулися до повної зайнятості. На практиці це переважно жінки, які мали формальну зайнятість до народження дитини. Жінкам, які шукають роботу або тривалий час були економічно неактивними, отримати цю підтримку складніше, особливо якщо немає достатньо програм перекваліфікації, освіти для дорослих і реінтеграції на ринок праці.

Нарешті, прив'язка підтримки лише до повної зайнятості може ненавмисно виключати батьків, які працюють неповний робочий день, мають гнучку або неформальну зайнятість. Для матерів малих дітей це поширена ситуація. Важливо вирішити цю проблему, щоб не посилювати нерівність на ринку праці та не залишати поза увагою сім'ї з низькими доходами і жінок з обмеженим доступом до роботи.

Загалом Україна гарантує широкий спектр прав на відпустки. Основні проблеми пов'язані з неоплачуваною відпусткою для догляду за дитиною, браком стимулів для татів, зокрема квот без права передання за принципом «використай або втрач», а також недостатнім практичним впровадженням прав на гнучкі умови праці.

Реформа дошкільної освіти й догляду

2019 р. Запровадження програми «Муніципальна няня» для відшкодування витрат на догляд за дитиною

Критерії участі у програмі змінювалися протягом років. У 2024 році вона була розширена для внутрішньо переміщених осіб і сімей у громадах, де заклади дошкільної освіти не можуть безпечно функціонувати^{77,78}. Підтримка може припинитися після відновлення роботи закладів, що створює нестабільність⁷⁹. Починаючи з 2026 року програми «еЯсла» та «еСадок» запроваджують ширші інструменти, але зберігають жорстку прив'язку до повної зайнятості.

2024 р. Новий закон про дошкільну освіту та реформування сектору

Новий Закон «Про дошкільну освіту»⁸⁰ замінив закон 2001 року. Він модернізує організацію системи, ролі та відповідальність, забезпечення якості, фінансування і ліцензування, включає альтернативні моделі надання послуг. Також він посилює раніше недостатньо врегульовані сфери, зокрема участь батьків, підготовку педагогічного персоналу, та містить чіткіші правила ліцензування та діяльності альтернативних надавачів послуг⁸¹.

Водночас закон декларує важливі гарантії, зокрема рівний доступ до безплатної дошкільної освіти й безпечні та здорові умови навчання, однак не завжди визначає механізми, що би забезпечували їх виконання. Досі законодавчо не закріплено право на місце для дітей віком до 3 років, а також відсутні вимоги щодо моніторингу охоплення обов'язковою дошкільною освітою, що залишає прогалини в доступі до послуг ДОД.

Крім того, децентралізоване фінансування ставить громади з різним рівнем ресурсів у нерівні умови, що призводить до різниці у доступі та якості ДОД залежно від регіону. Жорсткі підзаконні норми та вимоги до інфраструктури можуть стримувати розвиток гнучких і менш витратних моделей послуг. Вимоги до оцінювання залишаються нечіткими, а правового обов'язку виправляти виявлені недоліки фактично немає⁸².

2025 р. Прискорення реформ у секторі

Міністерство освіти і науки розпочало реформу дошкільної освіти, зосередившись на розробленні Стратегії та інвестиційного плану⁸³. Широка партнерська коаліція за участі ЮНІСЕФ, МОП та інших міжнародних партнерів запустила ініціативу «Перші кроки вперед» для реформування системи раннього розвитку й дошкільної освіти.

Реформи у сфері ДОД є одним із пріоритетів ЮНІСЕФ і МОП, оскільки вони впливають як на ранній розвиток дітей, так і на можливість матерів залишатися на ринку праці або повертатися до зайнятості. Альтернативність моделей ДОД зможе розширити можливості дітей отримувати послуги з раннього навчання, перебувати в ігровому середовищі та користуватися фаховою підтримкою підготовленого персоналу, а також може надати сім'ям більше гнучких варіантів організації догляду за дітьми відповідно до різних моделей зайнятості батьків.

Україна впровадила важливі реформи, проте доступ до послуг, фінансування й виконання залишаються нерівномірними. Нинішня система не забезпечує послідовного і своєчасного повернення матерів до роботи, особливо це стосується сімей із дітьми віком до 3 років. Наслідки війни, дефіцит укриттів і обмеження місцевих бюджетів посилюють регіональні відмінності, особливо в прифронтових громадах. Хоча в політичних дискусіях визнається важливість співпраці з роботодавцями та громадами, стимули для розширення послуг із догляду за дітьми за участі роботодавців і створення сімейно орієнтованих робочих місць залишаються недостатніми, а сфера ДОД часто відходить на другий план через безпекові та макроекономічні пріоритети.

Щоб права перетворювалися на реальні можливості, потрібно чіткіше визначити, хто і на що має право, і забезпечити стабільне фінансування, як-от прозорі бюджетні формули та моделі співфінансування, які гарантують доступ для дітей віком до 3 років і вразливих сімей. Не менш важливими є: посилення механізмів, зрозумілі правила реалізації, чітка підзвітність, передбачуване фінансування та ефективна комунікація з громадами. Прогрес також залежатиме від того, наскільки узгоджені між собою політики у сфері соціальних відпусток для батьків, гнучких форм зайнятості, соціального захисту, трудових прав і послуг із догляду за дітьми, щоб батьки могли реально поєднувати зайнятість із обов'язками з догляду.

Загалом Україна сформувала широку правову та політичну рамку для підтримки гендерної рівності, добробуту сімей і доступу до дошкільної освіти й догляду. Ця рамка ґрунтується на міжнародних зобов'язаннях у сфері прав людини, вимогах європейської інтеграції та національних реформах. Вона охоплює стратегії гендерної рівності, трудові гарантії, права на соціальні відпустки для батьків, заходи соціального захисту та нещодавні реформи системи ДОД. Водночас те, як працює ця система, залежить від контролю за її виконанням, фінансування та узгодженої роботи інституцій. Війна, децентралізація послуг і нерівні можливості для їх реалізації й надалі обмежують доступ до послуг і захисту, особливо для матерів із малими дітьми та сімей у вразливому становищі. Для перетворення формальних зобов'язань на реальну підтримку працюючих сімей, критично важливим є посилення підзвітності, розширення доступу до догляду за дітьми, забезпечення стабільного фінансування та узгодження політик у сфері праці, соціального захисту та освіти.

1.3. Ставлення батьків і роботодавців до сімейно орієнтованих політик

Погляди батьків: чого найбільше потребують сім'ї

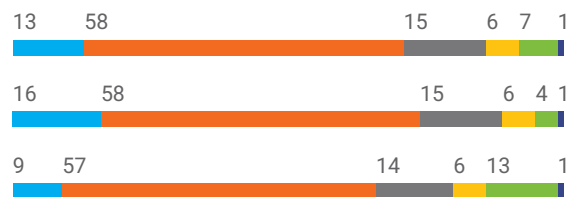
Результати нашого опитування чітко показують: для батьків дітей віком 0–6 років **фінансова підтримка сімей сприймається більшістю батьків як головний пріоритет державної політики**. Такої думки частіше дотримуються матері дітей віком 0–2 роки, мешканці/-ки сільської місцевості, багатодітні та одинокі матері (рисунок 1.1). Саме ці групи мають найнижчу економічну стабільність та обмежені можливості зайнятості, тому грошову підтримку сприймають як найнеобхіднішу форму допомоги.

Рисунок 1.1. Пріоритети батьків щодо державної підтримки сімей із дітьми віком 0–6 років, у відсотках

Матері з дітьми віком 0–2 роки



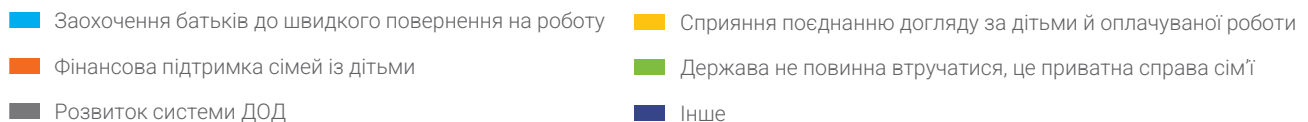
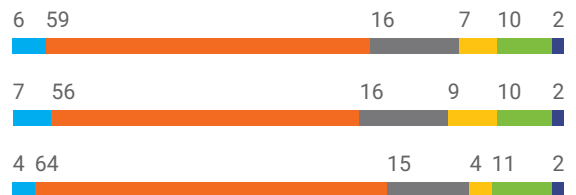
Тати з дітьми віком 0–2 роки



Матері з дітьми віком 3–6 років



Тати з дітьми віком 3–6 років



Важливо, що **значущість фінансової допомоги зростає зі збільшенням кількості дітей у сім'ї**. Серед матерів із однією дитиною 57 відсотків визначили фінансову підтримку як пріоритет. Ця частка зростає до 63 відсотків серед матерів із трьома дітьми й досягає 86 відсотків серед матерів із чотирма дітьми.

У містах матері з дітьми віком 3–6 років частіше **надають пріоритет розвитку послуг ДОД**. Порівняно з сільською місцевістю більше міських жінок обирають саме цей напрям. Фінансова підтримка для них також важлива (близько 50%), проте майже кожна четверта вважає пріоритетом розширення послуг ДОД. Це пов'язано з обмеженим доступом у містах – довгими чергами та дефіцитом місць у закладах дошкільної освіти.

У сільській місцевості нестача робочих місць знижує практичну користь послуг із догляду за дітьми. За відсутності можливостей зайнятості доступ до послуг із догляду за дітьми не перетворюється на дохід, тому для сімей більш релевантною стає грошова підтримка.

У містах, де попит на робочу силу є вищим, доступ до послуг із догляду за дітьми має більшу вагу, оскільки безпосередньо дозволяє жінкам брати участь в ринку оплачуваної праці.

Окрім того, опитування показує помітні відмінності в поглядах залежно від статусу зайнятості. **Матері, залучені до ринку оплачуваної праці, частіше надають пріоритет розвитку ДОД у формуванні державної політики** за тих, хто не працює (21 відсоток проти 15 відсотків). Відчутними також є регіональні відмінності. Респондентки зі східного регіону, де система ДОД значно постраждала внаслідок бойових дій (а в окремих громадах заклади дошкільної освіти взагалі не функціонують), частіше визначають розвиток цих послуг як пріоритет. Схожа тенденція і в західному регіоні, де система ДОД відчуває додаткове навантаження через кращу демографічну динаміку та значний приплив внутрішньо переміщених осіб.

Чоловіки частіше, ніж жінки, висловлюються проти втручання держави в догляд за дітьми, вважаючи це приватною сімейною справою. Така позиція особливо поширена серед батьків дітей віком 0–2 роки в сільській місцевості, де майже вдвічі більше чоловіків, ніж жінок, які вважають, що держава не повинна втручатися у виховання дітей.

Такі погляди пов'язані зі стійкими гендерними нормами. **Багато чоловіків і досі сприймають себе насамперед як годувальників, а не як доглядальників.** Через це догляд за дітьми часто вважається обов'язком жінок, а не спільною сімейною чи суспільною відповідальністю. Це знижує підтримку сімейно орієнтованих політик серед чоловіків і обмежує розуміння ширшої соціальної та економічної цінності послуг із догляду за дітьми.

Подолання цього розриву потребує більше зусиль, аніж просто розширення послуг. **Важливо змінювати суспільні уявлення про догляд за дітьми, подаючи його як спільну справу, важливу для дітей, матерів, татів і суспільства загалом.** Це також означає поступову відмову від стереотипів, які «закріплюють» догляд виключно за жінками, і більше залучати татів як повноцінних учасників сімейної політики. Зміна суспільних норм разом із реформами є особливо важливою на рівні громад.

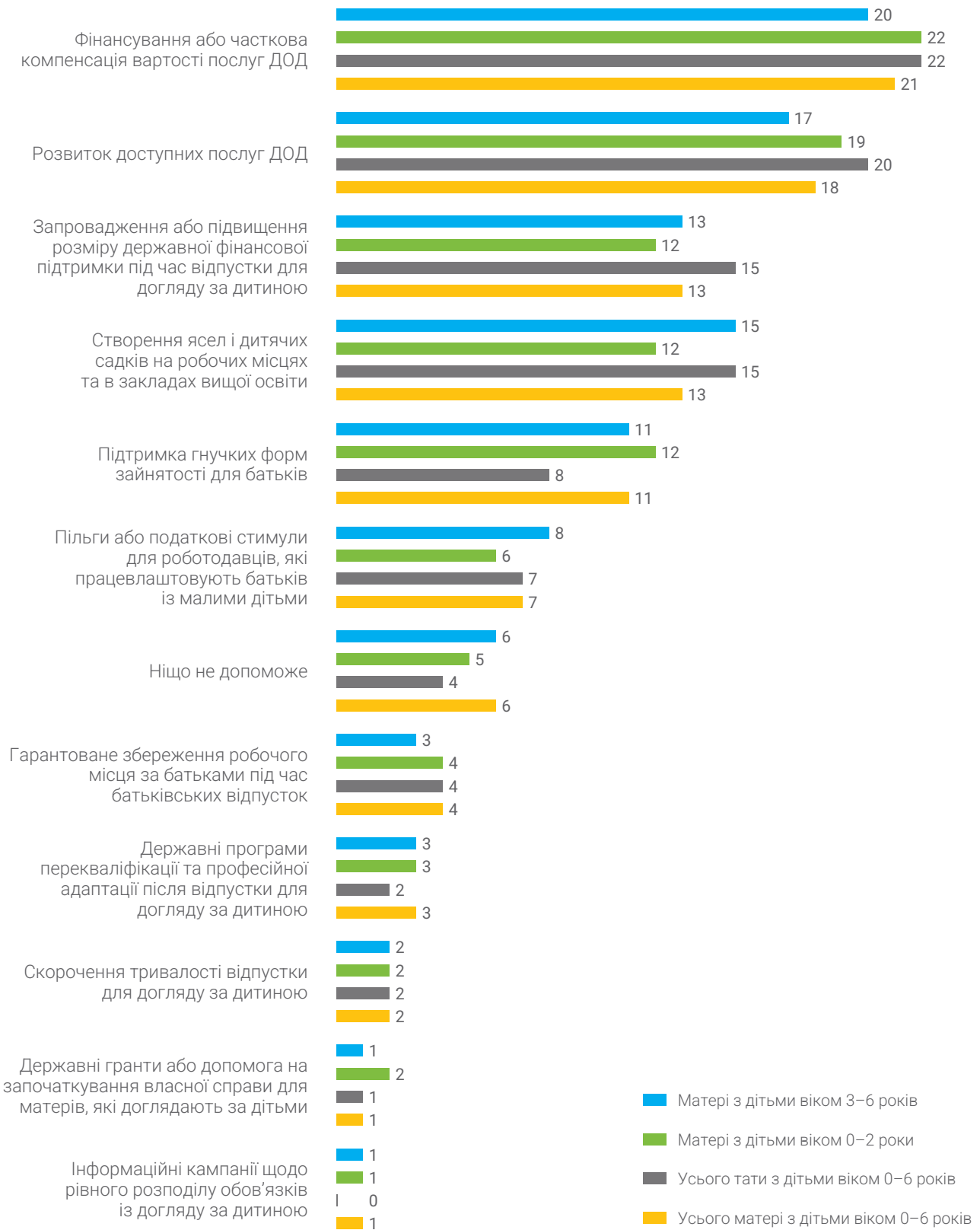
Майже **кожен десятий із батьків вважає пріоритетом державної політики заходи, що допомагають швидше повернутися до роботи.** Загалом результати цього опитування узгоджуються з даними інших національних досліджень⁸⁴. Сім'ї дедалі більше цінують негайну й відчутну підтримку, що відображає тривалу економічну нестабільність, зниження довіри до інституцій та вплив повномасштабної війни на доходи домогосподарств. Ця тенденція підкреслює потребу поєднувати підтримки доходів з якісними послугами ДОД і сімейно орієнтованими практиками на ринку праці. Такі заходи мають доповнювати один одного, а не замінювати.

На запитання про **способи, в які державна політика має підтримувати зайнятість матерів,** батьки найчастіше зазначали таке:

- Фінансова компенсація витрат на догляд за дітьми – найпопулярніший варіант як серед матерів, так і серед татів (близько 21 відсоток відповідей).
- Розширення доступних послуг ДОД (20 відсотків чоловіків і 18 відсотків жінок).
- Фінансова підтримка під час відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами або відпустки для догляду за дитиною (15 відсотків чоловіків і 13 відсотків жінок).
- Надання послуг із догляду за дітьми на робочому місці (найчастіша відповідь матерів дітей віком 3–6 років).
- Підтримка гнучких форм зайнятості, особливо для матерів дітей віком 0–2 роки (12 відсотків відповідей цієї групи).

Разом ці варіанти становлять близько двох третин усіх відповідей, що свідчить про високий попит на заходи, які допомагають поєднувати оплачувану працю та догляд за дітьми, зокрема послуги ДОД і фінансову підтримку. Погляди чоловіків і жінок щодо цього питання значною мірою збігаються (рисунок 1.2).

Рисунок 1.2. Пріоритети батьків щодо заходів державної політики для підтримки повернення матерів до роботи, у відсотках



Варіант «Нічого не допоможе» обрала невелика частка респондентів/-ок (6 відсотків матерів і 4 відсотки татів), що свідчить про поширене переконання, що державна політика може допомогти краще збалансувати роботу і сімейне життя.

Погляди батьків дітей з інвалідністю та особливими освітніми потребами

Обговорення у фокус-групах виявили **найбільш серйозні бар'єри для сімей, які виховують дітей з інвалідністю або особливими освітніми потребами (ООП)**. Більшість матерів у таких сім'ях не мають змоги брати участь у регулярній оплачуваній праці, оскільки спеціалізовані послуги та інклюзивний догляд здебільшого відсутні. Основний тягар догляду лягає на сім'ї, переважно на матерів, а підтримка держави обмежується лише мінімальними можливостями перепочинку або окремими інституційними послугами. Учасники/-ці підкреслювали, що їхні діти потребують індивідуалізованого догляду. На практиці державні гарантії залишаються переважно формальними. **Система послуг не дає батькам можливості звільнити час для оплачуваної роботи**. У результаті догляд переважно забезпечують зусилля самих сімей, а не зрозумілі й доступні державні механізми.



Найкраще для дитини — це, звісно, перебувати в комфортному середовищі протягом усього дня, а для матері — мати можливість працювати. Але поки знайдеш середовище, де дитина почувається щасливою й може розвиватися, можна втратити багато часу. Матері, які постійно водять дітей на реабілітацію чи додаткові заняття, витрачають на це весь свій час і фактично не можуть працювати.

Мати дитини з інвалідністю

На запитання, **що допомогло б їхньому професійному та особистісному розвитку** (рисунок 1.3), ці матері найчастіше давали такі відповіді:

- фінансова підтримка;
- розвиток спеціалізованих послуг та інфраструктури;
- гнучкі умови праці.

Рисунок 1.3. Пріоритети матерів щодо додаткових дій держави для підтримки їхнього професійного та особистісного розвитку, у відсотках



Ці відповіді показують основні труднощі, з якими стикаються такі сім'ї: обмежені ресурси, складність поєднати догляд та роботу, недостатній доступ до інституційної підтримки.

Для таких сімей загальної підтримки в межах сімейно орієнтованих політик недостатньо. Без інклюзивних послуг і можливостей для перепочинку ці заходи не трансформуються в реальні можливості зайнятості.

Погляди на соціальні відпустки для батьків

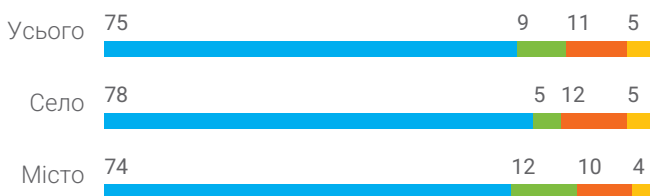
Міжнародний досвід свідчить, що повернення жінок до роботи залежить від умов на ринку праці та від того, як організована система соціальних відпусток для батьків. Важливим є баланс між тривалістю відпустки, рівнем оплати та доступом до послуг ДОД. **Добре спроектовані системи допомагають жінкам вчасно повернутися до роботи і водночас забезпечують належний догляд за дитиною у перші роки життя.**

Занадто коротка відпустка може негативно впливати на грудне вигодовування та ранній зв'язок між матір'ю і дитиною. Надто тривала відпустка часто позначається на кар'єрі жінок, поглиблює гендерні розриви в зайнятості, оплаті праці та пенсійному забезпеченні. **Особливо важливими є політики, які передбачають обов'язковий розподіл частини відпустки між матерями й татами**, оскільки сприяють більш рівномірному розподілу обов'язків із догляду в сім'ях⁸⁵.

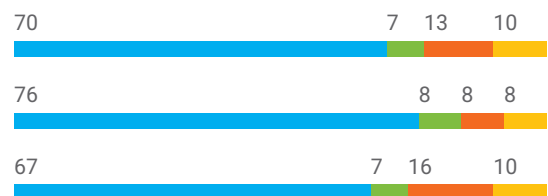
Більшість жінок і чоловіків підтримують подовження відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, щоб забезпечити виключно грудне вигодовування протягом шести місяців. Найбільше цю ідею підтримують матері малих дітей. Натомість погляди матерів дітей віком 3–6 років у містах різняться: частині з них важливо мати вибір між подовженням відпустки та більш раннім поверненням до роботи. Близько 15 відсотків вважають нинішню тривалість відпустки достатньою, а ще 13 відсотків підтримують її подовження лише за умови, що залишиться можливість вибору (рисунок 1.4). Це показує, що потреби сімей різняться і щодо питань догляду за дитиною, і щодо можливостей поєднати його з роботою.

Рисунок 1.4. Підтримка матерями подовження відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами з 140 до 250 днів для забезпечення шести місяців виключно грудного вигодовування, у відсотках

Матері з дітьми віком 0–2 роки



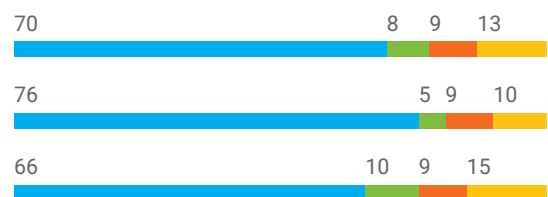
Тати з дітьми віком 0–2 роки



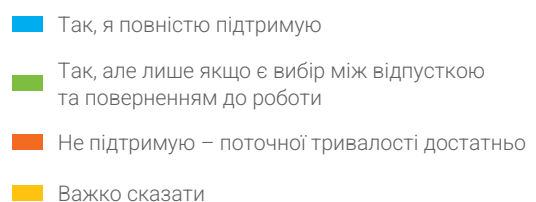
Матері з дітьми віком 3–6 років



Тати з дітьми віком 3–6 років



Матері з дітьми віком 7–9 років



Обговорення у фокус-групах виявили **сильний опір ранньому поверненню до роботи**, наприклад через 3–6 місяців після народження дитини. Значна частина матерів вважає, що цей час важливий для формування раннього зв'язку з дитиною й грудного вигодовування. Це водночас підсилює уявлення про татів як менш спроможних доглядальників і відображає стійкі гендерні стереотипи.

Під час обговорень матері також підкреслювали **важливість мінімального періоду безперервного перебування матері з дитиною після народження**. Загалом учасниці погоджувалися з думкою, що поєднати догляд та оплачувану працю до досягнення дитиною 1,5–2 років є нереалістичним. Після цього етапу більшість матерів вважають повернення до роботи можливим, однак наголошують, що воно має бути поступовим, адаптивним і враховувати індивідуальні потреби кожної дитини.

На їхню думку, оптимальне поєднання політик має **дати можливість матерям повністю зосередитися на дитині протягом перших 1,5 року**, отримуючи фінансову підтримку від партнера, держави або обох джерел. Після цього, за наявності послуг ДОД, матері можуть поступово повертатися до роботи з гнучким графіком і більше не потребувати соціальних виплат. Водночас більша залученість татів до догляду може прискорити цей перехід і розширити можливості для більш раннього та гнучкого повернення матерів до роботи.



Дайте жінці перші 1,5 року, щоб вона могла зосередитися на догляді за дитиною, не хвилюючись про те, як сім'я виживатиме. Після цього вона повернеться до роботи спокійніше і продуктивніше. Зараз ситуація ні така, ні сяка. Соціальна підтримка мінімальна, а знайти стабільну роботу все ще складно. Це лише створює зайвий стрес і марну втрату енергії.

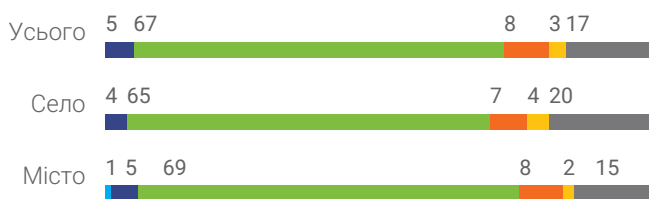
Мати дитини віком 2 роки

Щодо тривалості відпустки для догляду за дитиною, результати опитування свідчать про консервативні погляди. **Більшість батьків підтримує збереження відпустки тривалістю до 3 років** або навіть її подовження. Орієнтовно 20 відсотків матерів дітей віком 3–6 років вважають доцільним подовження відпустки до 6 років (рисунок 1.5). Серед матерів, які не працюють, ця частка зростає до понад третини (35 відсотків). Лише невелика частка опитаних підтримує скорочення тривалості відпустки.

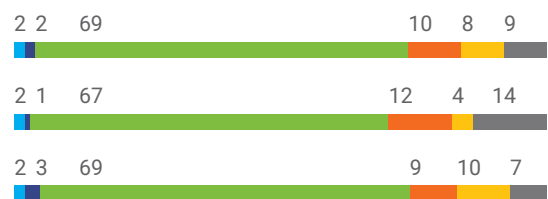
Окрім того, батьки в сільській місцевості частіше, ніж міській, підтримують подовження тривалості відпустки для догляду за дитиною. Це, ймовірно, відображає стійкі традиційні уявлення, які визначають жінок насамперед як домогосподарок, доглядальниць і виховательок дітей.

Рисунок 1.5. Бажана тривалість відпустки для догляду за дитиною, за оцінками батьків, у відсотках

Матері з дітьми віком 0–2 роки



Тати з дітьми віком 0–2 роки



Матері з дітьми віком 3–6 років



Тати з дітьми віком 3–6 років



■ До 1 року ■ До 2 років ■ До 3 років ■ До 4 років ■ До 5 років ■ До 6 років

Обговорення у фокус-групах із матерями показали сильну орієнтацію на сімейний догляд у перші роки життя дитини, а також те, що готовність користуватися послугами ДОД зростає, коли діти стають старшими.



До двох років дитина має бути із сім'єю. Я знаю, що в інших країнах прийнято віддавати дуже малих дітей у державні заклади. Але я вважаю, що дитина має бути з батьками до трьох років, за винятком окремих випадків. А коли моїй дитині буде від 3 до 6 років, я із задоволенням віддам її до дитячого садка.

Мати дитини віком 2 роки

Я думаю, що матерям не варто занадто рано повертатися до роботи. Можна працювати з дому кілька годин на день, але для дитини краще залишатися з матір'ю до двох років. Якщо дозволяють фінанси, краще почекати до цього часу.

Мати дитини віком 4 місяці

Матері можуть повертатися до роботи після завершення грудного вигодовування. Дитина тоді може залишатися з нянею, бабусею або у дитячому садку. Я була готова віддати дитину до садка у 18 місяців, але через війну мені довелося довше залишатися вдома.

Мати дитини віком 4 роки

Хоча відпустка для догляду за дитиною є неоплачуваною, багато жінок сприймають її як своєрідну «подушку безпеки», навіть якщо не планують використовувати весь її період. Повномасштабна війна ускладнила ситуацію: закриття закладів дошкільної освіти та потреба забезпечувати безпеку дітей змусили частину матерів залишатися у відпустці довше, ніж вони планували спочатку.

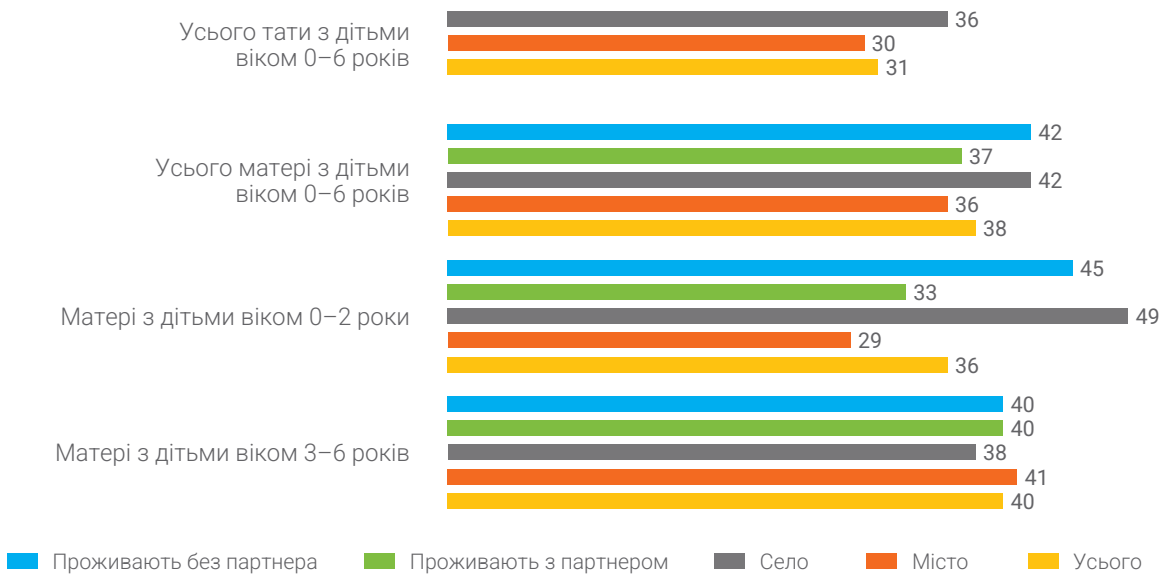
На запитання, **за яких умов вони погодилися б на скорочення відпустки для догляду за дитиною**, більшість батьків назвали такий набір умов:

- доступ до гідно оплачуваної роботи;
- гнучкий графік роботи;
- якісні та безпечні послуги ДОД;
- фінансова підтримка держави у разі повернення до роботи.

Ці відповіді показують, що простір для обговорення реформ існує, але лише за умови, що компенсаторні заходи є реалістичними та переконливими.

Водночас 38 відсотків жінок і 31 відсоток чоловіків із дітьми віком 0–6 років зазначили, що **категорично не погодилися б на скорочення тривалості відпустки за жодних умов**. Така позиція є найпоширенішою серед мешканців/-ок сільської місцевості з дітьми віком 0–2 роки та серед одиноких матерів (рисунок 1.6).

Рисунок 1.6. Частка батьків, які виступають категорично проти скорочення тривалості відпустки для догляду за дитиною з 3 до 1,5 року, у відсотках^{сент}



Опір скороченню тривалості відпустки також вищий серед матерів, які не працюють (44 відсотки порівняно з 29 відсотками серед матерів, залучених до ринку оплачуваної праці). Найвищий рівень спротиву спостерігається в центральному (52 відсотки) та східному (45 відсотків) регіонах.

Досвід користування послугами ДОД впливає на ставлення до тривалості відпустки. Серед матерів, які користувалися послугами ДОД, лише 30 відсотків висловлюються категорично проти скорочення відпустки порівняно з 47 відсотками серед матерів без такого досвіду. Це свідчить про те, що безпосередній досвід допомагає матерям краще усвідомити, як доступ до якісного догляду за дітьми сприяє поєднанню оплачуваної праці та догляду.

Законодавчі зміни 2021 року зрівняли права татів і матерів на відпустку для догляду за дитиною. Рівень обізнаності нині є високим, а суспільні установки змінюються.

Більшість жінок і чоловіків, відповідно 90 і 80 відсотків, знають про право татів на відпустку для догляду за дитиною. Суспільне прийняття є високим: лише 6 відсотків респондентів/-ок висловили негативне ставлення до цього. **Половина татів повідомляє про готовність скористатися щонайменше одним місяцем відпустки, що є суттєвим зрушенням порівняно з 2020 роком⁸⁶.**

Попри високу підтримку **фактичне використання відпустки для догляду за дитиною татами залишається дуже низьким⁸⁷.** Цей розрив відображає структурні бар'єри, зокрема такі як неоплачуваний характер відпустки, норми на робочому місці та слабкі стимули. Це також вказує на необхідність поступово долати гендерні стереотипи та впроваджувати заходи, які сприятимуть більш рівномірному розподілу обов'язків із догляду.

Батьки визначають такі **ключові стимули для участі татів у догляді за дітьми:**

- фінансова підтримка під час відпустки для догляду за дитиною;
- доступні за вартістю послуги догляду за дітьми;
- гнучкі умови зайнятості для обох батьків (рисунок 1.7).

Рисунок 1.7. Пріоритети батьків щодо заходів державної політики для заохочення участі татів у догляді за дітьми, у відсотках



Матері дітей віком 7–9 років частіше наголошують на важливості стимулів для роботодавців, зокрема пільг або податкових преференцій для компаній, які працевлаштовують батьків малих дітей.

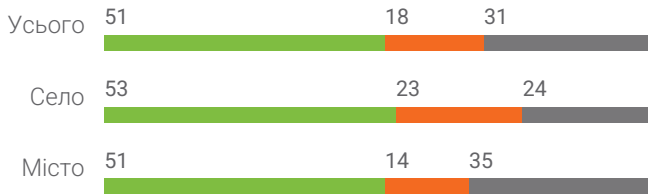
Водночас **значна частка жінок скептично оцінює можливість змін**. Майже 13 відсотків матерів дітей віком 0–2 роки і 3–6 років та 10 відсотків матерів дітей віком 7–9 років вважають, що жодні заходи не допоможуть.

Така позиція частіше спостерігається в сільській місцевості, ніж у містах. Серед сільських жінок із дітьми віком 0–2 роки її поділяють 17 відсотків порівняно з 11 відсотками матерів дітей такого віку в містах. Це підтверджує попередні висновки про більш стійкі гендерні стереотипи щодо ролей у догляді в сільських громадах. Серед чоловіків частка тих, хто вважає, що жодні заходи не допоможуть, є нижчою (6 відсотків), що, ймовірно, відображає невизначеність, ніж про чітке заперечення можливості змін.

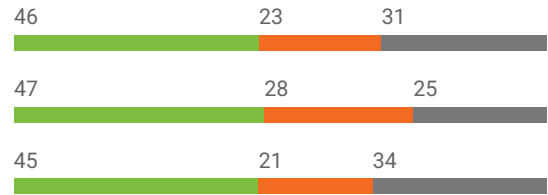
Майже половина респондентів/-ок підтримують запровадження частин відпустки для кожного з батьків без права передання, що свідчить про усвідомлення нерівного розподілу обов'язків з догляду й необхідності більшої участі в ньому чоловіків. **Рівень підтримки цієї ідеї серед жінок зростає зі збільшенням кількості дітей**: 49 відсотків серед жінок із однією дитиною, 55 відсотків серед жінок із двома дітьми та понад 70 відсотків серед жінок із трьома і більше дітьми. Майже 30 відсотків респонденток не визначили свою позицію, що свідчить радше про брак інформації, а не про стійку опозицію (рисунок 1.8).

Рисунок 1.8. Ставлення батьків до розподілу відпустки для догляду за дитиною між матерями і татами, у відсотках

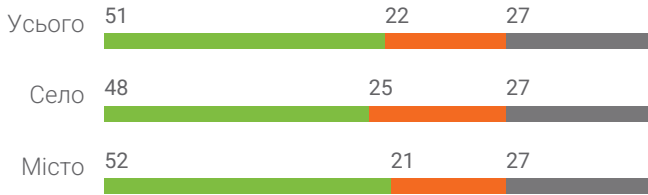
Матері з дітьми віком 0–2 роки



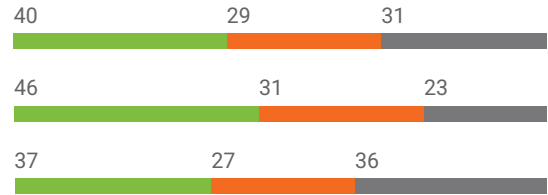
Тати з дітьми віком 0–2 роки



Матері з дітьми віком 3–6 років



Тати з дітьми віком 3–6 років



■ Позитивно ■ Негативно ■ Важко сказати

Спостерігаються чіткі регіональні відмінності у ставленні до такої ініціативи. **У західному та південному регіонах більшість респондентів – як жінок, так і чоловіків – висловили позитивне ставлення до квот без права передання.** В інших регіонах підтримка становить менше половини опитаних. Це, ймовірно, пов'язано з більшою обізнаністю із подібними практиками, поширеними у європейських країнах, зокрема через вищий рівень трудової міграції в західному та південному регіонах.

Майже 20 відсотків респондентів/-ок висловили негативне ставлення до квот без права передання. Опозиція частіше зустрічається серед мешканців/-ок сільської місцевості, особливо серед матерів дітей віком 0–2 роки (23 відсотки порівняно з 14 відсотками в містах). Заперечення також частіше висловлюють жінки, які виховують дітей без партнера. Незалежно від віку дитини чи місця проживання **негативне ставлення до обов'язкового розподілу відпустки для догляду за дитиною частіше трапляється серед чоловіків, ніж серед жінок.**

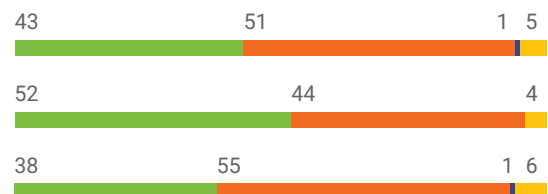
Серед прихильників/-ць цієї ідеї **більшість підтримує рівний розподіл відпустки для догляду за дитиною.** Водночас значна частка опитаних віддає перевагу моделі «70 на 30» на користь матерів. У середньому цю модель підтримують близько 39 відсотків респондентів/-ок. Найвищу підтримку (55 відсотків) демонструють міські чоловіки з дітьми віком 0–2 роки. Підтримка моделі «30 на 70» на користь татів або інших варіантів залишається мінімальною (рисунок 1.9).

Рисунок 1.9. Уподобання батьків щодо розподілу батьківської відпустки між батьками серед тих, хто підтримує спільну відпустку, у відсотках

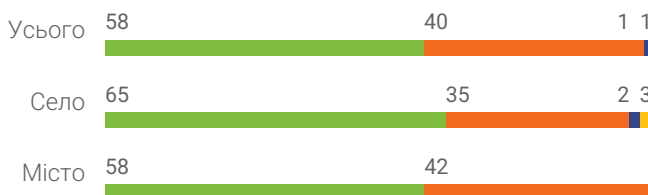
Матері з дітьми віком 0–2 роки



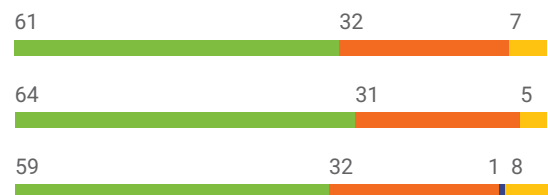
Тати з дітьми віком 0–2 роки



Матері з дітьми віком 3–6 років



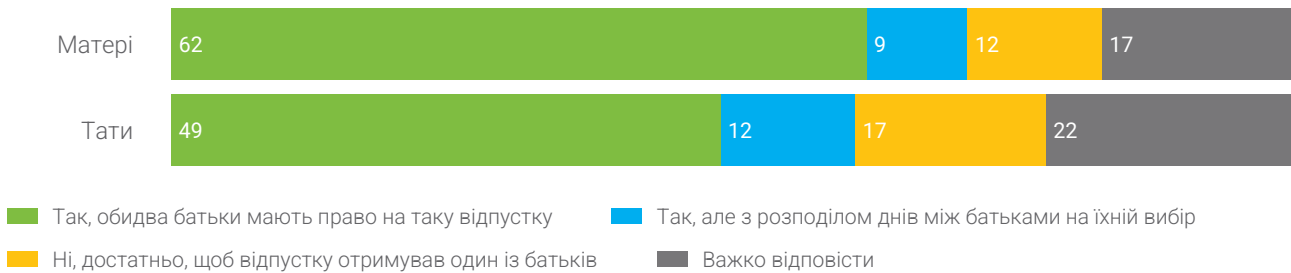
Тати з дітьми віком 3–6 років



■ 50 % мати, 50 % тато ■ 70 % мати, 30 % тато ■ 30 % мати, 70 % тато ■ Іншим чином

Підтримка надання відпустки у зв'язку з удочерінням або усиновленням обом батькам також є високою, хоча значна частка респондентів/-ок залишається не визначеною через обмежену особисту релевантність (рисунок 1.10).

Рисунок 1.10. Підтримка надання відпустки у зв'язку з усиновленням або удочерінням обом батькам, у відсотках



Погляди роботодавців: підтримка з обмеженнями

Фокус-групові дискусії та опитування показують, що **жінки особливо цінують гнучкі умови праці**, зокрема дистанційну роботу, гнучкий графік і підтримку грудного вигодовування. Ці заходи сприймаються як ключові елементи сімейно орієнтованих політик. Матері, які мають доступ до дистанційної роботи, описують її як один із найефективніших способів поєднувати оплачувану працю з доглядом.



Так склалося, що я могла працювати дистанційно. Зараз немає жодних перешкод для моєї роботи. Я можу працювати звідки завгодно. Мій роботодавець подбав про це, тому що я для них цінна працівниця. У цьому питанні ми зійшлися.

Мати дитини віком 1 рік

Можливість гнучкої роботи значною мірою залежить від практик роботодавців і від того, наскільки ефективно державна політика заохочує сімейно орієнтовані підходи. Під час глибинних інтерв'ю **більшість опитаних роботодавців повідомили, що відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами не створює для них суттєвих труднощів**. У великих компаніях тимчасова відсутність працівниць через таку відпустку сприймається як нормальне явище. Водночас **роботодавці здебільшого не підтримують подовження відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами або відпустки для догляду за дитиною**, розглядаючи тривалішу відпустку надмірно патерналістським підходом і потенційним фактором додаткового податкового навантаження.



Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами та відпустка для догляду за дитиною і так достатньо тривалі. Їх збільшення вплине на економіку і зашкодить суспільству, яке не готове платити високі податки.

Роботодавець, відділ кадрів

Основний бар'єр для входження жінок у ринок праці — це не тривалість відпустки, а відсутність зовнішніх послуг із догляду за дітьми. Якщо держава інвестуватиме в дитячі садки або субсидуватиме приватний сектор, це справді допоможе.

Роботодавець, ІТ

Більшість опитаних роботодавців вважають, що головним бар'єром для зайнятості жінок є відсутність послуг із догляду за дітьми, а не тривалість відпустки. Вони підтримують розширення доступу до таких послуг через державні заклади дошкільної освіти або партнерства з приватними надавачами.

Значна частина роботодавців повідомляє, що пропонує гнучкий графік і дистанційну роботу, які вони вважають найпрактичнішою формою підтримки працівників/-ць із малими дітьми. Додаткові пільги, як-от покриття витрат на догляд за дітьми або оплата послуг нянь, згадуються рідко. Одноразові виплати, подарунки для дітей або обмежені відпускні пільги зазвичай розглядаються як заходи корпоративної лояльності, а не як стандартні практики у сфері зайнятості.



Жінок найбільше приваблюють гнучкий графік і можливість перерозподіляти своє навантаження протягом дня. Це навіть важливіше, ніж медичне страхування чи бонуси.

Роботодавець, ІТ

У мене була працівниця, яка починала працювати о 9 ранку, тому що мала відвести дитину до дитячого садка. Вона все одно повністю виконувала свою норму. Це показує, що гнучкий графік не шкодить продуктивності.

Роботодавець, медицина

З погляду батьків, такі приклади залишаються радше винятками. **Матері повідомляють про поширену дискримінацію під час найму та на робочому місці**, особливо у приватному секторі. Роботодавці часто неохоче наймають матерів через побоювання щодо лікарняних, потреби в заміщенні та обмеження на звільнення.

Отже, погляди батьків і роботодавців виявляють високий попит на сімейно орієнтовані політики, водночас вони показують відмінності у пріоритетах та очікуваннях. Батьки найчастіше наголошують на потребі у фінансовій підтримці, доступному догляді за дітьми, а також гнучких умовах праці як ключових умовах для поєднання оплачуваної праці та догляду за дітьми. Разом з тим багато сімей із обачністю ставляться до реформ, які можуть скоротити наявні гарантії відпусток, і надають перевагу тривалішим соціальним відпусткам для батьків і сімейному догляду в ранньому дитинстві. Це пов'язано як з економічними обмеженнями, так і зі стійкими гендерними стереотипами. Роботодавці загалом приймають чинні гарантії, але здебільшого не підтримують розширення прав на відпустки, надаючи більшого значення розвитку інфраструктури догляду за дітьми та збереженню гнучкості ринку праці. Загалом результати опитування свідчать, що батьки вважають нинішні заходи недостатніми, посиляючись на обмежену державну підтримку та досвід дискримінації на робочому місці, тоді як роботодавці визначають розвиток системи послуг із догляду як головний пріоритет. Просування сімейно орієнтованих політик потребує інтегрованого підходу, який поєднує підтримку доходів, доступні та інклюзивні послуги ДОД, сильніші стимули для участі татів у догляді та дієві механізми впровадження практик на робочому місці, що дозволить сім'ям поєднувати роботу та догляд.

РОЗДІЛ

2



ЕКОНОМІЧНЕ СТАНОВИЩЕ
СІМЕЙ І ЗАЙНЯТІСТЬ
МАТЕРІВ

Розділ 2.

Економічне становище сімей і зайнятість матерів

У цьому розділі проаналізовано економічні умови, в яких перебувають сім'ї з малими дітьми в Україні, й з'ясовано, як ці умови впливають на участь матерів у ринку праці. Виокремлено ключові економічні бар'єри та чинники, що сприяють або перешкоджають зайнятості жінок.

2.1. Економічна вразливість домогосподарств із малими дітьми

Сім'ї з малими дітьми ще до початку повномасштабної війни належали до найбільш економічно вразливих груп в Україні, а воєнні події лише загострили цю проблему. Сьогодні навіть один непередбачуваний фактор — хвороба, втрата роботи чи вимушене переміщення — може спричинити серйозну кризу для домогосподарства. За статистичними показниками стоять батьки, які в умовах постійної нестабільності намагаються забезпечити базову безпеку та стабільність для своїх дітей.

Нестабільність доходів, посилена війною

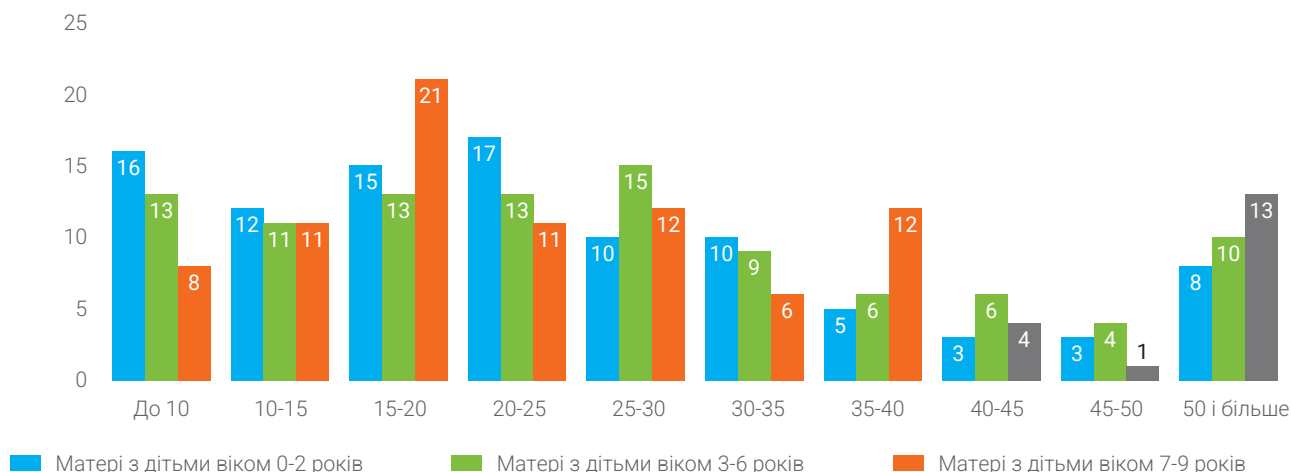
До війни сім'ї з дітьми вже мали слабші економічні позиції порівняно з домогосподарствами без дітей⁸⁸. У 2021 році їхні витрати на одну особу становили приблизно три чверті від рівня витрат домогосподарств без дітей.

Хоча номінальні доходи зросли порівняно з 2020 роком, реальне зростання доходів у порівнянних цінах залишалося незначним. У домогосподарствах із дітьми середній приріст реальних доходів становив лише 987 грн, тоді як у домогосподарствах без дітей — 1808 грн. Таке уповільнення зростання доходів посилює розрив у фінансовій безпеці та зробило сім'ї з дітьми більш вразливими до економічних кризових ситуацій.

Війна посилює наявні нерівності. Сім'ї з малими дітьми одночасно стикаються з більшими витратами, нестабільністю зайнятості та обмеженим доступом до послуг із догляду за дітьми. Це знижує економічні права і можливості жінок, оскільки найбільший фінансове навантаження й обов'язки з догляду здебільшого лягають на матерів.

Результати опитування підтверджують значний рівень фінансового навантаження. Більшість сімей із дітьми віком до 10 років мають місячний дохід менше ніж 25 000 грн. на місяць, тоді як місячний дохід понад чверті сімей із дітьми віком 0–6 років не перевищує 15 000 грн. (рисунок 2.1).

Рисунок 2.1. Загальний місячний дохід сімей за останніх три місяці, у тис. грн



Сім'ї з дітьми значною мірою залежать від заробітної плати. Майже 72 відсотки їхнього доходу надходить від оплачуваної праці (порівняно з приблизно 54 відсотками в домогосподарствах без дітей). Така структура доходів робить їх особливо вразливими до втрати роботи, скорочення робочого часу або нестабільної зайнятості. У разі втрати роботи доступні механізми соціального захисту є обмеженими.

Домогосподарства з малими дітьми мають вкрай обмежені фінансові резерви, що знижує їхню стійкість у нестабільних умовах. У 2023 році **лише 1 відсоток таких сімей мав заощадження, достатні для покриття базових потреб протягом одного року**, тоді як орієнтовно 15 відсотків мали заощадження, яких вистачило б менш ніж на один місяць⁸⁹. Водночас майже **кожна п'ята сім'я з дітьми віком до 7 років має боргові зобов'язання** (порівняно з трохи більше ніж кожним десятим домогосподарством без дітей), що ще додатково обмежує їхню здатність реагувати на кризові ситуації⁹⁰.

Війна спричинила різке зростання дитячої бідності, особливо серед сімей із малими дітьми⁹¹. За експертними оцінками, рівень дитячої бідності зріс із 43 відсотків у 2021 році до 65 відсотків у 2022 році⁹². Дані ЮНІСЕФ підтверджують, що майже 65 відсотків дітей проживали в умовах бідності у 2023 році⁹³.

Згідно з нашим опитуванням, **матеріальна депривація є особливо високою серед сімей із дітьми віком 3–6 років**. Кожна п'ята дитина не має доступу до платних послуг у сфері дошкільної освіти й догляду. Орієнтовно 11 відсотків не можуть приймати друзів / подруг удома або дозволити собі літній відпочинок. Це означає, що значна частина малих дітей позбавлена можливостей для навчання, гри та соціальної взаємодії на критичному етапі розвитку через фінансові обмеження домогосподарства.

Детальний аналіз складу домогосподарств показує, що **наявність партнера є визначальним чинником фінансової стабільності сімей із дітьми віком 0–9 років**. Серед сімей, очолюваних самотніми жінками, 48 відсотків мають місячний дохід нижче 15 000 грн (порівняно з 14 відсотками серед сімей із двома батьками). **Найбільше навантаження відчують сім'ї, які очолюють самотні жінки.** Самотні матері одночасно відповідають і за доходи, і за догляд за дітьми, часто без достатньої підтримки. Вони частіше повідомляють про труднощі із забезпеченням належного харчування та базових потреб дітей. Соціальна допомога відіграє більшу роль для таких сімей, але рідко компенсує відсутність другого дорослого з доходом і не забезпечує доступу до фінансово доступних послуг із догляду за дітьми. Тому самотні матері потребують цільової підтримки.

Нерівність доходів суттєво зростає. В Україні коефіцієнт Джині⁹⁴ збільшився з 0,237 у 2021 році до 0,461 у 2023 році, майже подвоївшись за два роки⁹⁵. Це погіршило економічне становище домогосподарств із дітьми віком 0–6 років, які належать до найбільш уразливих груп⁹⁶.

Регіональні відмінності додатково посилюють нерівність. **У східному й південному регіонах, найбільше постраждалих від бойових дій, сім'ї частіше повідомляють про труднощі з оплатою комунальних послуг та доступом до послуг охорони здоров'я й освіти**⁹⁷. У 2023 році на національному рівні 89 відсотків матерів і новонароджених були охоплені послугами охорони здоров'я, однак у прифронтових Донецькій та Херсонській областях цей показник суттєво нижчий⁹⁸.

Оскільки органи місцевого самоврядування фінансують майже 90 відсотків соціальних послуг, скорочення місцевих бюджетів призвело до нерівного доступу до дитячих садків і медичних послуг. У багатьох сільських або постраждалих від війни громадах центри догляду за дітьми були закриті або функціонують із перебоями. Крім того, в сільській місцевості ризик низьких доходів у 1,5 рази вищий, ніж у містах. Місце проживання дедалі більше визначає, яку підтримку отримує дитина.

Житлова нестабільність і переміщення

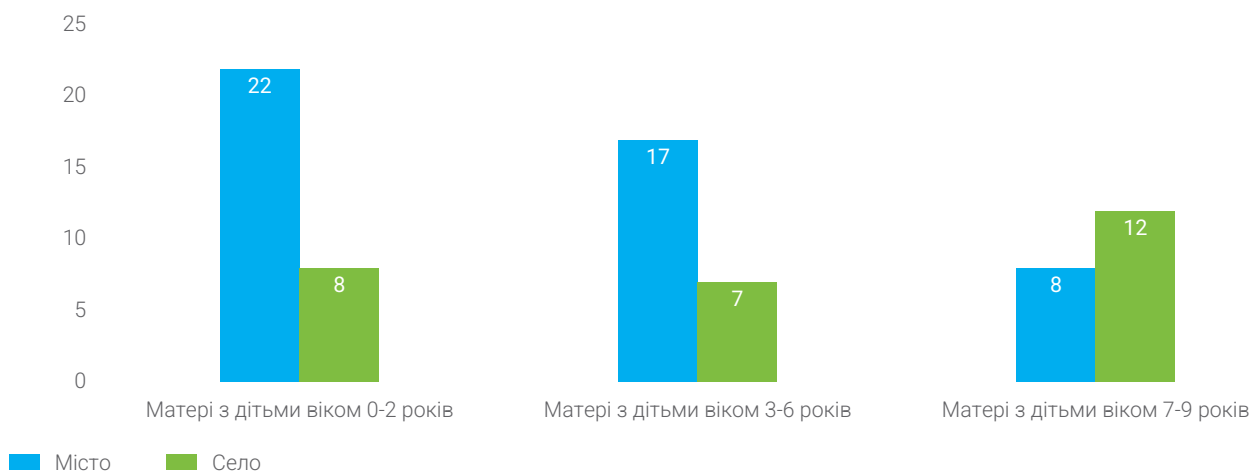
Витрати на житло стали одним із головних чинників фінансового навантаження. **Внаслідок війни пошкоджено або зруйновано щонайменше 2 мільйони житлових об'єктів**, що становить майже 10 відсотків житлового фонду. Багато сімей були змушені орендувати житло, що суттєво збільшило їхні витрати.

Сім'ї з дітьми проживають у більш обмежених житлових умовах; на одну особу припадає приблизно вдвічі менше житлової площі порівняно з домогосподарствами без дітей. У 2023 році середнє домогосподарство мало 2,62 кімнати, проте у сім'ї з дітьми на одну особу припадає лише 0,83 кімнати порівняно з 1,63 кімнати в домогосподарствах без дітей, що свідчить про значну перенаселеність⁹⁹.

Витрати на житло ще більше посилюють фінансове навантаження. У 2024 році 42 відсотки домогосподарств витрачали на житло¹⁰⁰ понад 30 відсотків свого доходу, що перевищує прийнятний рівень витрат на житло. Для сімей із дітьми віком 0–6 років, навіть із двома батьками, витрати на оренду часто стають критичними.

За результатами опитування частка **сімей із малими дітьми, які орендують житло, зростає, особливо в містах**. У 2025 році вона становила від 8 до 22 відсотків у міській місцевості та від 7 до 12 відсотків у сільській – залежно від віку дітей (рисунок 2.2).

Рисунок 2.2. Частка матерів із дітьми віком 0–9 років, які проживають в орендованому житлі, у відсотках



Ця тенденція тісно пов'язана з переміщенням населення після повномасштабного вторгнення. У 2025 році внутрішньо переміщені жінки становили майже 11 відсотків серед матерів із дітьми віком 0–2 роки (порівняно з 8 відсотками серед матерів із дітьми віком 3–6 років і орієнтовно 7 відсотків серед матерів із дітьми віком 7–9 років).

Внутрішньо переміщені сім'ї становлять значну частку орендарів, переважно це сім'ї з дітьми віком до трьох років. Серед домогосподарств із дітьми, які орендують житло, частка внутрішньо переміщених осіб становить щонайменше 23 відсотки у всіх вікових групах (40 відсотків серед сімей із дітьми віком 3–6 років і 54 відсотки серед сімей із дітьми віком 0–2 років). У міських районах ця концентрація ще вища: три з п'яти сімей із немовлятами, які орендують житло, є внутрішньо переміщеними (таблиця 2.1).

Таблиця 2.1. Частка матерів, які проживають в орендованому житлі, у відсотках

Тип місцевості	Статус ВПО	Матері з дітьми віком 0–2 роки	Матері з дітьми віком 3–6 років	Матері з дітьми віком 7–9 років
Місто	Так	60	35	24
	Ні	40	65	76
	Усього	100	100	100
Село	Так	29	58	21
	Ні	71	42	79
	Усього	100	100	100
Усього	Так	54	40	23
	Ні	46	60	77
	Усього	100	100	100

Чинник переміщення збільшує витрати, посилює нестабільність і рівень стресу, а також часто обмежує доступ до послуг із догляду за дітьми та можливості зайнятості. Для матерів така сукупність факторів може унеможливити стабільну зайнятість.

Соціальна допомога

Система соціальної допомоги в Україні характеризується складністю та фрагментарністю, особливо щодо виплат для дітей і сімей. Сім'ї змушені орієнтуватися у великій кількості програм із різними критеріями відповідності, процедурами подання заяв і відповідальними установами, що створює адміністративні бар'єри та знижує рівень охоплення. У 2023 році **лише близько 28 відсотків сімей із дітьми отримували будь-яку форму соціальної допомоги**, що вказує на значні прогалини в доступі до таких програм і рівні їх охоплення¹⁰¹.

Поточні реформи спрямовані на консолідацію програм соціальної підтримки, зокрема через **запуск пілотного проєкту** базової соціальної допомоги, а також на розширення комплексної підтримки для дітей працюючих матерів, відповідно до Закону № 4681-ІХ¹⁰². Проте адміністративні бар'єри та обмежене охоплення й надалі знижують ефективність цих заходів.

Опитування показало, що **навіть у разі отримання соціальної допомоги її фінансовий вплив залишається обмеженим**:

- У середньому виплати покривають лише 4–5 відсотків сімейного бюджету.
- Для сімей із дітьми віком 0–2 роки частка покриття зростає приблизно до 7 відсотків.
- Для сімей із дітьми віком 7–9 років вона знижується майже до 1 відсотка.

Ці суми не покривають витрати на догляд за дітьми та не компенсують втрату доходу, пов'язану з виконанням доглядових обов'язків. Це узгоджується з позицією ЮНІСЕФ, що підтримка доходів має поєднуватися з доступними за вартістю послугами ДОД, щоб зупинити відтворення бідності.

Для сімей з один із батьків соціальна допомога має більше значення. Серед домогосподарств із дітьми віком 0–9 років кожне четверте – сім'я, де є лише один із батьків. У таких випадках виплати становлять до 18 відсотків доходу сім'ї, якщо є діти віком до 3 років, і до 14 відсотків – якщо діти віком 3–6 років. Це водночас свідчить про важливість соціальної допомоги і її обмежену здатність забезпечувати економічну стабільність.

Психосоціальний стрес

Економічні труднощі та потрясіння, пов'язані з війною, суттєво посилюють психосоціальний стрес у сім'ях із малими дітьми. Дослідження ЮНІСЕФ показують, що приблизно **третина сімей повідомляє про ознаки психосоціального дистресу в дітей**, такі як тривожність, порушення сну, замкненість або зміни поведінки¹⁰³.

Це відображає щоденні реалії сімей пов'язані з переміщенням, страхом за близьких на фронті, втратою рідних, порушенням звичного ритму життя та тривалою невизначеністю. В малих дітей такий досвід підриває емоційну безпеку й ускладнює когнітивний і соціальний розвиток.

Батьки, особливо матері, які вже несуть основне навантаження з догляду, переживають цей стрес разом із фінансовим тиском. Тривога за безпеку дітей, обмежений доступ до психосоціальних і освітніх послуг, а також постійна необхідність адаптуватися до нестабільних умов негативно впливають на психічне здоров'я батьків і їхню здатність долати труднощі. Війна виявила гендерний парадокс. **Навіть економічно активні**

жінки стикаються зі збільшенням навантаження з догляду за дітьми. У 2024 році підприємці витрачали в середньому 56 годин на тиждень на догляд за дітьми (порівняно з 49 годинами до війни)¹⁰⁴.

Це свідчить про руйнування інфраструктури догляду та соціальних послуг, зростання потреб у догляді під час війни, а також про обмеження доходів від підприємницької діяльності в умовах кризи.

Без доступних послуг із догляду навіть економічно успішні жінки стикаються з труднощами у поєднанні роботи й сімейних обов'язків й потребують підтримки для збереження економічної активності. Це показує, як прогалини в інфраструктурі догляду обмежують розширення економічних прав і можливостей жінок незалежно від рівня їхнього доходу.

Багато сімей через це мають обмежені можливості шукати, утримувати або розширювати оплачувану зайнятість. Матері можуть відкладати повернення до роботи, скорочувати робочий час або переходити в неформальну та нестабільну зайнятість, щоб поєднати це з обов'язками з догляду за дітьми.

Психосоціальний стрес поєднується з економічними труднощами, формуючи замкнене коло, у якому бідність, обов'язки з догляду та обмежені можливості зайнятості для жінок взаємно посилюють одне одного, що має довгострокові наслідки як для добробуту дітей, так і для розширення економічних прав і можливостей жінок.

Отже, сім'ї з малими дітьми в Україні стикаються з глибокою економічною вразливістю, яка дедалі посилюється через повномасштабну війну. Низькі та нестабільні доходи, обмежені заощадження, зростання вартості оренди житла, переміщення та нерівний доступ до послуг погіршують економічне становище домогосподарств із дітьми, збільшують частку сімей, що живуть у бідності, та загострюють регіональні нерівності. Ці виклики стосуються всіх домогосподарств, але найбільше – матерів, особливо одиноких, а також внутрішньо переміщених сімей, які змушені поєднувати догляд із дедалі більш нестабільними можливостями зайнятості. Водночас обмежене охоплення соціальною допомогою та її невеликий обсяг забезпечують лише частковий захист від цих ризиків. Економічні труднощі поєднуються із психосоціальним стресом і руйнуванням або порушенням інфраструктури догляду, що ще більше обмежує можливості жінок щодо оплачуваної зайнятості. Загалом результати свідчать, що зміцнення фінансової безпеки, розширення доступних за вартістю послуг дошкільної освіти і догляду та підтримка сімейно орієнтованих форм зайнятості, є критично важливими не лише для захисту сімей, але й для забезпечення економічної участі жінок і розвитку дітей в умовах війни та відновлення.

2.2. Зайнятість жінок із дітьми дошкільного віку

В Україні раннє дитинство дітей припадає на період, коли жінки є найбільш економічно вразливими. Догляд за дітьми дошкільного віку часто означає переривання кар'єри, відтермінований вихід на стабільну зайнятість або тривалу залежність від гнучкої та нижче оплачуваної роботи. Ці тенденції існували ще до повномасштабної війни і з її початком посилилися через зростання потреб у догляді на тлі економічних та безпекових викликів.

Аналіз показує стійкі гендерні розриви в зайнятості, а також те, як обов'язки з догляду впливають на вибір роботи, її якість та рівень доходів. У центрі аналізу – обмежений доступ до гідної праці, зумовлений доглядовими обов'язками, який виникає через відсутність доступного догляду за дітьми, гнучких умов праці та належної підтримки й змушує жінок брати на себе додаткове навантаження з догляду через зниження доходів і обмеження кар'єрного зростання. Розуміння цих процесів є критично важливим для покращення добробуту дітей, стійкості домогосподарств і розширення економічних прав і можливостей жінок.

«Штраф за материнство» та «бонус за татівство»

Станом на лютий 2024 року майже 3,23 мільйона жінок і чоловіків в Україні, що становило 21 відсоток населення віком 18–45 років, мали дітей віком 0–6 років¹⁰⁵. Жінки складають 55 відсотків цієї групи, чоловіки – 45 відсотків (Додаток В, таблиці В.1 і В.2). Хоча середній вік матерів і татів є подібним (відповідно 31 і 32 роки), вікова структура суттєво різниться. Майже половина жінок із малими дітьми є молодшими за 29 років (44 відсотки), тоді як серед чоловіків цей показник становив лише 28 відсотків (Додаток В, таблиці В.3 і В.4).

Це означає, що **значна частина жінок стає матерями на початку свого трудового досвіду**, часто протягом трьох-п'яти років після завершення освіти. Натомість чоловіки зазвичай мають десятирічний період для закріплення на ринку праці до того, як стають татами. Така різниця має довгострокові наслідки для кар'єрних траєкторій і рівня доходів.

Ці тенденції формують явища, які в дослідженнях називають «штрафом за материнство» і «бонусом за татівство». **«Штраф за материнство»** означає економічну невигоду, з якою жінки часто стикаються на ринку праці після народження дитини: нижчу оплату праці, повільніше кар'єрне зростання та обмежені можливості зайнятості порівняно як із жінками без дітей, так і чоловіками. **«Бонус за татівство»**, навпаки, означає тенденцію до отримання працюючими татами додаткових переваг, зокрема вищої заробітної плати або більш позитивних оцінок порівняно з чоловіками без дітей. Татівство часто асоціюється з більшою стабільністю, відданістю та «надійністю» працівника.

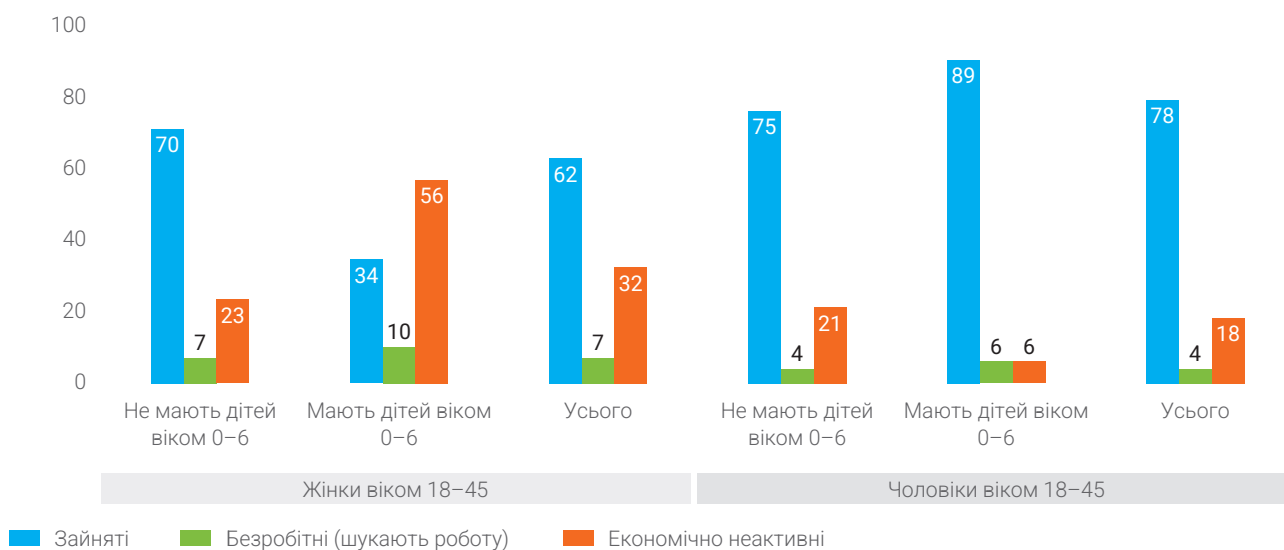
Інтенсивність цих ефектів пов'язана з прогалинами в політиках і послугах із догляду. Коли доступ до послуг із догляду за дітьми, відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустка для догляду за дитиною та сімейно орієнтовані умови праці є обмеженими, батьки змушені самостійно забезпечувати неоплачуваний догляд за дітьми. Що довше зберігається цей розрив, то більше неоплачуваної праці виконують сім'ї, переважно матері. Це посилює «штраф за материнство» у сфері зайнятості, оплати праці, можливостях лідерства та пенсійного забезпечення і призводить до закріплення нерівності, бідності та соціального виключення¹⁰⁶.

Дані демонструють значні гендерні розриви на ринку праці (рисунок 2.3). **Серед жінок віком 18–45 років із дітьми до 7 років рівень зайнятості становить 34 відсотки**¹⁰⁷. Це менше наполовину від показника серед жінок без малих дітей (70 відсотків). Водночас **56 відсотків матерів малих дітей економічно неактивні**, тобто не працюють і не шукають роботу, порівняно з 23 відсотками серед жінок без малих дітей.

Протилежна тенденція спостерігається серед чоловіків. **Чоловіки, як із дітьми віком 0–6 років, так і без дітей, мають вищі рівні зайнятості та нижчий рівень економічної неактивності** порівняно з жінками тих самих груп. Для чоловіків віком 18–45 років наявність малих дітей пов'язана зі стабільною або навіть вищою участю в ринку праці.

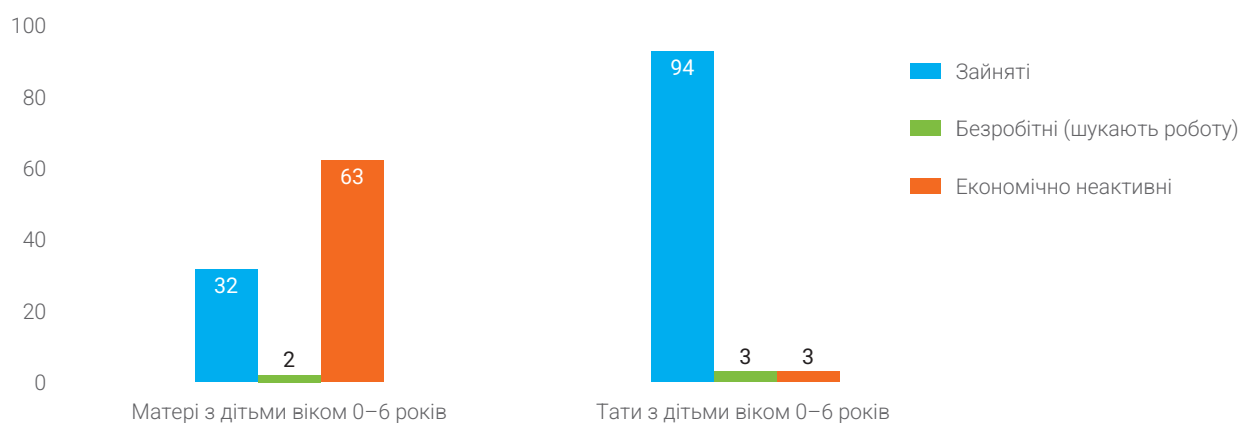
Ці дані свідчать, що в Україні **наявність малої дитини суттєво знижує рівень зайнятості жінок, тоді як зайнятість чоловіків залишається стабільною або зростає**. Це явище описують як «штраф за материнство» і «бонус за татівство». Воно відображає спосіб організації догляду та розподілу відповідальності за нього, а не пасивність матерів.

За нинішніх умов материнство часто призводить до короткострокового або довгострокового виходу з ринку праці не тому, що жінки не мають потрібних компетенцій чи мотивації, а тому що за недостатньої підтримки обов'язки з догляду переважно покладаються на матерів, а не рівномірно розподіляються між батьками.

Рисунок 2.3. Статус зайнятості жінок і чоловіків віком 18–45 років, 2024, у відсотках

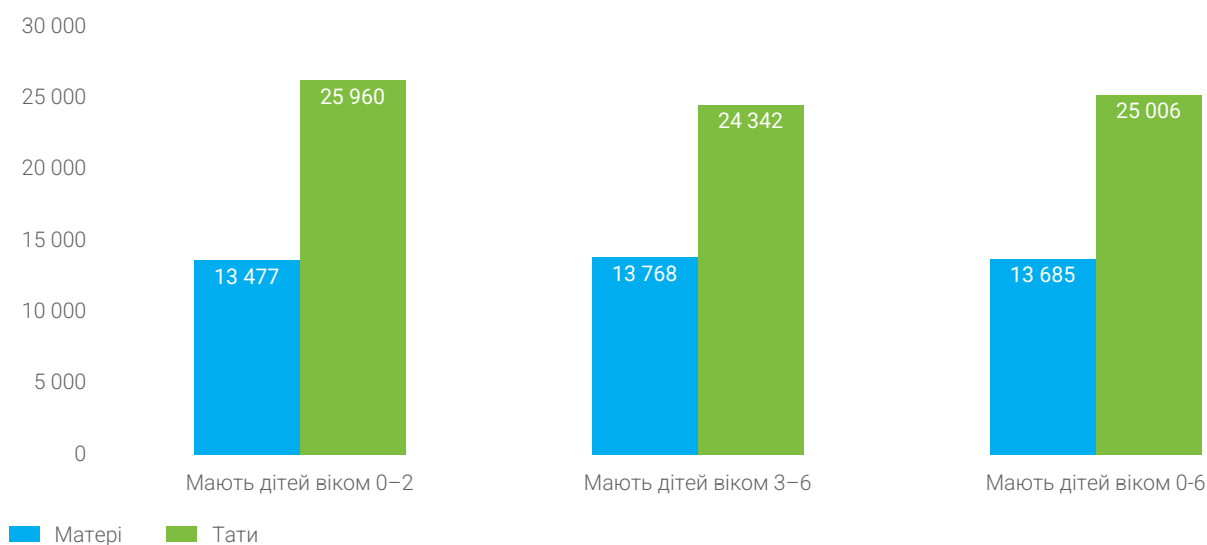
Джерело: Соціально-економічний стан домогосподарств України
<https://www.unicef.org/ukraine/documents/social-economical-state-2023-24>

Наше опитування показує, що ця ситуація майже не змінюється з часом (рисунок 2.4). Рівень зайнятості жінок із дітьми віком 0–6 років зріс мінімально: з 34 відсотків на початку 2024 року до 35 відсотків у середині 2025 року. Водночас участь чоловіків цієї ж групи у ринку праці зросла значно швидше, з 89 відсотків до 94 відсотків. Це вказує на стійкий розрив і свідчить, що обмежена участь жінок на ринку праці в період раннього догляду за дітьми зумовлена глибокими структурними обмеженнями, а не короткостроковими або циклічними чинниками.

Рисунок 2.4. Статус жінок і чоловіків із дітьми віком 0–6 років на ринку праці, у відсотках

Ці тенденції мають безпосереднє відображення у розриві доходів. Згідно з результатами нашого опитування, жінки з дітьми віком 0–6 років заробляють у середньому 13 704 грн, що значно нижче за національний середній показник у 26 500 грн станом на липень 2025 року¹⁰⁸. Це також майже вдвічі менше, ніж середній дохід чоловіків із дітьми віком 0–6 років, який становить 25 009 грн (рисунок 2.5).

Рисунок 2.5. Середній щомісячний дохід матерів і татів із дітьми віком 0–6 років, у гривнях



Цей розрив у доходах пов'язаний із вертикальною¹⁰⁹ та горизонтальною¹¹⁰ гендерною сегрегацією на ринку праці. Більшість працюючих матерів із дітьми віком 0–6 років зосереджені у нижче оплачуваних сферах послуг та на адміністративних посадах і водночас є недостатньо представленими у вище оплачуваних технічних і виробничих секторах. Така стійка професійна та ієрархічна сегрегація посилює розрив у доходах і поглиблює фінансові обмеження, пов'язані з материнством.

Опитування підтверджує таку професійну сегрегацію. **Майже дві третини матерів із малими дітьми (67 відсотків) працюють лише у трьох групах професій¹¹¹:** технічні фахівці/-чині та молодші спеціалісти/-ки, працівники/-ці сфери послуг і торгівлі, а також працівники/-ці з адміністративної підтримки (таблиця 2.2). Матері немовлят частіше працюють технічними фахівчинями або молодшими спеціалістками, що часто пов'язано з можливостями дистанційної роботи або самозайнятості. Коли діти стають старшими, матері частіше переходять до роботи у сфері послуг, торгівлі та адміністративної підтримки, яка зазвичай потребує фізичної присутності.

Професійна структура зайнятості чоловіків із дітьми віком 0–6 років суттєво відрізняється. Окрім технічних фахівців/-чинь і молодших спеціалістів/-ок, де представництво чоловіків і жінок є збалансованим, в інших професійних групах фіксуються значні гендерні відмінності. **Чоловіки вдвічі частіше працюють на керівних посадах** (16 відсотків порівняно з 8 відсотками серед жінок). Вони також значною мірою представлені у промислових і робітничих професіях. **Працівники різних виробничих галузей становлять 37 відсотків серед зайнятих чоловіків із малими дітьми порівняно з 5 відсотками серед жінок.**

Таблиця 2.2. Розподіл батьків (з дітьми віком 0–6 років) за професійними групами, у відсотках

Професійні групи ¹¹²	Матері з дітьми віком 0–2 роки	Матері з дітьми віком 3–6 років	Матері дітей віком 0–6 років	Татів з дітьми віком 0–2 роки	Татів з дітьми віком 3–6 років	Татів з дітьми віком 0–6 років	Батьки дітей віком 0–6 років
Працівниці/-ки торгівлі та сфери послуг	19	26	25	13	5	8	15
Фахівчині/-ці	29	22	23	19	23	22	22
Технічні службовиці/-ці (службовиці/-ці з виконання офісних функцій)	14	20	19	10	6	8	14
Професіоналки/-и	12	14	14	5	9	7	12
Керівниці/-ки підприємств, установ, організацій	10	8	8	18	15	16	12
Найпростіші професії	11	5	6	3	1	2	4
Кваліфіковані робітниці/-ки різних секторів економіки ¹¹³	5	5	5	32	41	37	21
Разом	100	100	100	100	100	100	100

Окрім того, цю тенденцію підсилюють галузеві відмінності. **Матері дітей віком 0–6 років найчастіше працюють у сфері оптової та роздрібною торгівлі, освіти, охорони здоров'я та соціальної роботи, а також інших послуг** (таблиця 2.3). Саме до цих секторів матері найчастіше повертаються після відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. Попри відносно вищий рівень соціального захисту, ці сектори характеризуються нижчим рівнем оплати праці.

Тати демонструють зовсім інший профіль зайнятості. Хоча сфера оптової та роздрібною торгівлі також охоплює 22 відсотки татів, **їхня зайнятість значно більше зосереджена в будівництві, транспорті та логістиці**. У цих секторах працює 31 відсоток татів порівняно з 6 відсотками матерів. Окрім того, **переробна промисловість характеризується вищою часткою зайнятих татів** – 15 відсотків проти 8 відсотків серед матерів.

Лише невелика частка матерів працює у традиційно «чоловічих» секторах, таких як будівництво, транспорт і промисловість. Для порівняння лише сектори будівництва, транспорту та логістики забезпечують зайнятість понад третини татів із малими дітьми.

Ці закономірності показують, що зайнятість батьків залишається чітко гендерно сегрегованою. Матері зосереджені у фемінізованих і нижче оплачуваних секторах, тоді як тати частіше працюють у фізично складніших, але краще оплачуваних галузях. Водночас ці сектори часто пропонують обмежену гнучкість, що ускладнює їх поєднання з інтенсивними обов'язками з догляду.

Таблиця 2.3. Розподіл батьків (з дітьми віком 0–6 років) за секторами зайнятості¹¹⁴ у відсотках

Економічні сектори ¹¹⁵	Номери секцій	Матері з дітьми віком 0–2 роки	Матері з дітьми віком 3–6 років	Матері дітей віком 0–6 років	Тати з дітьми віком 0–2 роки	Тати з дітьми віком 3–6 років	Тати дітей віком 0–6 років	Батьки дітей віком 0–6 років
Оптова та роздрібною торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	G	19	23	22	26	19	22	22
Освіта	P	13	14	14	1	9	6	10
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	Q	6	14	13	1	1	1	6
Надання інших видів послуг	S та T	10	8	8	0	1	0	5
Промисловість	B, C, D та E	10	8	8	13	16	15	11
Фінанси та страхування. Операції з нерухомим майном. Професійна, наукова та технічна діяльність	K, L та M	8	7	7	2	2	2	4
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	N	9	5	6	4	4	4	5
Будівництво. Транспорт та логістика ¹¹⁶	F та H	6	6	6	27	33	31	19
Тимчасове розміщування й організація харчування. Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	I та R	10	5	6	3	2	2	4
Інформація та телекомунікації	J	4	4	4	6	5	5	5
Сільське, лісове та рибне господарство	A	4	3	3	7	6	7	5
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	O	1	3	3	10	2	5	4

Разом ці професійні та галузеві закономірності свідчать, що розрив в оплаті праці, пов'язаний із материнством, визначається не тільки фактом зайнятості жінок, а й тим, де вони працюють і за яких умов. Скорочений робочий час, обмежений доступ до високооплачуваних секторів і стійка професійна сегрегація сукупно формують «штраф» для матерів – нижчі доходи – і «бонус» для татів – вищі доходи, що відображає структурні бар'єри, а не різницю в зусиллях або відданості жінок і чоловіків.

Зайнятість батьків дітей віком 0–6 років на ринку праці

Більш детальний аналіз статусу на ринку праці показує, що зайнятість сильно залежить від віку дитини.

Серед жінок із дітьми віком 0–2 роки лише 13 відсотків є зайнятими, 2 відсотки шукають роботу, а 85 відсотків є економічно неактивними.

Серед жінок із дітьми віком 3–6 років близько 54 відсотків є зайнятими, 3 відсотки шукають роботу, а 43 відсотки є економічно неактивними.

Загалом **майже дві третини (63 відсотки) жінок із дітьми віком 0–6 років є економічно неактивними**¹¹⁷.

Перших три роки після народження дитини є особливо обмежувальними. В цей період працює лише приблизно кожна восьма матір. Рівень зайнятості різко зростає мірою збільшення віку дітей, що підкреслює важливість доступності та якості послуг ДОД для повернення матерів до роботи.

Таблиця 2.4. Статус жінок і чоловіків із дітьми віком 0–6 років на ринку праці, у відсотках

Категорія	Стан на ринку праці	Партнерський статус		Загальна кількість
		Без партнера/-ки	З партнером/-кою	
Матері з дітьми віком 0–2 роки	Зайнятість	17	11	13
	Пошук роботи	0	2	2
	Економічно неактивні	83	87	85
Матері з дітьми віком 3–6 років	Зайнятість	62	51	54
	Пошук роботи	1	3	3
	Економічно неактивні	37	46	43
Матері з дітьми віком 0–6 років	Зайнятість	42	32	35
	Пошук роботи	1	2	2
	Економічно неактивні	57	66	63
Таті з дітьми віком 0–2 роки	Зайнятість	90	95	95
	Пошук роботи	4	3	2
	Економічно неактивні	6	2	3
Таті з дітьми віком 3–6 років	Зайнятість	92	94	94
	Пошук роботи	0	4	3
	Економічно неактивні	8	2	3
Таті з дітьми віком 0–6 років	Зайнятість	92	94	94
	Пошук роботи	1	4	3
	Економічно неактивні	7	2	3

Партнерський статус по-різному впливає на результати для жінок і чоловіків. **У період, коли діти зовсім маленькі, одинокі матері частіше працюють, ніж матері з партнерами** (17 відсотків проти 11 відсотків), що свідчить про вищий фінансовий тиск. Із дорослішанням дітей участь матерів у ринку праці зростає в обох групах, але розрив зберігається. Серед матерів із дітьми 3–6 років зайняті 62 відсотки без партнера і 51 відсоток із партнером.

Зайнятість чоловіків із малими дітьми на ринку праці суттєво відрізняється від ситуації жінок. **Переважає більшість (94 відсотки) татів є зайнятими**. Лише 3 відсотки шукають роботу або є економічно неактивними. Отже, економічна неактивність серед чоловіків із малими дітьми є рідкісною і зазвичай тимчасовою.

Важливим додатковий висновок полягає в тому, що для матерів, які активно шукають роботу, самий ринок праці не є основною перешкодою. **Майже всі матері, які активно шукали роботу, змогли її знайти**. Лише

5 відсотків тих, хто шукав роботу, залишалися безробітними. У перерахунку на всіх жінок із дітьми віком до 7 років це становить близько 2%. Отримані результати вказують на те, що основні бар'єри виникають раніше, на етапі переходу від економічної неактивності до пошуку роботи.

Економічна неактивність не означає відсутності інтересу до роботи. Серед економічно неактивних жінок із дітьми віком 0–6 років **майже 28 відсотків повідомляють, що хочуть працювати, але ще не перейшли до етапу пошуку роботи** (рисунок 2.6). Це вказує на стійкі бар'єри для поєднання роботи та догляду за дітьми, серед яких обмежена доступність послуг ДОД, низький очікуваний рівень оплати праці та несумісність з доглядом умови праці.

Ця група становить значний потенційний резерв робочої сили. Аналіз показує, що **усунення цих бар'єрів може підвищити рівень зайнятості серед матерів із дітьми віком 0–6 років до понад 50 відсотків** порівняно з поточними 35 відсотками.

Водночас **приблизно 72 відсотки економічно неактивних матерів зазначають, що не готові повернутися до роботи**. переважно це матері дітей віком 3–6 років (рисунок 2.6).

Виявлено дві різні моделі (Додаток В, таблиці В.5-В.7):

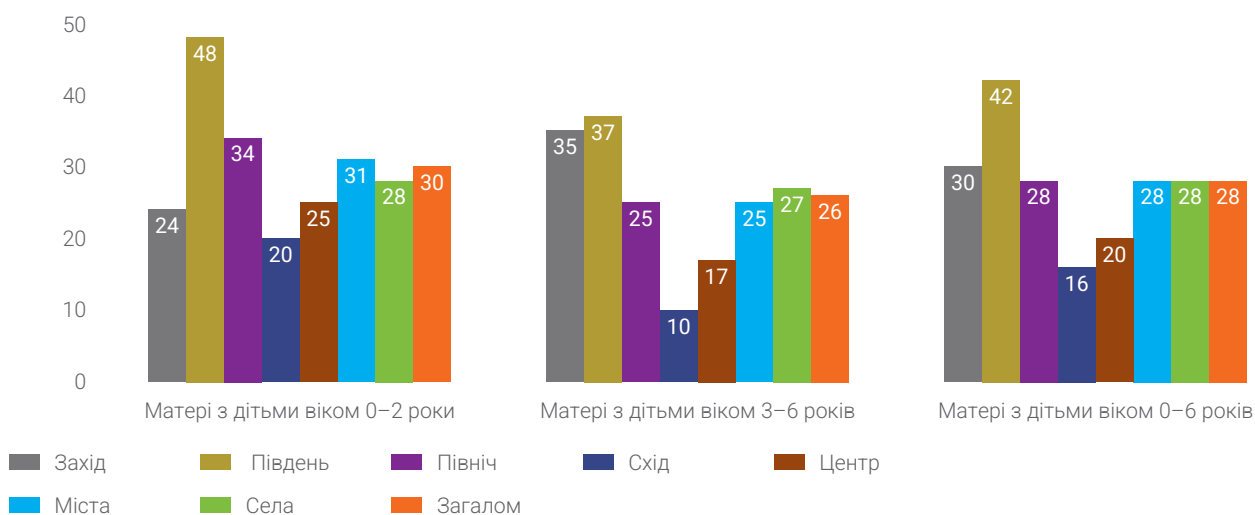
Вимушена неактивність, коли жінки хочуть працювати, але стикаються зі структурними обмеженнями.

Обрана неактивність, коли жінки віддають пріоритет догляду в умовах наявних економічних і соціальних реалій.

Обидві моделі мають значення для політики. Перша вказує на нереалізований попит на зайнятність і послуги. Друга відображає поширені норми, процеси ухвалення рішень у домогосподарствах і рівень довіри до послуг із догляду за дітьми та умов ринку праці.

Важливо, що довгостроковий вихід із ринку праці не є типовим очікуванням. Загалом 87 відсотків матерів, які на момент опитування були економічно неактивними, планують повернутися на ринок праці в майбутньому. Із них 64 відсотки мають намір зробити це до досягнення дитиною семирічного віку. Це свідчить про сильний середньостроковий зв'язок із ринком праці та підкреслює важливість своєчасного розширення послуг ДОД та впровадження сімейно орієнтованих умов праці.

Рисунок 2.6. Частка економічно неактивних матерів дітей віком 0–6 років, які хочуть працювати, у відсотках



Адаптивні стратегії зайнятості під час раннього догляду за дитиною

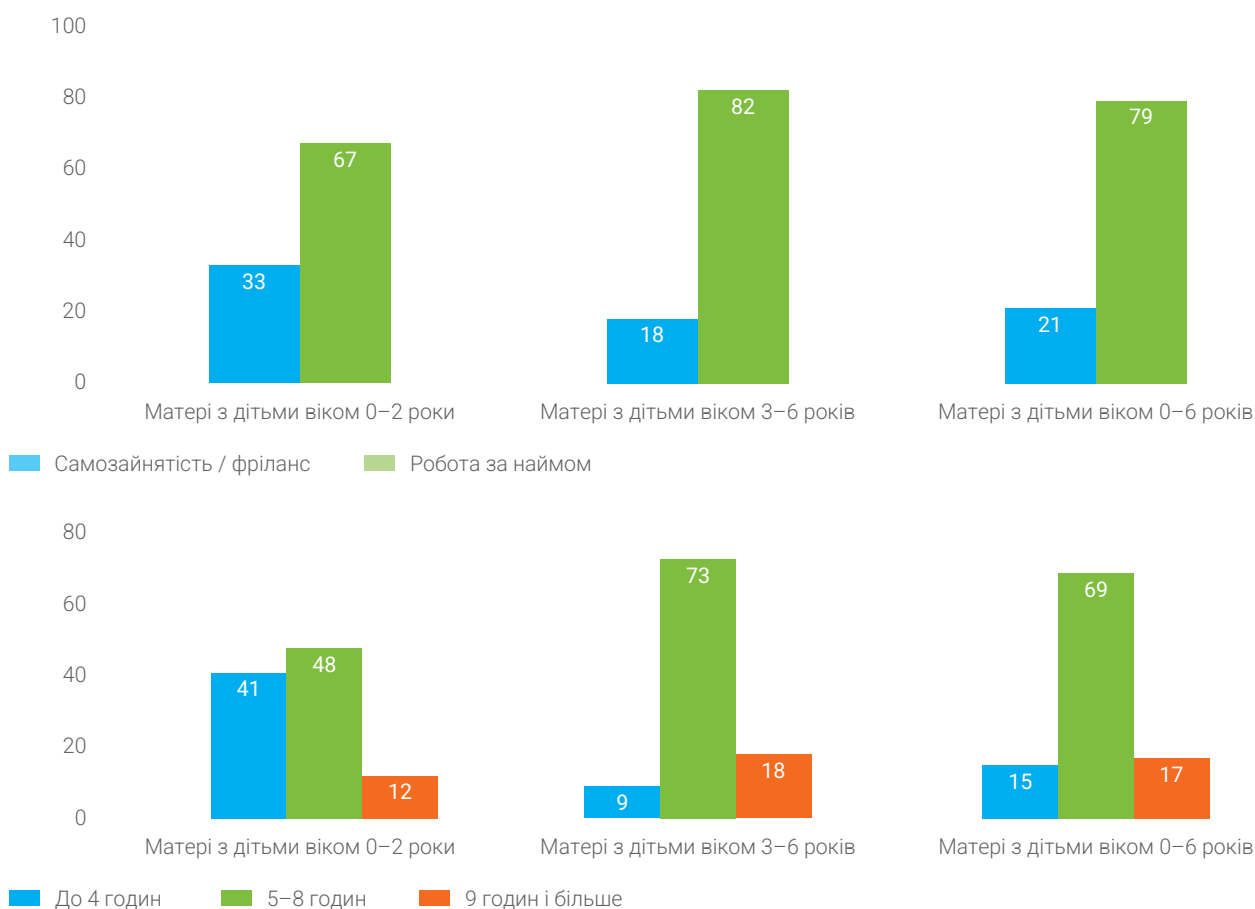
Окрім статусу зайнятості матерів, обов'язки з догляду суттєво впливають на форми їхньої участі у ринку праці. Жінки з дітьми змушені адаптувати свою зайнятність, щоб поєднувати оплачувану працю з доглядом, часто ціною значних особистих витрат.

Як показує наше опитування, **більшість зайнятих матерів є найманими працівницями (загалом 79 відсотків)**. Водночас показник самозайнятості є вищим серед матерів із найменшими дітьми (33 відсотки)¹¹⁸ (рисунок 2.7). З дорослішанням дітей перехід до найманої занятості¹¹⁹ стає більш поширеним (82 відсотки серед матерів дітей віком 3–6 років).

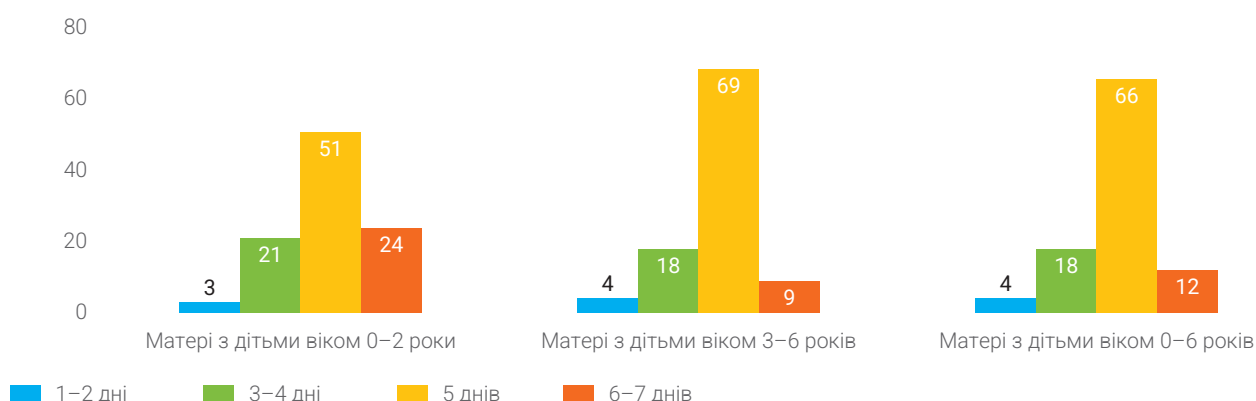
Ця закономірність свідчить про те, що **самозайнятість переважно виконує функцію тимчасової стратегії в період раннього догляду за дітьми**. Вона відображає обмежений доступ до формальної зайнятості, сумісної з доглядовими обов'язками, а також відносну гнучкість роботи з дому, а не підприємницькі амбіції. Із дорослішання дітей і зменшенням потреб у догляді залежність від самозайнятості знижується, що передбачає повернення до стандартних форм зайнятості.

Подібна динаміка спостерігається й щодо робочого часу. Серед матерів дітей віком 0–2 роки лише 48 відсотків працюють 5–8 годин на день, тоді як 40 відсотків працюють у середньому менше ніж 4 години (рисунок 2.7). Ситуація суттєво змінюється серед матерів дітей віком 3–6 років. У цій групі майже 73 відсотки працюють 5–8 годин на день і лише 9 відсотків – менше ніж 4 години. Це демонструє, як **неповна зайнятість може бути адаптивною стратегією в період інтенсивного догляду**, яка з часом поступово змінюється на стандартну тривалість робочого дня у процесі зменшення обов'язків з догляду.

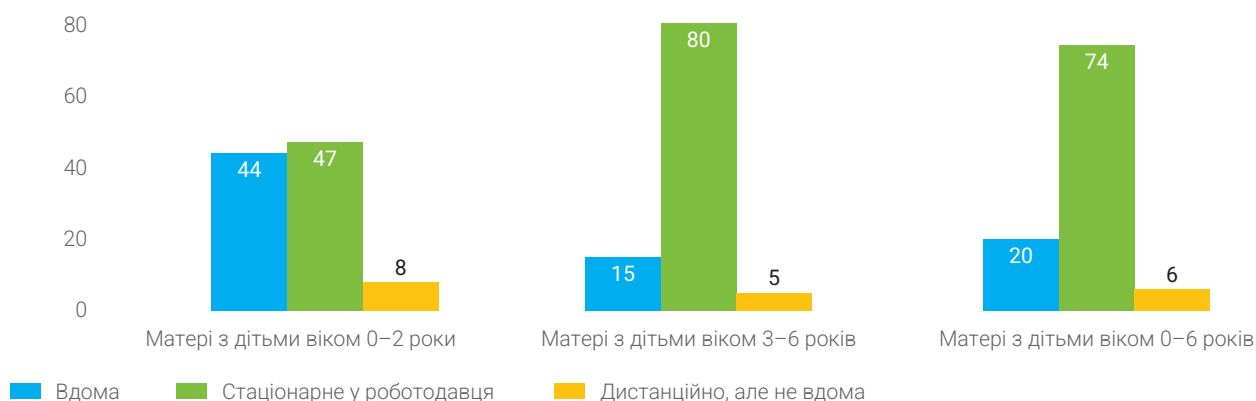
Рисунок 2.7. Тип зайнятості (вгорі) і тривалість робочого дня (внизу) матерів дітей віком 0–6 років, у відсотках



Тижневі графіки додатково ілюструють таку адаптацію. **Трохи більше половини матерів немовлят працюють повний п'ятиденний тиждень**. У віці дітей 3–6 років цей показник зростає до 69 відсотків (рисунок 2.8). Значна частка матерів повідомляє про фрагментовані або розтягнуті графіки, коли короткі робочі години розподіляються на шість або сім днів, щоб узгодити їх із обов'язками з догляду за дітьми. Така **неформальна гнучкість компенсує відсутність інституціоналізованих сімейно орієнтованих умов праці** та може супроводжуватися фізичним й психологічним виснаженням.

Рисунок 2.8. Тривалість робочого тижня матерів дітей віком 0–6 років, у відсотках

Окрім того, місце роботи має критичне значення. **Майже половина (44 відсотки) матерів дітей віком до трьох років працюють із дому** порівняно з 15 відсотками серед матерів дітей віком 3–6 років (рисунок 2.9). Робота з дому тісно пов'язана із самозайнятістю, що свідчить про те, що **відносно невелика частка матерів отримує можливість дистанційно працювати в межах формальних трудових відносин**.

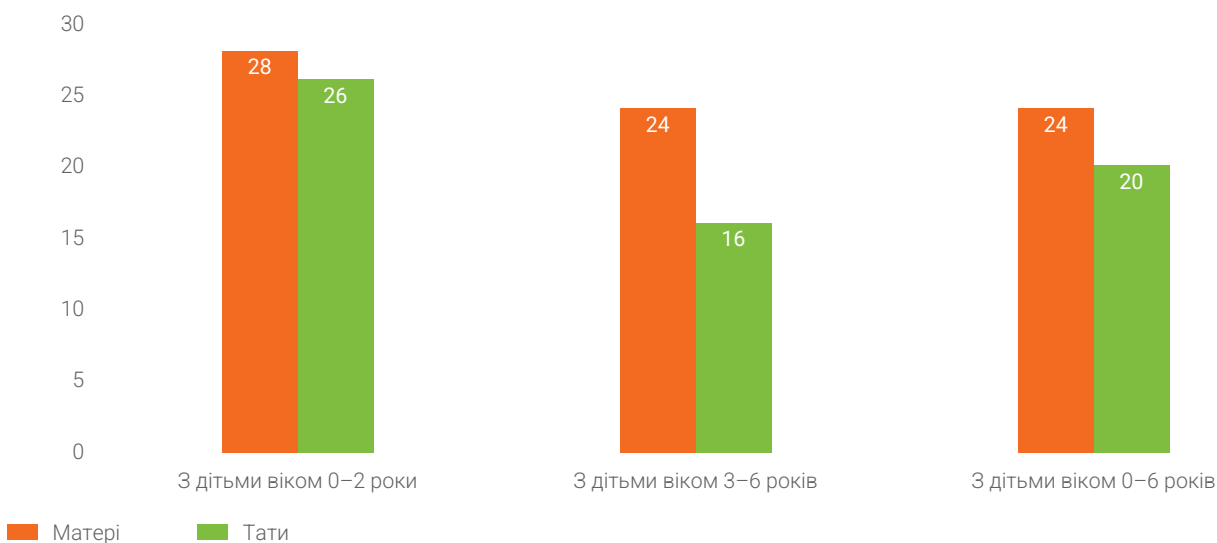
Рисунок 2.9. Місце роботи матерів дітей віком 0–6 років, у відсотках

Загальний рівень неформальної зайнятості¹²⁰ серед працюючих матерів становить 24 відсотки, що близько до національного середнього показника. Неформальність є вищою серед матерів немовлят, 28 відсотків, але зменшується з дорослішанням дітей (рисунок 2.10). Водночас рівень неформальної зайнятості серед чоловіків із дітьми віком 0–6 років є нижчим. Найбільший розрив спостерігається серед батьків дітей віком 3–6 років, де неформальна зайнятість серед чоловіків значно нижча, ніж серед жінок (16 відсотків проти 24 відсотків).

Це вказує на ширшу структурну проблему, яка полягає в **обмеженому доступі до гнучких і стабільних формальних робочих місць** та у несприятливих умовах для формального підприємництва для батьків із малими дітьми. Неформальна зайнятість серед батьків дітей дошкільного віку не є відокремленим сегментом ринку праці для певної групи. Натомість вона часто є доступною гібридною формою, яка забезпечує гнучкість і знижує бар'єри входу на ринок праці за відсутності гнучких, сімейно орієнтованих і стабільних формальних робочих місць.

Водночас особливо **вразливий сегмент неформальної зайнятості включає випадкову роботу або працю на особистих селянських господарствах у сільській місцевості** та малих містах, де такі форми часто є вимушеними через відсутність робочих місць у межах досяжної транспортної доступності. Висновок полягає у тому, що пріоритет має надаватися не лише формалізації зайнятості, а підвищенню її гнучкості та орієнтованості на сім'ю.

Рисунок 2.10. Informal employment among mothers and fathers of children aged 0-6, per cent



Разом ці результати демонструють послідовний набір адаптивних стратегій. У перші роки життя дитини жінки поєднують скорочений робочий час, близькість до дому, гнучкі графіки та часто самозайнятість, щоб залишатися залученими до ринку праці, доки потреби в догляді не зменшаться. Відтак зайнятість поступово нормалізується: збільшуються тривалість робочого часу та мобільність, а зайнятість стає більш стабільною.

Ці стратегії демонструють стійкість і рішучість матерів у поєднанні оплачуваної праці та догляду за дітьми. Водночас вони пов'язані з відчутними втратами: нижчими доходами, меншою стабільністю зайнятості, повільнішим кар'єрним зростанням тощо. У такий спосіб період раннього догляду за дітьми стає критичним етапом, на якому закріплюється «штраф за материнство» і формуються довгострокові нерівності в доходах і кар'єрних траєкторіях. Це свідчить не про відсутність амбіцій, а про вимушену адаптацію до обмежених можливостей.

Чинники готовності матерів працювати

На те, чи хочуть економічно неактивні матері працювати, впливають кілька факторів.

Рівень освіти визначає можливості жінок на ринку праці. **Для жінок з професійно-технічною або вищою освітою зайнятість пов'язана з вищими очікуваними вигодами**, тому вони значно частіше висловлюють бажання працювати, ніж жінки з незакінченою середньою освітою.

Серед економічно неактивних жінок із дітьми віком до трьох років 32 відсотки із професійно-технічною освітою і 30 відсотків із вищою освітою повідомляють про бажання працювати порівняно з 27 відсотками серед жінок із середньою освітою й 15 відсотками серед жінок із незакінченою середньою освітою. Подібна закономірність спостерігається серед матерів дітей віком 3–6 років, де 30 відсотків жінок із професійно-технічною освітою і 27 відсотків із вищою освітою висловлюють бажання працювати порівняно з 21 відсотком серед жінок із середньою освітою. Отже, у періоди інтенсивного догляду за дітьми збереження орієнтації на зайнятість частіше характерне для жінок з вищим рівнем освіти (Додаток В, таблиця В.5).

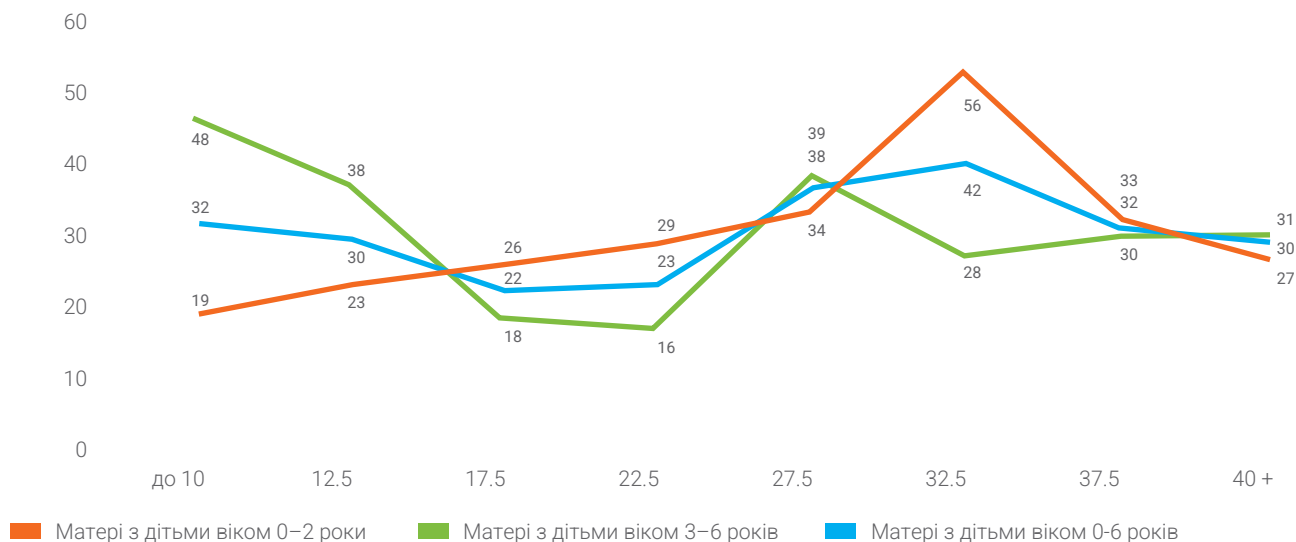
Окрім того, **рівень доходу домогосподарства нелінійно впливає на готовність жінок працювати.**

У домогосподарствах із доходом приблизно до 17 500 грн на місяць зі зростанням доходу готовність жінок працювати зменшується.

Із подальшим зростанням доходу домогосподарства, приблизно до 32 500 грн, готовність жінок працювати знову зростає і досягає максимуму на рівні орієнтовно 42 відсотків серед жінок із дітьми віком 0–6 років. Відтак за подальшого зростання доходів вона знову знижується. Серед жінок із дітьми віком до 3 років така закономірність виражена сильніше і має чітку пікову форму: зі зростанням доходу домогосподарства приблизно до 32 500 грн частка тих, хто хоче працювати, різко зростає й досягає максимуму (56 відсотків), а далі зі збільшенням доходу поступово знижується.

Найнижчу готовність працювати демонструють жінки в домогосподарствах із доходом від 15 000 до 25 000 грн. Це явище можна описати як «пастку середнього доходу». Воно виникає в ситуації, коли сім'ї вже не перебувають у крайній бідності, але ще не мають достатніх ресурсів, щоб оплачувати послуги із догляду за дітьми або іншу допомогу, які зробили б зайнятість економічно доцільною (рисунок 2.11).

Рисунок 2.11. Частка економічно неактивних матерів, які хочуть працювати (у відсотках), за середнім місячним доходом домогосподарства (у гривнях)



Кількість дітей має виражений і послідовний вплив на готовність жінок працювати. **Серед економічно неактивних матерів із однією дитиною лише 23 відсотки висловлюють бажання працювати.** У разі появи другої дитини цей показник зростає до 39 відсотків. Ця закономірність, імовірно, пов'язана як зі зростанням фінансових потреб у разі збільшення розміру сім'ї, так і з накопиченим досвідом організації догляду. З часом жінки краще опановують навички з догляду за дітьми, а старші діти можуть частково допомагати, що робить поєднання оплачуваної праці та догляду більш реалістичним (Додаток В, таблиця В.6).

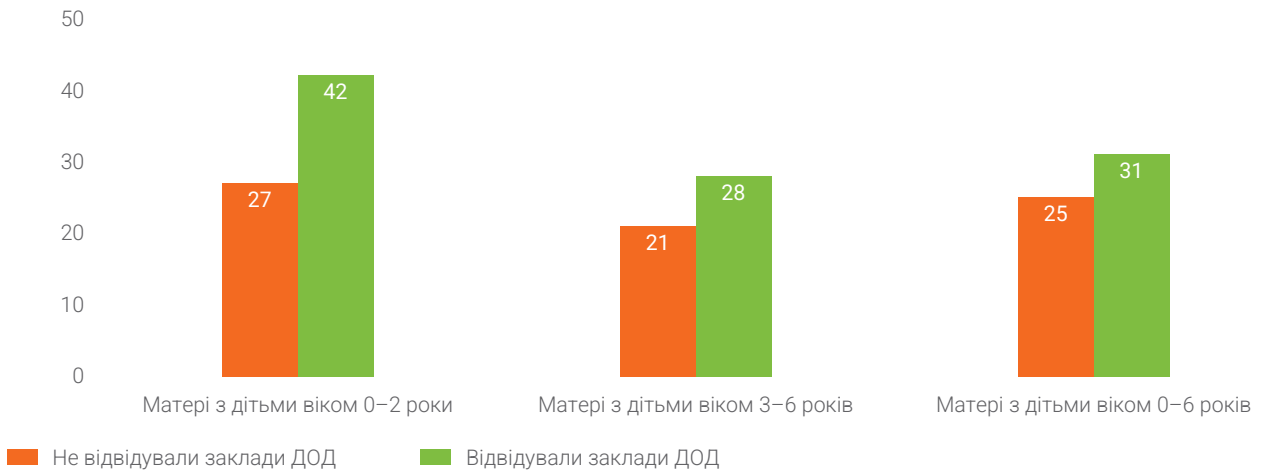
Наявність партнера по-різному впливає на готовність жінок працювати залежно від віку дитини. **Серед економічно неактивних жінок із дітьми віком 0–2 роки жінки з партнером частіше висловлюють бажання працювати, ніж ті, хто не має партнера (31 відсоток проти 24 відсотків).** **Серед матерів дітей віком 3–6 років спостережена протилежна тенденція.** Жінки з партнером рідше висловлюють бажання працювати (25 відсотків), тоді як жінки без партнера демонструють вищу готовність (29 відсотків) (Додаток В, таблиця В.7). Це може вказувати на те, що підтримка партнера полегшує повернення до роботи в період раннього догляду за дитиною. Натомість у матерів дітей старшого дошкільного віку більшої ваги набувають фінансові потреби та відповідальність за дохід сім'ї, що впливає на їхнє бажання працювати.

Місце проживання жінок має мінімальний вплив на їхню готовність повернутися до праці. Різниця між частками жінок з сільських і міських місцевостей, які хотіли працювати, але не могли цього зробити, не перевищує 2 відсоткових пункти, що свідчить про те, що бар'єри зайнятості є переважно подібними незалежно від типу поселення.

Результати дослідження показують, **що вплив користування послугами ДОД на бажання економічно неактивних матерів працювати проявляється передусім серед матерів дітей віком до 3 років,** тоді як загальна картина залишається стриманою. Серед жінок із дітьми віком 0–6 років використання послуг ДОД незначно підвищує частку тих, хто висловлює таке бажання. Різниця є більш відчутною серед жінок із дітьми віком до 3 років. У цій групі 27 відсотків жінок, чії діти не використовують послуги ДОД, хочуть працювати (порівняно з 42 відсотками тих, чії діти такі послуги отримують). Серед жінок із дітьми віком 3–6 років різниця є меншою: 21 відсоток проти 28 відсотків (рисунок 2.12).

Це свідчить про те, що доступ до послуг ДОД більше пов'язаний із бажанням працювати, коли діти є дуже малими, але сам по собі зазвичай не усуває інших бар'єрів для зайнятості. Багато економічно неактивних жінок стикаються з перехресними обмеженнями, такими як низький очікуваний рівень оплати праці, проблеми зі здоров'ям або потреби в догляді, наявність кількох дітей, безпекові ризики або стійкі соціальні норми щодо материнського догляду. В результаті **наявність місця в закладі дошкільної освіти сама по собі не є достатньою для зміни намірів щодо зайнятості без додаткових підтримувальних заходів.** Це дає підстави зробити висновок про необхідність інтегрованих пакетів політик, які поєднують догляд за дітьми з гнучкими умовами праці, адекватною оплатою праці та підтримувальними соціальними нормами.

Рисунок 2.12. Частка економічно неактивних матерів, які хочуть працювати, за користуванням послугами ДОД, у відсотках



Загалом багато економічно неактивних матерів демонструють готовність працювати. Найчастіше це жінки з вищою освітою, жінки з домогосподарств із найнижчим або найвищим рівнем доходу, а також жінки з більшою кількістю дітей. Водночас значна частка жінок, особливо в домогосподарствах із середнім рівнем доходу, сприймає зайнятність як непрактичну, оскільки доступні робочі місця не забезпечують достатньої гнучкості або доступної підтримки догляду за дітьми, необхідної для поєднання роботи з доглядовими обов'язками.

Отже, зайнятність жінок у дошкільні роки життя дітей значною мірою визначається обов'язками з догляду, що призводить до формування «штрафу за материнство» та одночасно «бонусом за татівство» на ринку праці. Матері малих дітей мають значно нижчі рівні зайнятості, вищий рівень економічної неактивності та суттєво нижчі доходи порівняно з татами або жінками без малих дітей. Ці розриви посилюються вертикальною та горизонтальною сегрегацією, обмеженим доступом до гнучкої формальної зайнятості та недостатньою підтримкою системи догляду за дітьми. В перші роки життя дитини багато матерів застосовують адаптивні стратегії, такі як скорочений робочий час, самозайнятність, робота з дому та фрагментовані графіки, щоб залишатися залученими до ринку праці. Хоча ці стратегії демонструють стійкість, вони часто супроводжуються нижчими доходами, меншою стабільністю зайнятості та повільнішим кар'єрним зростанням. Аналіз також показує, що багато економічно неактивних матерів хотіли б працювати, але стикаються зі структурними бар'єрами, такими як обмеження у сфері догляду за дітьми, низький очікуваний рівень оплати та негнучкі умови праці. Загалом результати опитування підтверджують, що статус зайнятості матерів визначається не стільки мотивацією, скільки взаємодією обов'язків з догляду, структурою ринку праці та обмеженнями систем сімейно орієнтованої підтримки. Розширення доступу до послуг ДОД, просування гнучкої формальної зайнятості та заохочення більш рівномірного розподілу обов'язків із догляду визначають ключові передумови підвищення економічної залученості жінок і зменшення вкоріненої гендерної нерівності на ринку праці.

2.3. Бар'єри та підтримка для батьків на робочому місці

Характер робочих місць і особливості трудових відносин визначають те, чи призводить наявність малих дітей до переривання зайнятості або тривалого виходу з ринку оплачуваної праці. Для сімей із малими дітьми результати участі в ринку праці залежать як від індивідуальних рішень батьків, так і від того, як роботодавці застосовують правові гарантії, реагують на потреби працівників/-ць у догляді за дітьми та наскільки дієво забезпечують гнучкі умови праці. В Україні розрив між формальними гарантіями та повсякденною реальністю на робочому місці став особливо помітним в умовах війни, дефіциту робочої сили та зростання потреб у догляді. Розуміння позиції роботодавців щодо підтримки або обмеження участі матерів і татів у трудовій діяльності є критично важливим для виявлення інституційних бар'єрів, що відтворюють гендерну нерівність і послаблюють економічну стійкість сімей.

Правові гарантії та реалії їх реалізації на робочому місці

Україна володіє відносно комплексною правовою базою у сфері охорони материнства, соціальних відпусток для батьків і недискримінації. Водночас наявні дані свідчать, що формальне закріплення прав не гарантує їх забезпечення на робочому місці. Дослідження послідовно вказують на **необхідність інтегрованого підходу, який би поєднував трудове законодавство, політики зайнятості, законодавство у сфері гендерної рівності та заходи соціального захисту**, зокрема послуги ДОД та сімейно орієнтовані умови праці. Без належного забезпечення виконання, моніторингу та виділення ресурсів одних лише правових гарантій недостатньо для підтримки батьків, особливо матерів, у збереженні стабільної зайнятості.

Водночас важливо визнати, що не всі роботодавці чинять опір сімейно орієнтованим практикам. Наші інтерв'ю засвідчують, що багато роботодавців, особливо у великих компаніях, вважають передбачену законодавством відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 18 тижнів прийнятною з організаційної точки зору. Деякі з них уже пропонують гнучкі графіки або можливість дистанційної роботи для батьків із малими дітьми. Ці приклади демонструють, що **сімейно орієнтовані практики зайнятості є цілком реалістичними й можуть слугувати моделлю для ширшого впровадження**, хоча поки що вони не набули достатнього поширення.

Дані опитування показують, що більшість жінок і чоловіків не фіксує часті порушення батьківських прав або гарантій. Щонайменше **80 відсотків жінок із дітьми віком 0–6 років і понад 70 відсотків чоловіків із дітьми того ж віку зазначають, що ніколи не стикалися з прямими порушеннями**, такими як звільнення через вагітність або відмова в наданні передбаченої законом соціальної відпустки (Додаток В, таблиці В.8–В.10). Це свідчить про широке дотримання базових правових вимог.

Разом з тим опитування виявляє більш складне поєднання досвіду та сприйняття дискримінації. Хоча більшість респондентів/-ок особисто не стикалися з прямими відмовами у працевлаштуванні, **понад дві третини жінок вважають, що роботодавці мають негативне ставлення до працевлаштування жінок із малими дітьми**. Це сприйняття є особливо поширеним серед жінок із дітьми віком до 3 років (73 відсотки) (Додаток В, таблиці В.11–В.13).

З точки зору жінок, особливо матерів дітей віком до 3 років (64 відсотки), **одним із найпоширеніших бар'єрів є відмова у працевлаштуванні через планування материнства** (Додаток В, таблиця В.11). Менша частка жінок (48 відсотків) поділяють думку, що жінки можуть робити кар'єру лише до певного рівня. Ці результати свідчать, що очікуване материнство залишається значущим фактором у рішеннях щодо найму, навіть для жінок із відносно високою кваліфікацією.

Чоловіки з малими дітьми менш гостро сприймають ці бар'єри. Серед чоловіків із дітьми віком 0–2 роки 57 відсотків вважають, що наявність малих дітей ускладнює працевлаштування жінок, 46 відсотків згадують про відмови жінкам у працевлаштуванні через плани материнства, а 36 відсотків зазначають, що існують обмеження для кар'єрного зростання жінок (Додаток В, таблиця В.11). Ця розбіжність у сприйняттях підкреслює вплив гендерних норм на те, що визнається дискримінацією, а що залишається поза увагою.

Загалом ці результати дають підстави стверджувати, що **відсутність явних порушень не означає, що на робочих місцях активно підтримують батьків**. Дискримінація часто проявляється в непрямих або неформалізованих формах, які важко зафіксувати, але вони все одно впливають на поведінку¹²¹. Для жінок із малими дітьми, зокрема тих, які мають вищу освіту та попередній досвід роботи, недостатня підтримка на робочому місці у виконанні обов'язків із догляду й надалі обмежує можливості працевлаштування, попри наявність формальних прав.

Непряма дискримінація включає небажання наймати жінок із малими дітьми, обмежений доступ до гнучких умов праці, виключення з навчання або наставництва, обмежені можливості просування, нижчу оплату праці та нестабільні або неформальні контракти. Ці бар'єри часто не фіксуються, але **респонденти/-ки визнають їх ключовими перешкодами для зайнятості жінок у дошкільні роки материнства**, навіть якщо особисто з ними не стикалися.

Відмови у працевлаштуванні та їхні причини

Повідомлення про недотримання правил частіше озвучують жінки із дітьми віком 0–2 роки та 7–9 років.

Серед матерів дітей віком 7–9 років, які проживають у містах, 57 відсотків повідомили про неодноразові відмови у працевлаштуванні в період догляду за малими дітьми порівняно з 15 відсотками серед матерів у сільській місцевості (Додаток В, таблиця В.13). Це свідчить про те, що хоча міські ринки праці пропонують більше можливостей, вони також можуть характеризуватися жорсткішим відбором і дискримінацією матерів із малими дітьми.

Серед матерів дітей віком 0–2 роки дві третини загалом не повідомляли про відмови, проте різниця між містом і селом залишається помітною. В сільській місцевості матері частіше повідомляли про повторні відмови, ніж у містах (42 відсотки проти 10 відсотків). Серед матерів дітей віком 3–6 років близько третини повідомили про повторні відмови, водночас істотних відмінностей між міськими та сільськими районами не спостерігається.

Про відмови у працевлаштуванні згадали й жінки, які ще не мають дітей, але планують материнство в найближчі роки. Серед жінок, які планують народження дитини протягом наступних п'яти років, 27 відсотків у містах і 11 відсотків у сільській місцевості повідомили про повторні відмови (Додаток В, таблиця В.14).

Жінки, які повідомляли про відмови у працевлаштуванні, найчастіше пояснювали їх наявністю малої дитини.

Такої думки дотримуються здебільшого матері дітей віком 3–6 років (таблиця 2.5). Інші поширені причини названі такі: недостатній досвід роботи та сумніви роботодавців щодо гнучкості графіка або готовності працювати понаднормово.

Недостатній досвід роботи є, на думку майже половини опитаних жінок, які планують народження дитини, найчастішою причиною відмов. Відсутність конкретних компетенцій або кваліфікації є другою за поширеністю причиною. Окремо зафіксовано очікування роботодавців, що молоді жінки невдовзі матимуть дітей. У цій групі **на очікуване материнство як причину відмови вказали 35 відсотків респонденток**, що свідчить про те, що репродуктивні очікування впливають на рішення щодо найму ще до того, як жінки стають матерями (Додаток В, таблиця В.15).

Таблиця 2.5. Частка непрацюючих матерів, які повідомляють про причини відмов у працевлаштуванні від роботодавців, за віком дитини, у відсотках

	Матері з дітьми віком 0–2 роки	Матері з дітьми віком 3–6 років	Жінки, які планують народження протягом п'яти років
Наявність малої дитини (або плани народити протягом п'яти років)	50	74	24
Недостатній досвід роботи	42	35	53
Відсутність необхідних навичок і компетенцій	25	18	29
Перерва у зайнятості	0	7	8
Сумніви щодо гнучкості мого графіка роботи чи готовності працювати понаднормово	17	14	0
Мої високі очікування щодо зарплати	17	9	11
Інше	9	4	18

Важливо, що дослідження не підтверджує припущення, нібито небажання наймати матерів пов'язане лише з об'єктивними недоліками кандидаток. Матері, які взяли участь у дослідженні, часто сприймали завищені або нерелевантні вимоги у вакансіях як спосіб приховати упередження роботодавців проти кандидаток із малими дітьми. Це пояснення опосередковано підтвердили матеріали глибоких інтерв'ю з роботодавцями, хоча останні зазвичай приписували такі практики іншим роботодавцям, а не власній поведінці.

Сприйняття має значення навіть тоді, коли дискримінація не є власним досвідом. Історії, що поширюються соціальними мережами, медіа та у спілкуванні з іншими, формують очікування й поведінкові установки щодо ринку праці. **Поширене серед жінок сприйняття дискримінації саме по собі може стати додатковим фактором самообмеження і стримування**, навіть якщо фактичні випадки дискримінації трапляються рідше. Очікування упередженого ставлення змушує жінок погоджуватися на гірші пропозиції роботи, уникати зміни роботи або відкладати пошук роботи. Тому навіть сам страх дискримінації послаблює зв'язок жінок із ринком праці та поглиблює нерівність.

Наведені нижче слова респондентів/-ок чітко ілюструють ці процеси.



Мені знизили зарплату після відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. Я очікувала одного, але вийшло інакше. Дискримінація матерів усе ще існує.

Мати дитини віком 1 рік

Роботодавці мають обирати між наймом жінки або своїм доходом. Ну, дохід понад усе.

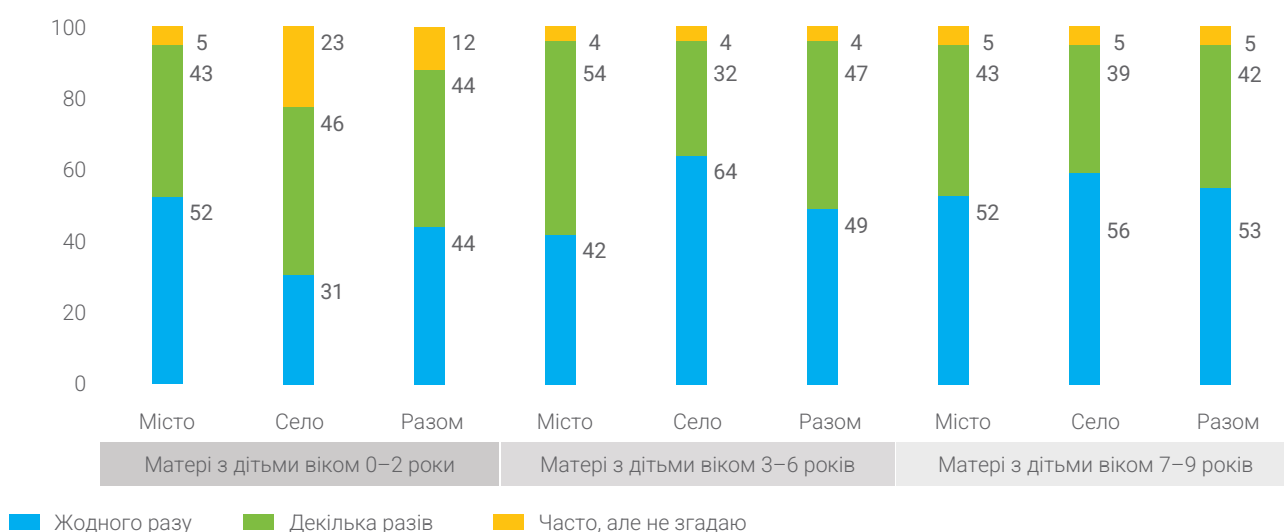
Роботодавець, торгівля

Отже, дискримінація часто діє приховано, впливаючи на результати без явних порушень. **Самого страху негативного ставлення вже достатньо, щоб жінки змінювали рішення щодо виходу на роботу, що і послаблює їхній зв'язок із ринком праці.** Це означає, що антидискримінаційне законодавство потрібно мати і реально виконувати, а також створювати стимули для роботодавців впроваджувати сімейно орієнтовані політики та проводити інформаційні кампанії, спрямовані на забезпечення більшої прозорості практик зайнятості.

Пропозиції роботи, оплата та умови праці

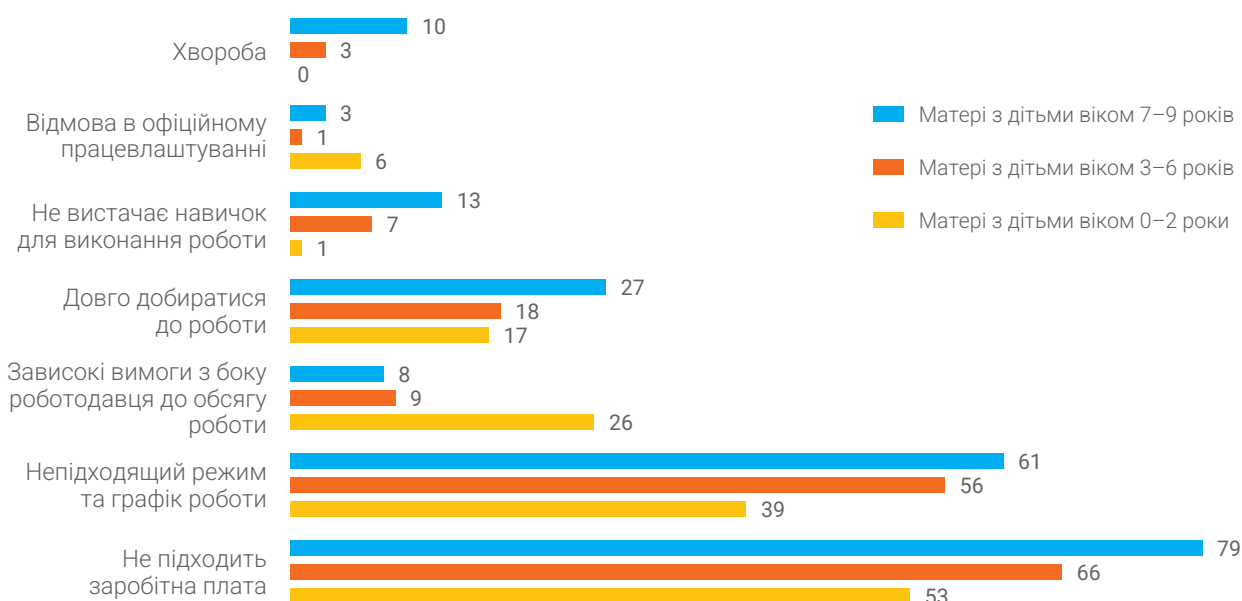
Більшість жінок повідомляють, що не відмовлялися від пропозицій роботи, особливо в сільській місцевості (рисунок 2.13). Найвищий рівень готовності приймати умови роботодавців спостерігається в сільській місцевості серед безробітних жінок із дітьми віком 3–6 років (64 відсотки). Це свідчить про обмежену переговорну позицію та готовність погоджуватися на несприятливі умови.

Рисунок 2.13. Частка непрацюючих матерів, які повідомляють про відмову від запропонованої роботи, у відсотках



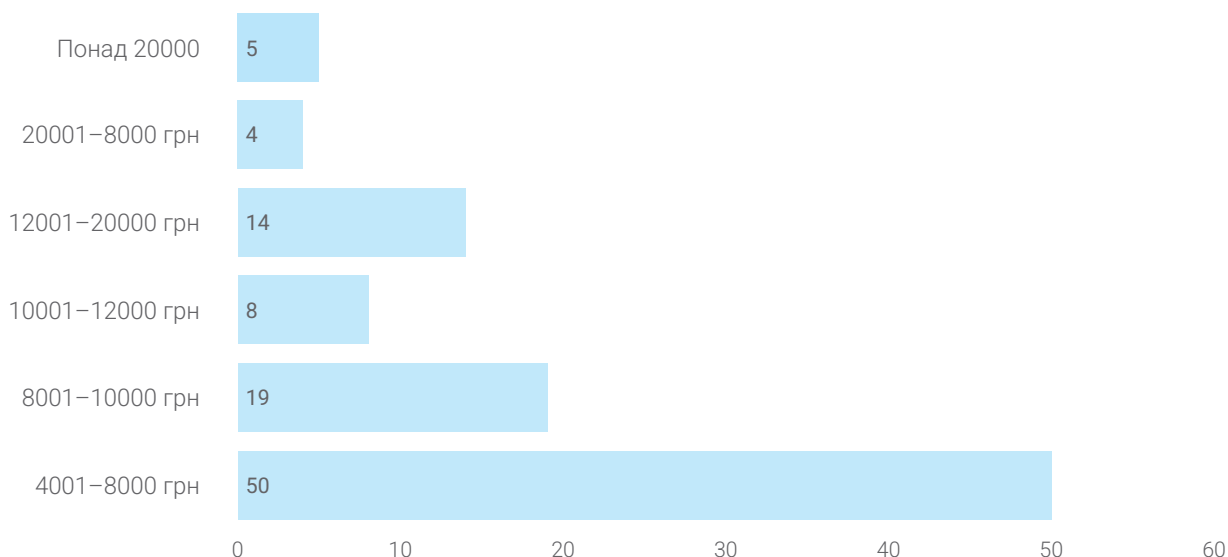
Коли жінки відмовляються від запропонованої роботи, то це переважно зумовлено низькою оплатою праці та несумісним робочим графіком (рисунок 2.14). Серед жінок із дітьми віком 3–6 років 66 відсотків відмовляються через неприйнятний рівень заробітної плати і 56 відсотків – через гнучкий графік. Для жінок із дітьми віком 7–9 років ці показники зростають до 79 і 61 відсотка відповідно. Це свідчить про те, що матері маленьких дітей ухвалюють рішення про прийняття або відхилення пропозицій роботи насамперед з огляду на рівень оплати праці та гнучкість робочого графіка, який би давав можливість поєднувати роботу із доглядом за дитиною.

Рисунок 2.14. Частки непрацюючих жінок із дітьми віком 0–9 років за основними причинами відмови від запропонованої роботи, у відсотках



Окрім того, очікування щодо заробітної плати виявляють структурні проблеми (рисунок 2.15). Багато матерів повідомляють, що їм пропонують зарплату в межах 4000–8000 грн¹²², що є нижчим або несуттєво перевищує встановлений мінімальний рівень заробітної плати, який станом на 2025 рік становив 8000 грн. Це свідчить про те, що роботодавці часто недооцінюють жінок із дітьми або припускають їхню обмежену переговорну спроможність навіть в умовах дефіциту робочої сили.

Рисунок 2.15. Частка непрацюючих матерів із дітьми віком 0–6 років за рівнями запропонованої заробітної плати, від якого вони відмовлялися, у відсотках



Гнучкість, гендерні норми та нерівні очікування

Негативний вплив на економічні можливості жінок у період догляду за малими дітьми пов'язаний із практиками та уявленнями роботодавців не лише щодо матерів, а й щодо ролі татів у догляді, які виходять із припущення, що догляд за дітьми є переважно жіночою відповідальністю.

Опитування показує, що **відносно небагато татів намагаються адаптувати свої умови праці для догляду за дітьми**. Серед тих, хто це робить, приблизно кожен десятий повідомляє, що роботодавці не готові забезпечити навіть мінімальну гнучкість, наприклад, можливість інколи раніше піти з роботи. Про це повідомили 23 відсотки чоловіків із дітьми віком 0–2 роки і 5 відсотків чоловіків із дітьми віком 3–6 років.

Підтримку залучення татів до догляду від роботодавців жінки вважають обмеженою й переважно неформальною. Результати опитування показують, що жінки оцінюють готовність роботодавців враховувати обов'язки чоловіків з догляду як помірну (Додаток В, таблиця В.16). Більшість роботодавців, за оцінками жінок, пропонують татам короткі неоплачувані відпустки, про що повідомили близько 58 відсотків жінок. Деякі дозволяють чоловікам використовувати позапланову оплачувану щорічну відпустку. Про це повідомили 18 відсотків жінок із дітьми віком до 3 років і 21 відсоток жінок із дітьми віком 3–6 років. Значно менша частка роботодавців, за оцінками респонденток, пропонує дистанційну роботу або зменшене навантаження для татів (відповідно 9 і 8 відсотків). Близько чверті (26 відсотків) респонденток вважають, що роботодавці очікують, що чоловіки домовлятимуться про зміни неформально з колегами, а не отримуватимуть формальну організаційну підтримку. У процесі дорослішання дітей навіть ці обмежені можливості зазвичай зменшуються.

Водночас **самі ж чоловіки оцінюють ставлення роботодавців до участі татів у догляді за дітьми як ще менш сприятливі** (Додаток В, таблиця В.17). Опитані чоловіки зазначають, що роботодавці пропонують дуже обмежені варіанти. Близько 48 відсотків чоловіків вважають, що тати можуть брати відпустку лише за власний рахунок, тоді як лише 22 відсотки переконані, що вони можуть домовитися про тимчасове заміщення з колегами або використати оплачувану щорічну відпустку.

Жінки, які планують народження дитини, також демонструють обережні очікування. Понад 21 відсоток припускає обмеження гнучкої роботи після народження дитини. Серед відповідей на запитання про очікувану підтримку від роботодавців жінки, які планують народження дитини, найчастіше зазначають гнучкий графік протягом дня або тижня (51 відсоток), додаткову відпустку (27 відсотків) і скорочений робочий час (22 відсотки) (Додаток В, таблиця В.18). Жінки в міських районах частіше очікують вищої заробітної плати та можливості дистанційної роботи (по 22 відсотки), тоді як жінки в сільській місцевості значно рідше очікують на такі форми підтримки (відповідно 6 і 5 відсотків).

Досвід працюючих матерів суттєво різниться від цих очікувань. **Серед сільських жінок з дітьми віком 3–6 років 66,8 відсотка повідомляють про наявність гнучкого графіка роботи** (Додаток В, таблиця В.19). Так само 43 відсотки жінок із дітьми віком 0–6 років зазначають, що їхній дохід дозволяє покривати витрати на послуги ДОД, натомість серед жінок, які лише планують народження дитини, лише 7% вважають такі витрати для себе доступними. Жінки, які планують народження дитини, також схильні переоцінювати готовність роботодавців надавати додаткову відпустку: 27 відсотків очікують на таку підтримку, тоді як серед працюючих матерів, лише 9 відсотків фактично користуються такою можливістю.

Ці розбіжності між очікуваннями та досвідом свідчать, що **сприйняття обмеженої підтримки від роботодавців формує не лише практика, а й соціальні норми, зокрема щодо поєднання догляду за дітьми та роботи.** Очікування щодо поведінки роботодавців починають впливати на рішення жінок стосовно участі в ринку праці ще до народження дитини.

Загалом ці дані свідчать про **стійкі норми на робочому місці, які позиціонують оплачувану працю як пріоритет для чоловіків, а догляд за дітьми — як основну відповідальність жінок.** Обмежена підтримка від роботодавців участі татів у догляді посилює нерівномірний розподіл обов'язків із догляду та опосередковано обмежує можливості зайнятості матерів. Догляд і далі розглядається як приватне сімейне питання, а не як спільна соціальна відповідальність, що має очевидні наслідки для гендерної рівності на ринку праці.

Відпустка для догляду за дитиною та збереження роботи на практиці

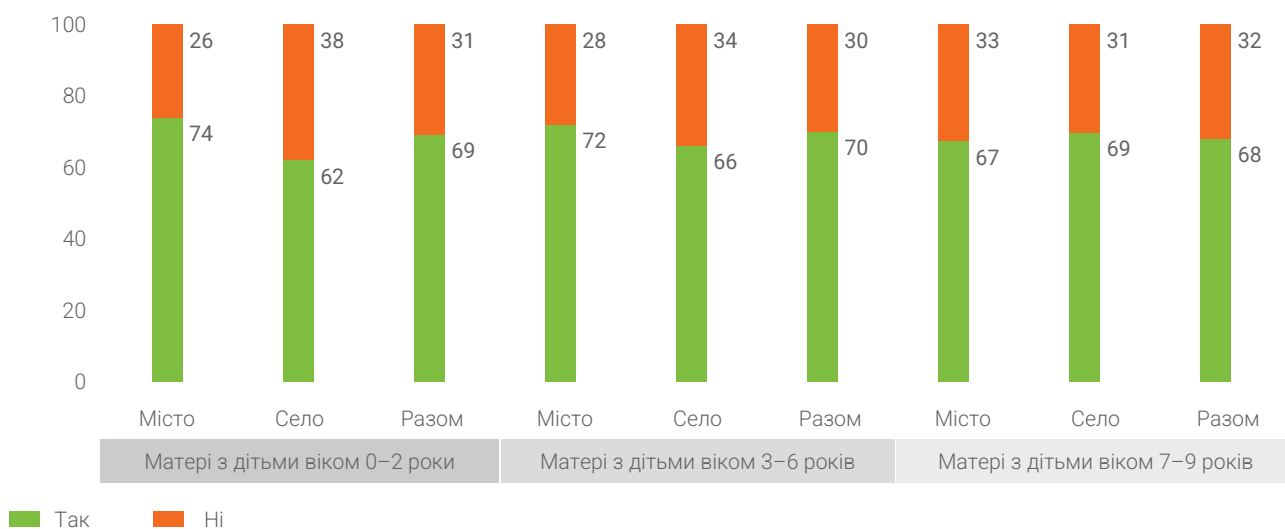
Розрив між правовими гарантіями та фактичним доступом стає особливо помітним на прикладі відпустки для догляду за дитиною до 3 років зі збереженням місця роботи. Дані опитування показують, що **багато матерів, особливо в сільській місцевості, не можуть скористатися передбаченою законом відпусткою для догляду за дитиною тривалістю до трьох років зі збереженням робочого місця** (рисунок 2.16).

Багато хто зазначає, що не може скористатися цим правом як через особисті обставини, наприклад, дуже низький дохід домогосподарства або відсутність партнера, так і у зв'язку з іншими чинниками, пов'язаними з практиками роботодавців або війною. Серед них неформальна зайнятість без офіційних контрактів, створення роботодавцями умов, що змушують жінок звільнитися до народження дитини, а також вимушене переміщення.

Про неможливість скористатися відпусткою для догляду за дитиною зі збереженням місця роботи повідомляють 38 відсотків жінок із дітьми віком 0–2 роки в сільській місцевості, порівняно з 26 відсотками у містах. Подібна картина спостерігається серед жінок, які виховують дітей віком 3–6 років: 34 відсотки в сільській місцевості проти 28 відсотків у містах. Неформальна зайнятість, більш поширена в сільській місцевості, ймовірно, є ключовим фактором, що підриває ці гарантії.

Ця проблема зберігається з часом. Близько третини жінок із дітьми віком 7–9 років ретроспективно повідомляють про свій аналогічний досвід у період, коли їхні діти були молодшими.

Рисунок 2.16. Частка матерів із досвідом роботи, які могли скористатися відпусткою для догляду за дитиною тривалістю до трьох років зі збереженням місця роботи, у відсотках



Водночас **більшість жінок із дітьми дошкільного віку зазначають, що планують повернутися на попереднє місце роботи після відпустки** (Додаток В, таблиця В.20). Однак із віком дитини цей намір знижується. Частка жінок, які більше не планують повертатися, зростає з 12 відсотків серед тих, хто має дітей віком 0–2 роки, до 25 відсотків серед тих, хто має дітей віком 3–6 років.

Відповідно до законодавства України про відпустки¹²³, жінкам, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною, гарантовано збереження місця роботи до досягнення дитиною трирічного віку. Однак на практиці ці гарантії не завжди є ефективними. Вони не захищають у разі закриття бізнесу, структурної реорганізації або створення роботодавцем умов, неприйнятних для жінок, які повертаються до роботи.

Освіта впливає на ці траєкторії. Серед міських жінок із дітьми віком 0–2 роки вищий рівень освіти пов'язаний із більшою ймовірністю повернення або наміру повернутися на те саме місце роботи після відпустки для догляду за дитиною (Додаток В, таблиця В.21).

Водночас серед жінок у містах із дітьми віком 3–6 років ті, які мають середню та вищу освіту, частіше за інших зазначають, що не планують повертатися на попереднє місце роботи (відповідно 39 і 35 відсотків), що свідчить про більшу мобільність і кращу переговорну позицію на ринку праці.

Попри висловлювані наміри повернутися до роботи після відпустки **деякі жінки стикаються з бар'єрами на практиці.** Серед жінок у містах близько 5 відсотків матерів дітей віком 3–6 і 7–9 років повідомили, що роботодавець створив умови, які фактично унеможливили їхнє повернення. Хоча ця частка є відносно невеликою, вона підкреслює важливість цільового моніторингу та підтримки повернення до роботи.

Очікування татів додатково ілюструють, як структура ринку праці впливає на рішення сімей. **Понад 73 відсотки чоловіків із дітьми віком 0–6 років впевнені, що їхні партнерки повернуться до роботи після відпустки.** Водночас рівень впевненості у цьому вищий серед чоловіків у сільській місцевості, 80 відсотків, порівняно з 67 відсотками чоловіків у містах (Додаток В, таблиця В.22). Ця впевненість підтримується сприйняттям обмеженості альтернатив, особливо в сільській місцевості, де можливість змінити роботу значно менші порівняно з містами. В результаті жителі/-ки сільської місцевості часто відчують потребу триматися за наявні робочі місця, навіть якщо жінки віддали б перевагу іншим умовам зайнятості. Лише 8 відсотків чоловіків у сільській місцевості вважають, що їхні партнерки можуть легко знайти іншу роботу, порівняно з 26 відсотками чоловіків у містах.

Одне з можливих пояснень цього можна знайти у структурі зайнятості в сільській місцевості. Більш як третина жінок у сільській місцевості працюють у державному секторі, а близько половини отримують заробітну плату, що фінансується з бюджетів різних рівнів, порівняно приблизно з 15 відсотками чоловіків¹²⁴. Відносна стабільність роботи в державному секторі разом із обмеженими альтернативами посилює очікування, що жінки повертатимуться на те саме місце роботи після відпустки, й обмежує реальний вибір на ринку праці в сільській місцевості.

Серед жінок, які планують народження дитини, довіра до підтримки роботодавців не є універсальною. **Лише 59 відсотків вважають, що роботодавець гарантуватиме збереження робочого місця протягом усього періоду відпустки для догляду за дитиною** (Додаток В, таблиця В.23). Цей рівень довіри значно вищий серед жінок у містах (83 відсотки), ніж серед жінок у сільській місцевості (68 відсотків) (Додаток В, таблиця В.24).

Це означає, що **понад чотири з десяти жінок відчувають невизначеність щодо свого майбутнього працевлаштування**, що може впливати як на рішення щодо народження дітей, так і на поведінку на ринку праці задовго до появи дитини.

Загалом короткострокове збереження робочого місця є відносно поширеним, але тривала відсутність на роботі залишається суттєвим бар'єром для повернення жінок, особливо в умовах неформальної зайнятості або слабого забезпечення виконання трудових гарантій.

Отже, робочі місця в Україні рідко відкрито порушують права батьків, але часто не забезпечують практичну підтримку, необхідну для поєднання роботи та догляду. Більшість матерів і татів повідомляють про дотримання базових правових норм, проте жінки здебільшого сприймають ставлення роботодавців до найму та просування матерів як негативне, особливо стосовно жінок із дітьми віком до трьох років. Тож дискримінація переважно має прояв у створенні непрямих бар'єрів, як-от небажання наймати матерів, низькі пропозиції заробітної плати, негнучкі графіки, обмежений доступ до гнучких умов праці та слабші можливості кар'єрного зростання, що визначають вибір жінок навіть за відсутності задокументованих відмов. Окрім того, дані показують, що підтримка роботодавцями участі татів у догляді залишається мінімальною й переважно неформальною, що відтворює гендерні очікування щодо догляду як жіночої відповідальності та опосередковано обмежує можливості зайнятості матерів. Оплата праці та прийнятний робочий графік є ключовими умовами для прийняття пропозиції працевлаштування, тоді як сільські та неформальні форми зайнятості послаблюють фактичний доступ до відпустки для догляду за дитиною зі збереженням робочого місця. Загалом подолання розриву між правами на папері та реальністю на робочому місці потребує посилення виконання антидискримінаційного законодавства, забезпечення більш чітких і надійних механізмів гнучкості та впровадження цільових стимулів, що нормалізують участь татів у догляді та масштабують сімейно орієнтовані практики роботодавців.

РОЗДІЛ

3



СОЦІАЛЬНІ НОРМИ
ТА СІМЕЙНА ДИНАМІКА

Розділ 3.

Соціальні норми та сімейна динаміка

У цьому розділі проаналізовано вплив соціальних норм, культурних очікувань та сімейної динаміки на рішення щодо догляду за дітьми та зайнятості. Наголошено, що традиційні уявлення часто покладають основну відповідальність за догляд на жінок, що обмежує їхні кар'єрні можливості та економічну незалежність.

3.1. Гендерний розподіл ролей у догляді за дітьми в домогосподарстві

Материнство і догляд за дітьми є глибоко особистим і емоційним досвідом і водночас безперервною, виснажливою та неоплачуваною працею. Аналіз розподілу ролей у догляді за дітьми в українських домогосподарствах засвідчує, що **гендерна нерівність проявляється як у межах сімей, так і в ширшому соціальному контексті**. Такий дисбаланс обмежує можливості особистісного розвитку та професійного зростання жінок.

Дані досліджень показують, що в сучасній українській сім'ї **поєднані елементи як традиційних, так і сучасних моделей поведінки**, що демонструє еволюцію гендерних ролей. Показовим індикатором цих змін є трансформація уявлень про те, хто є «головою сім'ї». **Лише 19 відсотків респондентів/-ок зараз вважають чоловіка головою сім'ї** порівняно з 34 відсотками у 2009 році¹²⁵. Це свідчить про поступовий перехід до більш егалітарних поглядів, які можуть стати опорою змін у політиці.

Повномасштабна війна стала каталізатором змін в організації догляду за дітьми. Її вплив неоднозначний. З одного боку, війна прискорює руйнування традиційних патріархальних моделей, оскільки багато татів мобілізовані, а жінки беруть на себе нові ролі, зокрема стають єдиними або основними годувальницями в родині¹²⁶. З іншого боку, війна посилила наявні обмеження та створила нові бар'єри для догляду за дітьми. Масове внутрішнє переміщення, яке торкнулося понад 4,6 мільйона осіб, з яких 59 відсотків — це жінки, порушило усталені практики догляду та ускладнило доступ до доглядових послуг^{127,128}. Через відсутність укриттів було закрито значну частину закладів дошкільної освіти, змусивши жінок залишатися вдома з дітьми¹²⁹. Крім того, перехід на дистанційне навчання, яке охопило 42 відсотки дітей, вимагає постійного нагляду батьків, що ще більше ускладнює поєднання оплачуваної роботи та догляду за дітьми¹³⁰.

Нерівний розподіл обов'язків із догляду та домашньої роботи

Дослідження демонструють глибоку гендерну асиметрію в розподілі обов'язків із догляду за дітьми та ведення домогосподарства. Попри збільшення участі жінок у ринку оплачуваної праці, більша частина неоплачуваної домашньої та доглядової роботи досі припадає на жінок.

Це відображає глобальну тенденцію: в усьому світі жінки виконують близько трьох чвертей, або 75 відсотків, неоплачуваної домашньої та доглядової роботи¹³¹. У жодній країні світу неоплачувана праця з догляду не розподіляється порівну між жінками та чоловіками. В середньому жінки витрачають у 3,2 рази більше часу на неоплачувану доглядову працю, ніж чоловіки. Жінки присвячують приблизно 4 години 25 хвилин на день такій праці, тоді як чоловіки 1 годину 23 хвилини¹³².

Національні дані показують подібну динаміку:

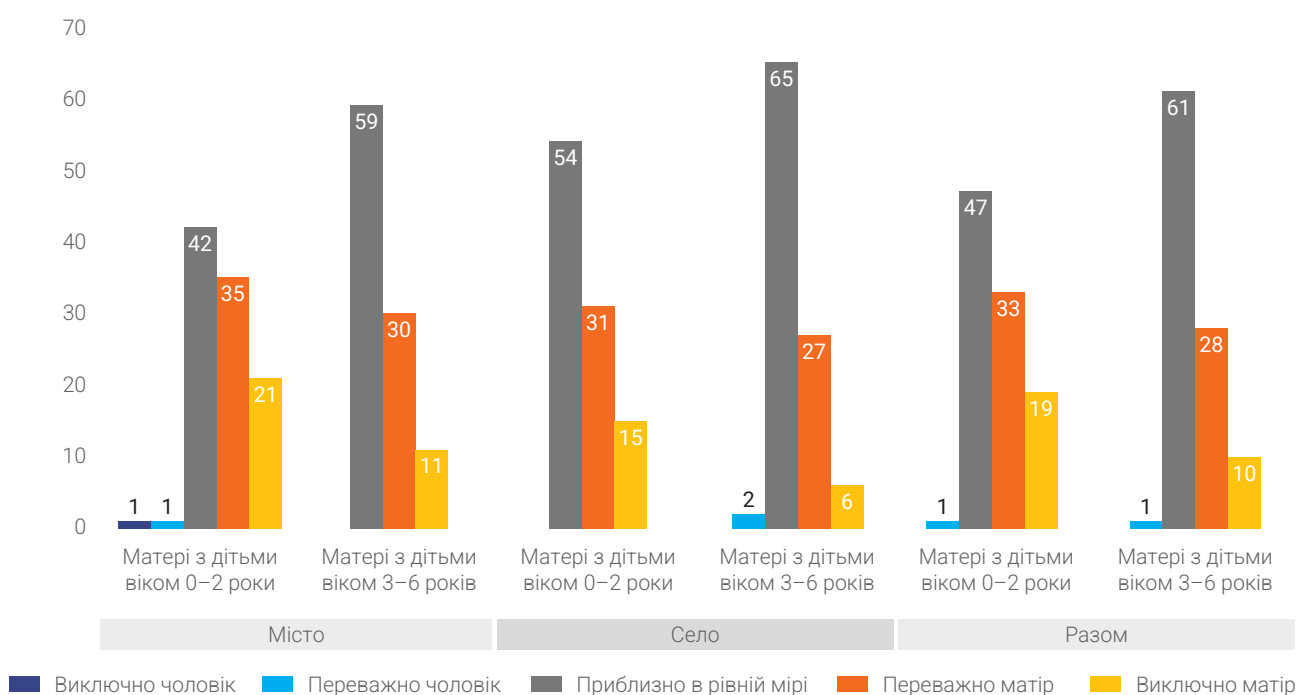
- Чоловіки мало залучені до догляду за дітьми. За даними опитування ЮНФПА (2023 р.), лише 20 відсотків респондентів/-ок, зокрема 16 відсотків матерів і 25 відсотків татів, повідомили про рівний розподіл обов'язків¹³³.
- За результатами дослідження Niras (2023 р.), українські жінки витрачають у 2,1 рази більше часу на неоплачувану домашню роботу, в тому числі догляд за дітьми, ніж чоловіки¹³⁴.
- Дослідження ЮНІСЕФ (2024 р.) показує, що жінки витрачають у середньому 36,2 години на тиждень на догляд за дітьми, тоді як чоловіки — лише 14,8 години¹³⁵.

Результати нашого опитування підтверджують, що в домогосподарствах із дітьми віком 0–6 років домашні обов'язки, такі як **приготування їжі, прибирання та прання, у понад 75 відсотках випадків виконують виключно або переважно жінки.**

Цікаво, що більше половини (55 відсотків) респондентів/-ок повідомляють про рівний розподіл обов'язків із догляду за дітьми, однак якщо деталізувати виконання конкретних завдань, стає очевидним, що матері все одно відповідають за основну частину повсякденного догляду, особливо за немовлятами, тоді як тати більше залучені до гри та догляду у вихідні дні. Це свідчить про те, що у багатьох парах будь-яка участь тата в догляді за дитиною сприймається як ознака рівності, навіть якщо в більшості випадків основний обсяг доглядової праці й надалі виконують матері. Насправді обидва батьки часто й досі **сприймають матір як головну відповідальну за добробут дитини.**

Рівень залучення татів до догляду за дітьми змінюється залежно від віку дитини та місця проживання сім'ї (рисунок 3.1).

Рисунок 3.1. Розподіл обов'язків із догляду за дітьми в домогосподарствах із дітьми віком 0–6 років, у відсотках



Домінування жіночого догляду найбільш помітне **в перші два роки життя дитини**, що пов'язано з відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами, а також із грудним вигодовуванням. Випадки, коли тато бере на себе основну роль у догляді, є статистично незначними.

У сільській місцевості тати частіше розподіляють обов'язки з догляду за дітьми порівну з матерями (62 відсотки порівняно з 50 відсотками в міській місцевості), тоді як у міських домогосподарствах догляд за дітьми частіше залишається виключно жіночою відповідальністю (16 відсотків порівняно з 9 відсотками в сільській місцевості).

Більш збалансований розподіл обов'язків із догляду в сільській місцевості можна пояснити кількома чинниками. Сім'ї там частіше виховують двох і більше дітей (40 відсотків порівняно з 25 відсотками в містах). Разом із додатковим навантаженням сільськогосподарською роботою та браком послуг цей фактор змушує батьків співпрацювати.

Водночас **традиційні норми в селах є сильнішими.** Дані опитування показують, що респонденти/-ки в сільській місцевості частіше погоджуються з твердженням, що «суспільство очікує, що жінки доглядають, а чоловіки заробляють», а результати фокус-групових дискусій свідчать, що **сільські громади можуть стигматизувати чоловіків, які надто активно беруть участь у вихованні дітей.** Це означає, що навіть коли тати змінюють підгузки, вони можуть натрапити на осуд, мовляв «це жіноча справа», що підкреслює розрив між фактичними

практиками та декларованими цінностями. Отже, **навіть якщо сільські пари в дійсності більш рівномірно розподіляють обов'язки, громада продовжує підтримувати традиційну модель**, а участь татів у догляді за дітьми часто не схвалює.

Під час фокус-групових обговорень учасники/-ці поділилися наведеними нижче поглядами.



Бабусі та сусіди постійно кажуть мені: «Дитина — це твоя відповідальність, а чоловік має займатися своєю роботою». Інакше люди починають засуджувати.

Мати дитини віком 2 роки

Я не бачу нічого поганого у тому, щоб помити дитину або поміняти підгузок, але в селі це вважається соромом для чоловіка.

Тато дитини віком 1 рік

Опитування показує, що **19 відсотків чоловіків та 14 відсотків жінок у сільській місцевості вказують соціальні норми як безпосередній чинник, що визначає розподіл обов'язків із догляду**, порівняно з 18 відсотками чоловіків та 8 відсотками жінок у містах. Ці дані демонструють вплив соціального середовища.

Хоча обмежений доступ до інфраструктури догляду за дітьми та практична потреба брати спільну участь у домашній та сільськогосподарській роботі можуть спонукати сім'ї до більш рівномірного розподілу обов'язків, щільні соціальні зв'язки та висока видимість індивідуальної поведінки посилюють страх соціального осуду та зміцнюють традиційні очікування. **Тож фактичні практики можуть бути більш егалітарними, тоді як базові норми залишаються більш консервативними, ніж у міських поселеннях.**

Залученість татів до догляду за дітьми

Дані свідчать, що **лише 25 відсотків татів постійно беруть участь у догляді за новонародженими** (ще 39 відсотків часто)¹³⁶. Вони найбільш активно залучені до емоційної взаємодії, тоді як рутинні процеси, такі як годування або гігієна, переважно залишаються справою матерів (поширена модель у багатьох країнах: тати граються, мами міняють підгузки), причому лише 9 відсотків татів регулярно займаються годуванням або гігієною немовлят¹³⁷. Ці дані відображають культурні очікування, за якими саме матері відповідають за догляд за немовлятами.

Відповідаючи на запитання в межах нашого опитування про те, що заважає їм більше залучитися до догляду за дітьми, **половина татів (53 відсотки) зазначила, що їх обмежує необхідність фінансово забезпечувати сім'ю**. Ще 13 відсотків назвали негнучкий графік роботи, тоді як 11 відсоткам «нічого не заважає» (Додаток С, рисунок С.1).

Результати опитування показують, що тати дедалі активніше долучаються до догляду за дітьми, і їхня участь стабільно зростає у процесі дорослішання дитини. У всіх видах діяльності тати залишаються найбільш залученими членами сім'ї після матерів, але їхній внесок зосереджений у більш інтерактивних і менш рутинних формах догляду. Їхня участь зростає після періоду немовляти до дошкільного віку, що свідчить про те, що деякі тати стають більш залученими, коли потреби в догляді зміщуються від інтенсивного фізичного догляду до взаємодії, гри та нагляду.

Тати найбільш активно залучені до догляду за дітьми у вихідні та святкові дні. Рівень їхньої участі становить від 51 відсотка серед татів дітей віком до одного року до 57 відсотків серед татів дітей віком 3–6 років (Додаток С, рисунок С.1).

Тато часто є основним доглядальником у позаробочий час, що дозволяє матері відпочити або виконувати інші обов'язки. Тати найактивніше залучені до прогулянок із дитиною (показник зростає з 43 відсотків у період немовляти до 53 відсотків у віці 3–6 років), а також до ігор і розвивальних занять удома (показник зростає з 44 до 52 відсотків). Вони також активно залучені до повсякденного догляду в домогосподарстві (46 відсотків серед татів старших дітей), а також до годування (показник зростає з 15 відсотків у період немовляти до 47 відсотків у віці 3–6 років).

Водночас тати менш залучені до виконання завдань, які потребують регулярності або спеціальної відповідальності. Їхня участь у супроводі дітей до і з дитячого садка, хоча й зростає з віком дитини, сягає лише 36 відсотків. Найменшою є участь татів у лікуванні дітей (27–34 відсотки). Це свідчить про те, що залучення татів є найвищим у видимих, обмежених у часі та інтерактивних формах догляду, тоді як матері продовжують нести основну відповідальність за рутинні та пов'язані зі здоров'ям дітей завдання.

Узгодження та нормалізація ролей у догляді за дітьми

Понад 70 відсотків жінок незалежно від віку їхньої дитини повідомляють, що **розподіл обов'язків із догляду є результатом обговорення в парі та взаємної домовленості**. Водночас частота та характер таких обговорень різняться залежно від віку дитини (Додаток С, таблиця С.1).

- Діти віком 0–2 роки: лише 67 відсотків респонденток повідомляють про обговорення. Це може відобразити автоматичне покладання обов'язків із основного догляду на матерів через біологічні потреби дітей та традиційні ролі (грудне вигодовування, відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами).
- Діти віком 3–6 років: частка повідомлень про обговорення зростає до 72 відсотків. Цей показник можна пояснити настанням періоду повернення жінок на ринок праці та відвідуванням дітьми закладів дошкільної освіти, коли свідомий перерозподіл обов'язків стає особливо важливим.
- Діти віком 7–9 років: частка повідомлень про обговорення збільшується до 78 відсотків. Зростання цього показника можна пояснити тим, що початок шкільного життя потребує від батьків більш свідомого перегляду логістики, розподілу обов'язків та адаптації до зростаючих і складніших потреб дитини.

Переважає більшість матерів, які несуть основну відповідальність за догляд за дітьми, повідомляють, що почуваються комфортно з таким розподілом, а ще більша частка, 92 відсотки, вважає комфортним, коли чоловік є основним годувальником. Це свідчить про те, що традиційні гендерні ролі залишаються не лише поширеними, але й значною мірою прийнятими або раціоналізованими багатьма парами. Іншими словами, **гендерні норми настільки вкорінені, що часто не піддаються сумніву**, багато респондентів/-ок сприймають їх як природні або навіть ідеальні, а не як обмеження.

На запитання, чому обов'язки розподілені саме так, багато жінок відповідали, що вони просто слідували традиції. Близько 7–14 відсотків жінок, залежно від віку дитини, відповіли, що «так склалося» і що ніколи не ставили це під сумнів. Чоловіки часто також не планують ролі свідомо. Близько 24 відсотків татів немовлят «ніколи про це не думали», а обов'язки автоматично переходили до матері. Водночас 17 відсотків татів немовлят просто вважають, що «так і має бути». Це підтверджує, що розподіл сімейних обов'язків із догляду немовляти часто відбувається «за замовчуванням».

Такий нерівний розподіл обов'язків із догляду обмежує участь матерів в оплачуваній праці та сприяє нижчому рівню зайнятості або частковій зайнятості. Чимало жінок прагнуть змін, особливо ті, хто вважає, що більша підтримка сприятиме їхньому кар'єрному розвитку. Водночас вони часто адаптуються до ситуації та сприймають її як норму. **Соціальні норми підсилюють цю модель, а обмежене осмислення призводить до того, що сім'ї сприймають її як природний порядок.**

У результаті дев'ять із десяти матерів дітей віком 0–6 років повідомляють, що задоволені поточним розподілом, порівняно з 95 відсотками чоловіків. У процесі дорослішання дітей, коли жінки роблять спроби повернутися до роботи, рівень їхньої задоволеності знижується до 82 відсотків (серед матерів із дітьми віком 7–9 років). Це свідчить про те, що хоча багато жінок приймають нерівний розподіл обов'язків із догляду в ранній дитячий період, **з часом їхні очікування зміщуються в бік більш збалансованого партнерства.**

Серед жінок, які не задоволені поточним розподілом обов'язків із догляду, понад третини матерів із дітьми віком до 3 років повідомляють, що більша залученість партнера сприяла б їхньому кар'єрному зростанню. Жінки з дітьми віком 7–9 років частіше **пов'язують більш рівний розподіл обов'язків із догляду з відчуттям поваги до них як до рівноправної партнерки.**

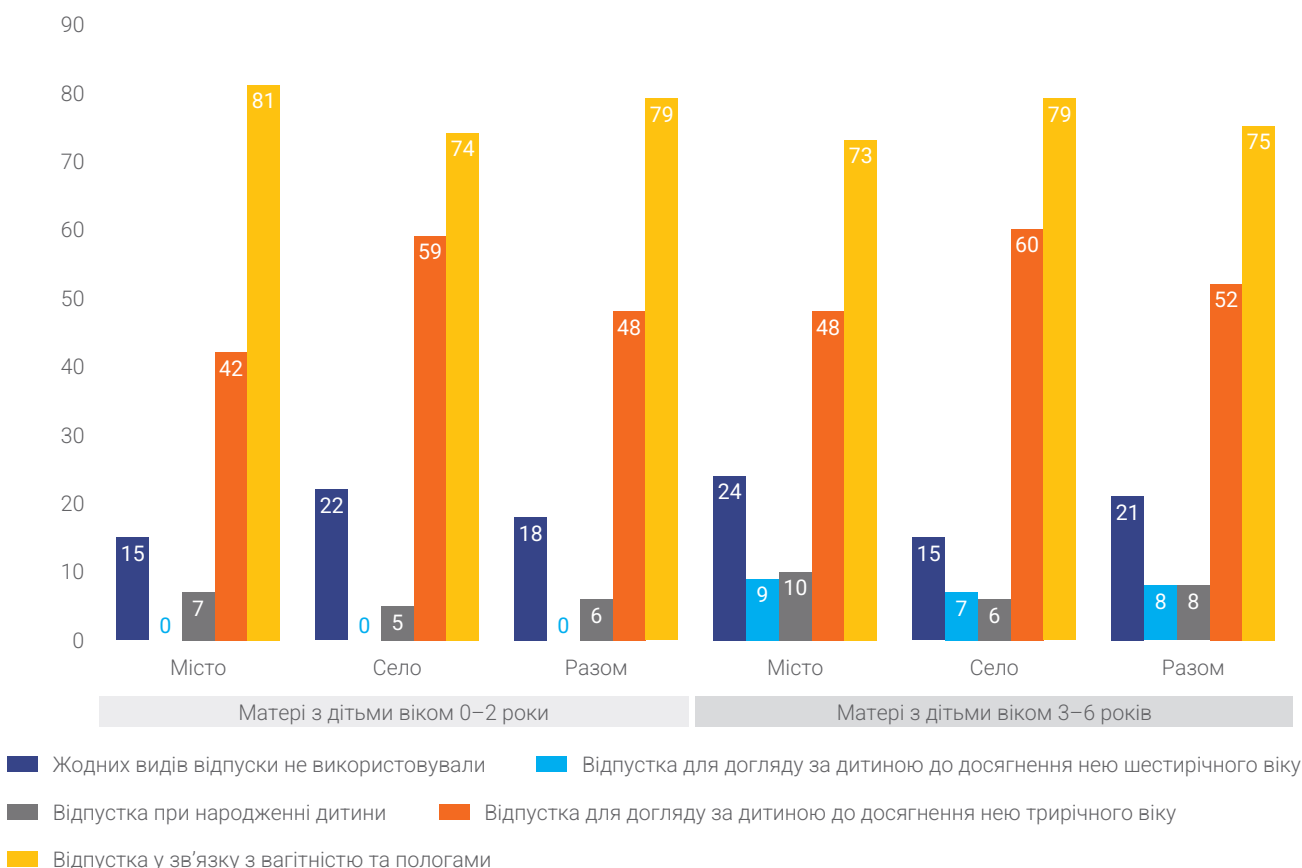
Результати нашого опитування також підтвердили, що **не всі жінки або інші родичі користуються відпустками, пов'язаними з доглядом за дітьми**. Від 15 до 25 відсотків жінок, залежно від віку дитини та місця проживання, повідомили, що не користувалися жодним видом відпустки (рисунок 3.2).

- **Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами** є найпоширенішою. За даними опитування, її використовували 75–79 відсотків жінок незалежно від статусу зайнятості. Найвищі показники зафіксовані серед жінок у міських поселеннях (81 відсоток серед жінок із дітьми віком 0–2 роки та 73 відсотки серед жінок із дітьми віком 3–6 років). У сільській місцевості ці показники становлять 79 і 74 відсотки відповідно.

- **Відпустка при народженні дитини:** від 5 до 10 відсотків матерів, залежно від місця проживання та віку дитини, повідомили, що їхні чоловіки брали таку відпустку.
- **Відпустку для догляду за дитиною** використовувала кожна друга жінка в сільській місцевості (59–60 відсотків), тоді як у міських поселеннях її використовували приблизно 42–47 відсотків жінок із дітьми віком 0–6 років.

Майже у ста відсотках випадків відпустку для догляду за дитиною брали виключно жінки¹³⁸. Це наочно демонструє, що така відпустка фактично залишається «жіночою», тоді як тати або інші родичі майже не користуються цим правом.

Figure. 3.2. Використання соціальних відпусток батьками дітей віком 0–6 років, у відсотках



Бабусі й дідусі як опора для батьків і низьке використання зовнішніх послуг ДОД

Організація догляду за дітьми не обмежується лише батьками, а охоплює ширше коло членів родини. Бабусі та дідусі забезпечують неформальний догляд, допомагаючи батькам поєднати роботу та виконання сімейних обов'язків більш гнучко.

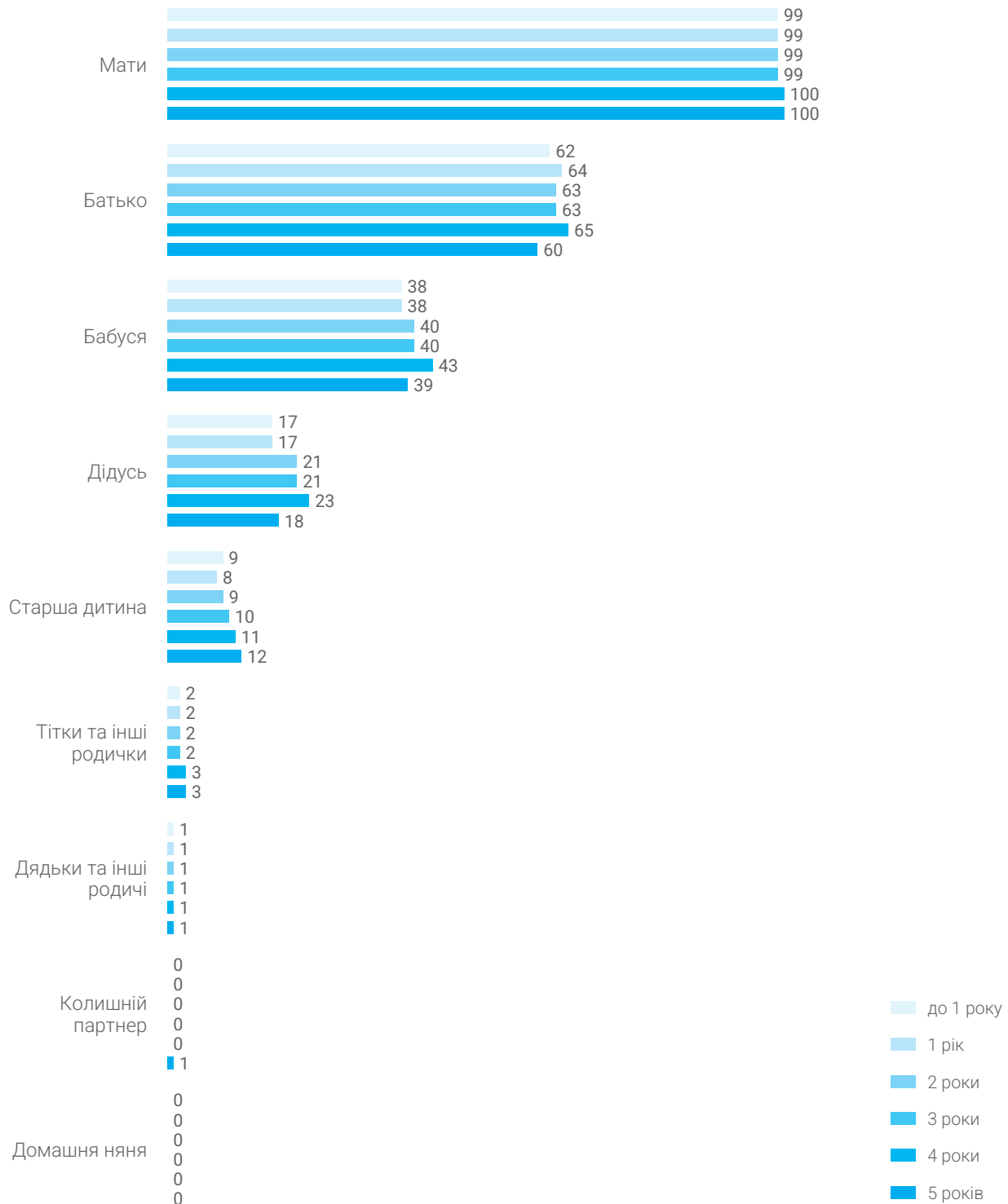
Дані нашого опитування показують, що **матері залишаються основними доглядальницями дітей віком 0–6 років** (99–100 відсотків випадків у всіх вікових групах) (рисунок 3.3). Тати є додатковими доглядальниками, але їхня участь залишається частковою. Залежно від віку дитини від 60 до 65 відсотків сімей повідомляють про участь татів у догляді за дітьми.

Бабусі та дідусі є найважливішим джерелом додаткової підтримки батьків. Бабусі залучені до догляду у 38–43 відсотках сімей і за частотою залучення поступають лише матерям і татам. Дідусі залучені рідше, беручи участь у догляді у 17–23 відсотках сімей залежно від віку дитини, проте їхня участь також залишається відчутною.

Окрім того, старші брати й сестри долучаються до догляду у процесі дорослішання дітей. Їхня участь поступово зростає з приблизно 9 відсотків у перший рік життя до 11–12 відсотків, коли молодшій дитині виповнюється 4–5 років.

Інші родичі та сторонні доглядальники залучаються до догляду за дітьми значно рідше й зазвичай виконують допоміжні функції. Тітки та інші родички беруть участь у 2–3 відсотках випадків, тоді як дядьки та інші родичі складають близько 1 відсотка. Залучення нянь або допомоги колишніх партнерів є вкрай рідкісним.

Рисунок 3.3. Основні та додаткові доглядальники/-ці дітей віком 0–6 років, у відсотках



Бабусі стають більш залученими тоді, коли дитина підрастає і потребує менш інтенсивного щоденного догляду. З віком дитини вони частіше беруть участь у різних видах діяльності, особливо тих, що потребують часу та присутності дорослого: прогулянках, догляді у вихідні та святкові дні, іграх і заняттях удома. У таких видах допомоги їхня участь зростає приблизно з 20–24 відсотків у період немовляти до 28–31 відсотка у 3–6-річному віці дітей. Також збільшується їхня участь у повсякденних завданнях — догляді та годуванні, де показники досягають 24 і 27 відсотків у віці 3–6 років, а також бабусі дедалі частіше допомагають супроводжувати дітей до і з дитячого садка (18 відсотків) (Додаток С, рисунок С.1).

На цьому етапі бабусі часто беруть на себе відповідальність за догляд у вихідні дні та організацію дозвілля, щоб батьки мали змогу відпочити або зайнятися іншими справами. Водночас зберігається чіткий гендерний розрив, оскільки участь дідусів стабільно нижча у всіх видах діяльності й рідко перевищує 10–13 відсотків навіть у догляді старших дітей.

Підтримка від бабусь і дідусів є частою й регулярною. Серед тих, хто допомагає доглядати онуків віком 0–6 років, **72 відсотки надають допомогу щодня або кілька разів на тиждень.** Ще 14 відсотків допомагають раз на тиждень незалежно від віку дитини. Це свідчить, що бабусі часто долучаються до догляду за дітьми і беруть на себе частину щоденних обов'язків батьків (Додаток С, таблиця С.2).

Рівень цієї допомоги може суттєво різнитися. Найбільша частка бабусь і дідусів (**30–38 відсотків**) **доглядає дітей від однієї до трьох годин на день.** Ще 13–19 відсотків забезпечують повний денний догляд понад 10 годин. Повний денний догляд досягає максимуму (19 відсотків), коли дітям виповнюється 5–6 років. Короткотривала участь, менше ніж 30 хвилин на день, є найбільш поширеною у період віку немовляти (14 відсотків). Догляд тривалістю 4–6 годин на день найчастіше фіксується, коли дітям виповнюється 4–5 років (31 відсоток) (Додаток С, таблиця С.3).

Соціальні очікування також впливають на цю модель. Серед бабусь і дідусів, які допомагають доглядати онуків, **47 відсотків вважають, що таку допомогу очікує від них суспільство.** Ще 32 відсотки зазначають, що допомагають насамперед для того, щоб підтримати своїх дорослих дітей, тоді як 20 відсотків роблять це з власного бажання (Додаток С, таблиця С.4).

Попри ключову роль ця неформальна система догляду має чіткі обмеження. Опитані бабусі й дідусі серед **бар'єрів для більшої участі в догляді** найчастіше називають **продовження трудової діяльності** (34 відсотки) **та стан здоров'я** (26 відсотків). Решта бар'єрів такі: побоювання щодо фізичного навантаження й відповідальності (15 відсотків), проживання на відстані від дітей (9 відсотків), бажання зберегти час для себе (9 відсотків) (Додаток С, таблиця С.5).

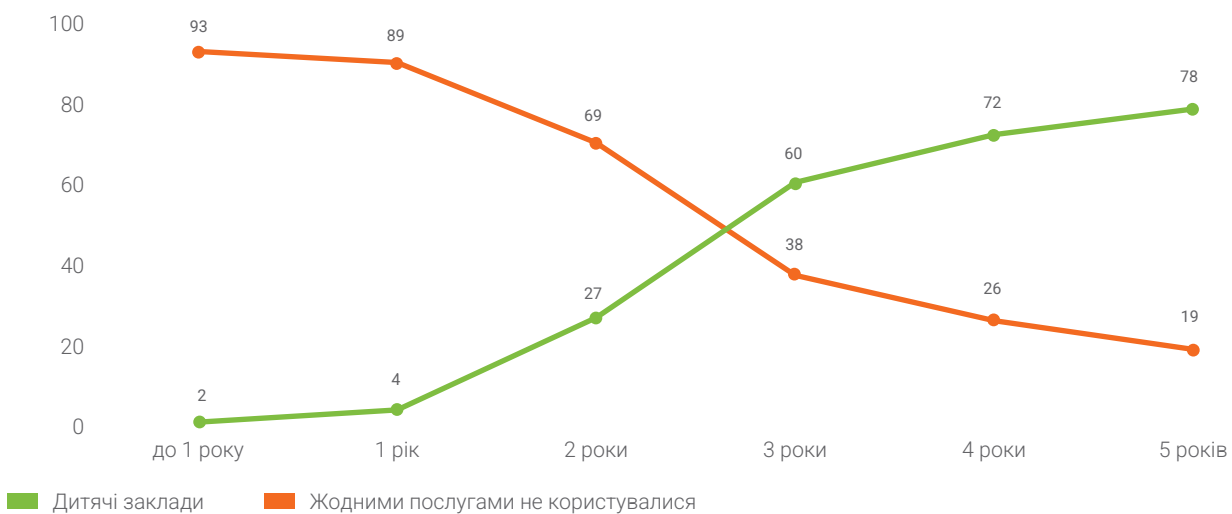
Ці моделі свідчать про те, що **підтримка в догляді за дітьми матерям найчастіше надходить від розширеної сім'ї, зокрема від бабусь,** а не від оплачуваних доглядальників/-ць. У результаті догляд за дітьми переважно організовується в межах родини.

Водночас **використання формальних послуг із догляду за дітьми, особливо дуже малими, залишається обмеженим.** Серед сімей із дітьми до одного року 93 відсотки не користуються жодними зовнішніми послугами з догляду. Те саме стосується 89 відсотків сімей із однорічними дітьми. На практиці догляд у цьому віці майже повністю забезпечують матері або родички. Це зумовлено як обмеженою доступністю ясел, так і низьким рівнем довіри чи прийняття зовнішнього догляду, а також фінансовими обмеженнями для багатьох сімей.

Навіть у дошкільному віці залежність від сімейного догляду залишається значною. У 5-річному віці дітей близько 19 відсотків сімей усе ще повністю покладаються на догляд у межах сім'ї, що свідчить про збереження дефіциту доступних місць у закладах дошкільної освіти або про стійкі уподобання на користь домашнього догляду, зумовлені різними чинниками. (рисунок 3.4).

Загалом лише 2–4 відсотки дітей віком до 2 років відвідують заклади дошкільної освіти. Це відображає як обмежену пропозицію ясел, так і уподобання батьків щодо домашнього догляду в ранньому дитинстві. Водночас після 3 років інституційний догляд стає основною формою догляду.

Рисунок 3.4. Користування послугами ДОД серед матерів дітей віком 0–6 років, у відсотках



Оплачуваний індивідуальний догляд залишається рідкісним явищем. **Послуги нянь становлять лише 2–4 відсотки у всіх вікових групах дітей.** Це свідчить, що ринок індивідуального платного догляду залишається дуже обмеженим. Більшість сімей або покладаються на родичок, або користуються інституційними послугами догляду, коли вони доступні.

З огляду на старіння населення, збереження економічної активності багатьох бабусь і дідусів та обмеження, пов'язані зі станом їхнього здоров'я, ця неформальна система догляду, ймовірно, ставатиме дедалі більше проблемною. Тому розширення доступних послуг ДОД є критично важливим для уникнення надмірного навантаження на старших членів сім'ї та підтримки участі жінок у ринку праці.

Отже, догляд за дітьми в українських домогосподарствах залишається значною мірою гендерно зумовленим. Жінки продовжують виконувати більшу частину рутинних щоденних обов'язків із догляду та домашньої роботи, особливо в перші два роки життя дитини, тоді як участь татів частіше набуває форми гри, прогулянок і догляду у вихідні дні. Багато пар описують догляд як «рівний», однак детальний аналіз виконуваних завдань показує, що матері залишаються основними доглядальницями, а відпустку для догляду за дитиною майже повністю використовують жінки. Однак війна порушила усталені практики догляду й посилила навантаження на сім'ї через переміщення, закриття закладів дошкільної освіти, які не мають укриття, й дистанційне навчання, що ще більше обмежує можливості матерів поєднувати догляд із оплачуваною працею. У сільській місцевості сім'ї частіше розподіляють обов'язки з практичних міркувань, однак соціальні норми та стигма продовжують підтримувати традиційні очікування. Бабусі забезпечують батькам значну й регулярну підтримку, фактично заповнюючи прогалини, спричинені недостатнім розвитком формальних послуг, але ця система дедалі більше навантажується. Загалом прогрес у більш рівномірному розподілі обов'язків із догляду залежатиме від зміни соціальних норм, розширення доступних послуг ДОД та посилення політик і практик на робочому місці, які дозволять татам брати активнішу участь у догляді за дітьми.

3.2. Соціальні норми, які впливають на вибір матерів щодо роботи та догляду за дітьми

Аналіз соціальних норм і стереотипів, які впливають на рішення жінок поєднувати роботу та догляд за дітьми дошкільного віку, є важливим етапом формування політик, спрямованих на забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків на практиці. **Модель «годувальник — доглядальниця»**, що сформувалася в період промислової революції, коли індустріалізація відокремила сферу оплачуваної праці від домашнього життя, закріпила за чоловіками роль тих, хто забезпечує сім'ю доходом, а за жінками — роль неоплачуваних доглядальниць. Укорінена в патріархальних і економічних системах, ця модель закріплювалася соціальними, правовими та економічними інституціями, які натуралізували гендерні ролі в сім'ї та ширшому суспільстві. Наше опитування показує, що багато сучасних соціальних норм і стереотипів і далі підтримують традиційний гендерний розподіл обов'язків, за якого жінки вважаються насамперед відповідальними за догляд за дітьми та неоплачуваний догляд за літніми або хворими родичами/-ками, тоді як від чоловіків очікується фінансове забезпечення сім'ї. Попри динамічні соціальні трансформації **українське суспільство продовжує зберігати стійкі гендерні стереотипи**, які особливо помітні в сім'ях із дітьми віком до 7 років і суттєво впливають на життєві стратегії жінок. Поширеним залишається **традиційний поділ ролей**, за яким чоловік сприймається як основний годувальник, а жінка — як мати, що несе основну відповідальність за догляд за дітьми та домашню роботу.

У межах цього стереотипу **часто ставиться під сумнів здатність чоловіків повноцінно та самостійно доглядати за дитиною**, а їхня участь сприймається як допоміжна, а не рівноправна.

Водночас продовжує відтворюватися **уявлення про «чоловічі» та «жіночі» професії**, що ще більше обмежує професійний вибір жінок із малими дітьми та посилює очікування їхньої тривалої відсутності на ринку праці.

Сукупно ці стереотипи змушують жінок віддавати пріоритет материнській ролі та закріплюють структурну нерівність у можливостях зайнятості та економічній незалежності. Детальніший загальний опис гендерних норм і стереотипів та їхнього впливу на окремі сфери особистого й суспільного життя наведено в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1. Вплив гендерних норм і стереотипів на батьків дітей віком 0–6 років

Гендерні норми та стереотипи	Сфера впливу			Вплив на батьків із дітьми до 7 років
	Ринок праці	Законодавство й політика	Сімейна сфера	
Жінки доглядають за дітьми, чоловіки заробляють	<ul style="list-style-type: none"> Нижча участь жінок у робочій силі Розрив в оплаті праці Бар'єри для повернення до роботи після відпустки для догляду за дитиною Обмежений кар'єрний розвиток жінок 	<ul style="list-style-type: none"> Обмежені політики, що сприяють рівному розподілу соціальних відпусток для батьків Недостатня підтримка гнучких умов праці для матерів Податкові та соціальні стимули посилюють традиційний розподіл ролей 	<ul style="list-style-type: none"> Жінки несуть основну відповідальність за догляд за дітьми Високе емоційне й фізичне навантаження Обмежений особистий час і можливості для розвитку 	<p>Матері: концентрація обов'язків із догляду за дітьми затримує повернення на ринок праці та кар'єрний розвиток</p> <p>Тати: одноосібна відповідальність за дохід домогосподарства, низькі очікування та можливості для залучення до догляду за дітьми</p>
Жінки є менш продуктивними працівницями	<ul style="list-style-type: none"> Поширення дискримінаційних практик Брак можливостей для інновацій та використання потенціалу жінок 	<ul style="list-style-type: none"> Недостатнє забезпечення виконання законів Брак законів, які встановлюють гнучкі умови праці Відсутність стимулів для роботодавців підтримувати гнучкі форми зайнятості 	<ul style="list-style-type: none"> Посилений тиск бути «ідеальною матір'ю» Зростання напруженості в родині 	<p>Матері: нижча зарплата, вузькі кар'єрні можливості, нестабільна зайнятість</p> <p>Тати: тиск бути годувальником, підсилена очікування безперервної зайнятості</p>
Материнство має бути понад усе	<ul style="list-style-type: none"> Переривчасті кар'єрні шляхи Розрив в оплаті праці, пов'язаний із материнством, нижчі пенсії Неформальність, нестандартні форми зайнятості 	<ul style="list-style-type: none"> Недостатньо розвинені послуги ДОД Брак державної підтримки 	<ul style="list-style-type: none"> Подвійне навантаження Економічна залежність 	<p>Матері: вихід із ринку праці або неповна зайнятість</p> <p>Тати: збільшення тривалості робочого часу, обмежений баланс між роботою й життям, менша залученість до раннього догляду за дітьми</p>

Гендерні норми та стереотипи	Сфера впливу			Вплив на батьків із дітьми до 7 років
	Ринок праці	Законодавство й політика	Сімейна сфера	
Відпустка для догляду за дитиною не для чоловіків	<ul style="list-style-type: none"> Відсутність стимулів для роботодавців запроваджувати заходи підтримки працюючих татів Дискримінація чоловіків, які беруть відпустку 	<ul style="list-style-type: none"> Відсутність оплачуваної державою відпустки для татів Відсутність квоти для татів, яку не можна передати 	<ul style="list-style-type: none"> Перекладання догляду за дітьми виключно на жінок 	<p>Матері: довші перерви в кар'єрі, втрата кваліфікації, втрата підтримки партнера в догляді</p> <p>Тати: позбавлення права або стимулу брати відпустку, обмеження емоційного зв'язку з дитиною</p>
Тати є помічниками, а не основними доглядальниками	<ul style="list-style-type: none"> Жінки беруть тривалі відпустки для догляду за дитиною Жінки адаптують моделі зайнятості до потреб догляду за дітьми 	<ul style="list-style-type: none"> Відсутність програм, які розвивають компетенції догляду за дітьми для обох батьків і сприяють рівному розподілу ролей 	<ul style="list-style-type: none"> Посилений тиск на жінок Стигматизація Розширення гендерного розриву в догляді 	<p>Матері: менше часу на професійний розвиток, втрата балансу між роботою та особистим життям</p> <p>Тати: втрата компетенцій догляду та емоційного зв'язку з дитиною</p>
Є «чоловічі» та «жіночі» професії	<ul style="list-style-type: none"> Звуження кар'єрного вибору Нижча зарплата у професіях, де домінують жінки 	<ul style="list-style-type: none"> Слабкі державні програми підтримки нетрадиційних кар'єр Слабке реформування профорієнтації 	<ul style="list-style-type: none"> Відсутність сімейної підтримки для жінок, які входять у «нетрадиційні» сфери 	<p>Матері: сегрегація на ринку праці, нижчі доходи, менше перспектив</p> <p>Тати: обмежений кар'єрний вибір, відсутність балансу між роботою й життям, низький рівень використання відпустки для догляду за дитиною</p>

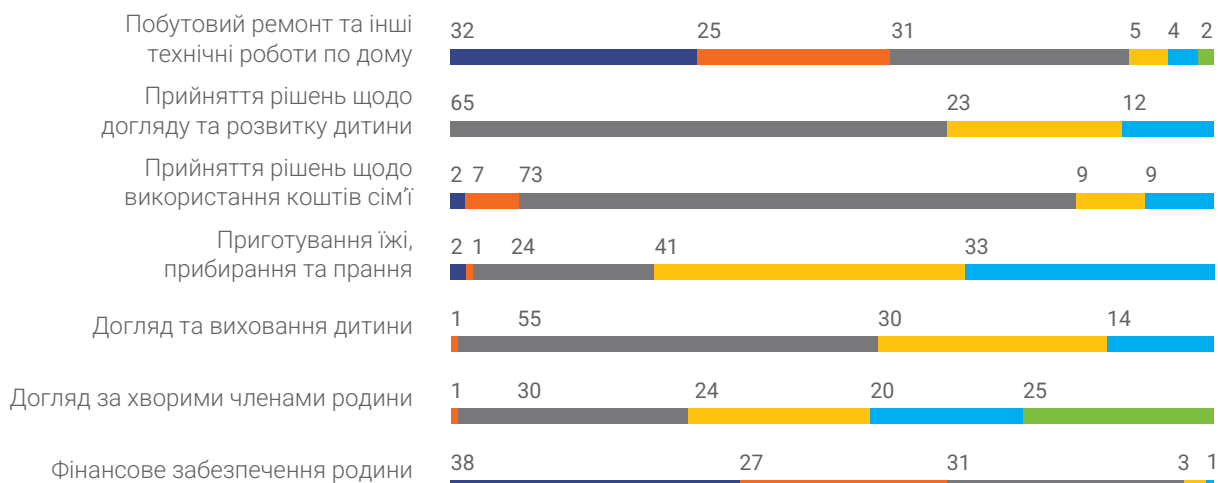
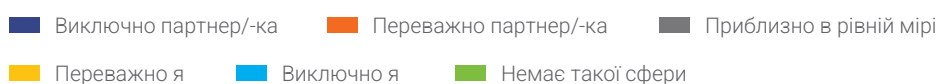
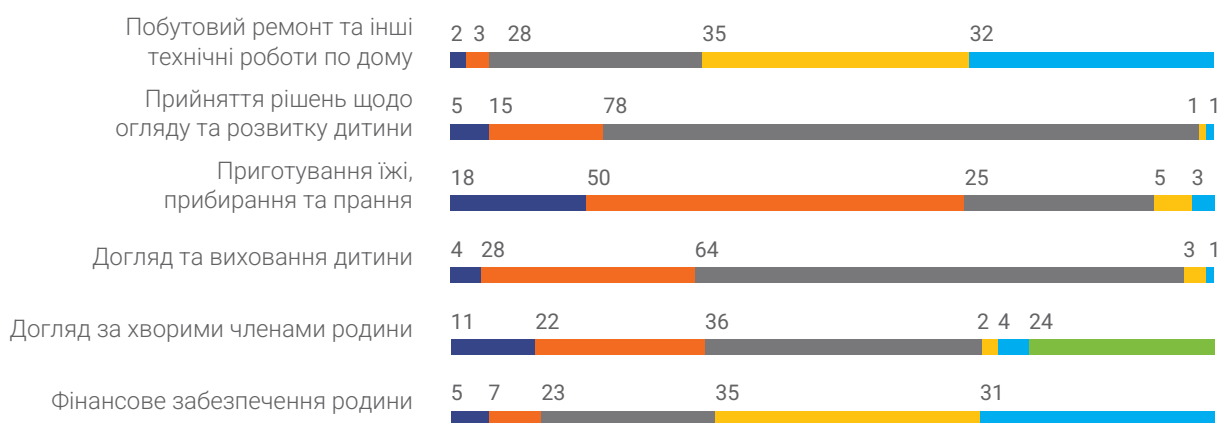
Джерело: На основі даних опитування, фокус-групових дискусій, глибоких інтерв'ю та кабінетного дослідження в межах дослідження.

Стереотип № 1: жінки доглядають за дітьми, чоловіки заробляють

Цей стереотип продовжує моделювати сімейне життя та реалізацію на ринку праці, обмежуючи можливості обох батьків. Жінки стикаються з обмеженими кар'єрними перспективами та перерваною зайнятістю, а чоловіки — із соціальними і практичними бар'єрами для активної участі в догляді за дітьми.

Результати нашого опитування показують ранні ознаки змін у ставленні. **І жінки, і чоловіки дедалі частіше описують догляд за дітьми як спільну відповідальність обох батьків.** Більше чоловіків (64 відсотки), ніж жінок (55 відсотків), зазначають, що догляд у їхніх сім'ях здійснюється порівну, що може вказувати на розрив між сприйняттям чоловіків і реальним досвідом жінок. **Попит на більшу рівність є помітним з обох боків.** Понад 74% жінок, які мають дітей віком до семи років, хотіли б, щоб їхні партнери брали на себе більше обов'язків із догляду, тоді як 72% чоловіків зазначають, що прагнуть бути більш залученими до догляду за дітьми. **Однак реальність відстає від заявлених намірів.** 65 відсотків жінок із дітьми до 7 років зазначають, що їхні чоловіки є основними годувальниками. 57 відсотків жінок із цієї групи вказують, що їхні чоловіки виконують ремонтні роботи та інші традиційно «чоловічі» обов'язки. Водночас лише 1 відсоток згадав про догляд за дітьми й лише 2 відсотки — про приготування їжі та виконання іншої домашньої роботи (рисунок 3.5).

Отже, внесок чоловіків здебільшого залишається допоміжним, а не основним, і навіть коли тати беруть участь у догляді за дітьми, обидва батьки повідомляють, що остаточна відповідальність за догляд усе одно покладена на жінок.

Рисунок 3.5. Розподіл домашніх обов'язків між батьками, у відсотках**Матері****Тати**

Хоча чоловіки в опитуваннях часто повідомляють про активну участь у догляді за дітьми, їхня реальна готовність розширювати цю роль залишається обмеженою, навіть коли з'являються додаткові можливості. Наше дослідження показує, що лише 46 відсотків чоловіків вважають догляд за дітьми своєю безпосередньою відповідальністю.

Серед основних причин обмеженої залученості названо такі:

- необхідність фінансово забезпечувати сім'ю, що відображає як соціальні очікування, так і економічний тиск (54 відсотки);
- неготовність змінювати усталені моделі поведінки (21 відсоток);
- уявлення, що догляд за дітьми є передусім відповідальністю жінки (15 відсотків).

Ці результати свідчать про **подвійний тиск на чоловіків**: з одного боку, зростає соціальне очікування активнішої участі в сімейному житті, а з іншого – вкорінені традиційні норми й економічні обов'язки, які обмежують їхню реальну залученість.

Ця **невідповідність між задекларованими поглядами та фактичною поведінкою** підкреслює потребу в комплексних політиках і програмах, які б не лише сприяли залученню чоловіків до догляду за дітьми, а й додали укорінені гендерні стереотипи в сім'ях.

Чинники, які впливають на розподіл ролей

Є кілька чинників зміни моделі «годувальник – доглядальниця», яка визначає ролі в сім'ї.

Вік дитини суттєво впливає на розподіл обов'язків у сім'ї.

Що молодша дитина, то більш традиційним є розподіл обов'язків: 72 відсотки татів дітей віком до 3 років визначають фінансове забезпечення своєю основною роллю. Ця частка знижується до 61 відсотка серед сімей із дітьми віком 3–6 років. У перші роки життя дитини основний обсяг щоденного догляду зазвичай виконує мати, тоді як участь тата зростає, коли потреба в інтенсивному догляді зменшується і з'являється більше гнучких форм допомоги (Додаток С, таблиці С6–С7).

Вік матері також має значення. Молодші жінки частіше дотримуються традиційних моделей, тоді як **старші жінки частіше мають досвід більш збалансованого розподілу ролей.** У сім'ях, де матір має вік 18–25 років, фінансове забезпечення покладається на чоловіка у 59 відсотках випадків, а догляд за дітьми здійснює виключно жінка (15 відсотків повідомляють про це). Серед жінок віком 36–45 років виключне фінансове забезпечення чоловіком знижується до 31 відсотка, а виключний догляд жінкою – до 7 відсотків (Додаток С, таблиці С8–С9).

Освіта також впливає на розподіл ролей у сім'ї. **Вищий рівень освіти пов'язаний із більш егалітарними моделями.** У сім'ях, де жінки мають середню освіту, чоловік є єдиним джерелом доходу у 55 відсотках випадків, тоді як у сім'ях із жінками з вищою освітою – 34 відсотках. Подібна різниця спостерігається і в побутових ролях. Приготування їжі та ведення господарства повністю лежать на жінках у 41 відсотку сімей із середньою освітою та у 31 відсотку сімей із вищою освітою жінок (Додаток С, таблиці С10–С11).

Окрім того, регіональні відмінності також помітні. **Жінки в центральних регіонах частіше повідомляють про традиційний розподіл ролей,** тоді як домогосподарства у східних регіонах демонструють більш збалансовані моделі (Додаток С, таблиці С12–С13).

Повномасштабна війна посилила традиційні норми, які розглядають чоловіків як захисників, а жінок як доглядальниць¹³⁹. Багато матерів повідомляють про сильний соціальний тиск, пов'язаний із потребою ставити безпеку дітей і їхній емоційний добробут на перше місце, особливо в умовах переміщення¹⁴⁰. Цей тиск впливає на їхню можливість брати участь в оплачуваній праці. Такі очікування зберігаються навіть у домогосподарствах, де ніхто із членів сім'ї не служить у Збройних Силах, що свідчить про більш інтенсивне відтворення традиційних ролей.

Можна чітко виокремити групи **жінок, для яких вибір моделі сімейних ролей частіше зумовлений соціальними нормами та гендерними стереотипами,** ніж індивідуальними уподобаннями або домовленостями в парі. Як показує наше опитування, у середньому 10,5 відсотка жінок прямо це визнають.

До таких груп належать (Додаток С, таблиці С14–С17):

- Жінки із **середньою освітою:** 24 відсотки повідомляють про орієнтацію на стереотипний розподіл ролей, що є вищим показником, ніж в інших освітніх групах.
- Жінки, які проживають у **центральних регіонах** України: 16 відсотків повідомляють про стереотипні рольові уподобання.
- Жінки **віком 18–25 років:** 13 відсотків повідомляють про такі вподобання.
- Жінки з **місячним доходом до 15 000 грн:** 13 відсотків повідомляють про такі вподобання.
- Жінки з **дітьми до 3 років**, серед яких традиційна роль доглядальниці є найбільш вираженою.

Ці результати допомагають визначити групи жінок із високим ризиком відтворення традиційних сімейних моделей.

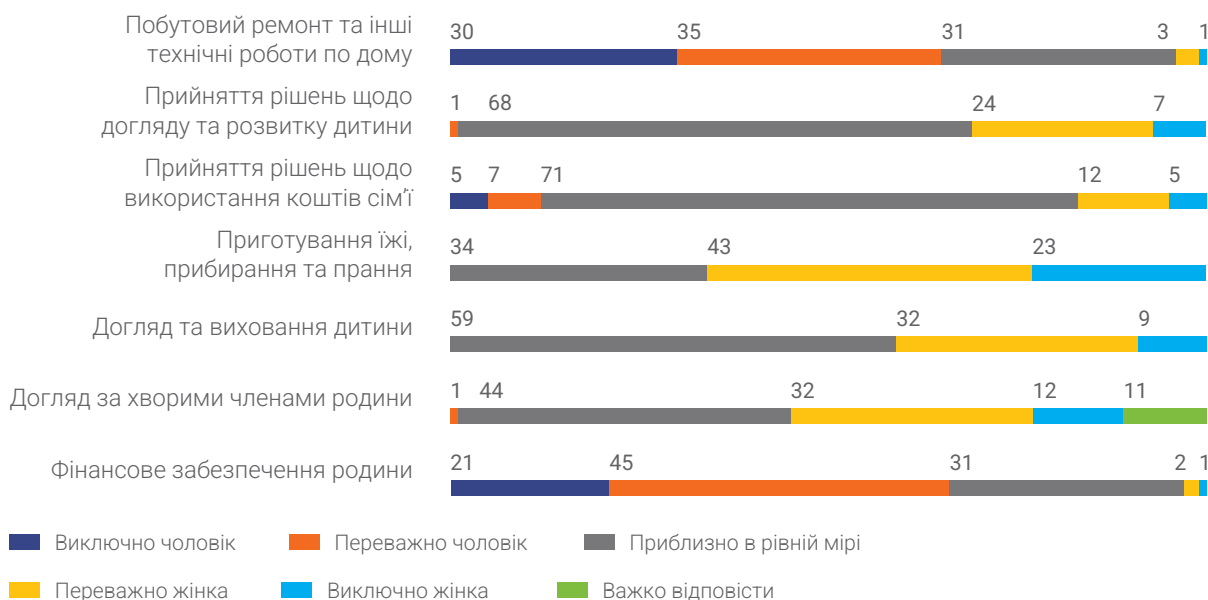
Нормалізація стереотипних гендерних ролей

Результати дослідження засвідчують **розрив між особистими та соціальними нормами, які визначають гендерний розподіл сімейних ролей.** Особисті норми відображають індивідуальні переконання та бажані моделі організації сімейного життя. Для багатьох респондентів/-ок це більш рівноправні, партнерські моделі. Натомість соціальні норми, особливо уявлення про те, що є прийнятним і як роблять інші, залишаються значно більш традиційними та часто суперечать особистим уподобанням.

Виявлений розрив між задекларованими переконаннями та реальною практикою можна пояснити тиском соціальних очікувань. Майже половина татів (54 відсотки) і матерів (51 відсоток), повідомляють, що суспільство очікує від них дотримання традиційних ролей.

І жінки, і чоловіки чітко усвідомлюють ці соціальні очікування. Суспільні уявлення пов'язують чоловіків передусім із ремонтом (65 відсотків) і фінансовим забезпеченням (66 відсотків). Жінки асоціюються з веденням домогосподарства (66 відсотків), доглядом за дітьми (32 відсотки – «переважно жіноча роль» і 9 відсотків – «виключно жіноча роль»), а також доглядом за хворими членами сім'ї (44 відсотки). Отже, традиційні очікування, пов'язані з ролями, досі широко поширені та продовжують формувати поведінку в домогосподарствах.

Рисунок 3.6. Соціальні очікування щодо сімейних ролей, за оцінками матерів, у відсотках



Водночас було зафіксовано критичну оцінку цих норм. **Респонденти/-ки визнають, що традиційні ролі нав'язуються й можуть обмежувати їхній вибір.**

Відповідаючи на запитання про джерела цих норм, 59 відсотків чоловіків і 52 відсотки жінок вказали на сімейне виховання та близьке соціальне оточення, як-от родичі/-ки і друзі / подруги.

Ці результати підтверджуються даними фокус-групових дискусій, наприклад:

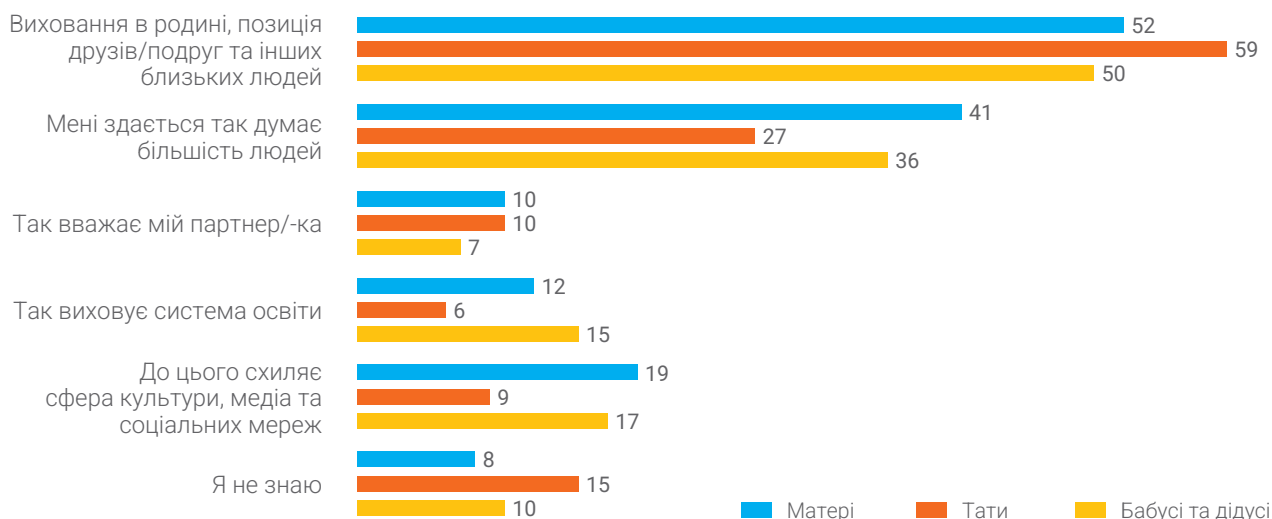


У моїй родині мама завжди казала: «Чоловік заробляє гроші, а жінка виховує дітей». І навіть зараз, коли ми з чоловіком хочемо чогось іншого, родичі дивляться з осудом.

Мати дитини віком 2 роки

Ці висновки є важливими для розроблення заходів, спрямованих на зміну соціальних норм. Такі зусилля мають бути зосереджені не лише на окремих людях, а й на сім'ях та ширших мережах громади, де ці очікування відтворюються.

Жінки є більш чутливими до соціального тиску та впливу стереотипів на ухвалення рішень у сім'ї. Чоловіки частіше сприймають вибір ролей як автономний і менш залежний від суспільних очікувань. Загалом 41 відсоток жінок порівняно з 27 відсотками чоловіків вважають, що ці норми відображають погляди більшості (рисунок 3.7).

Рисунок 3.7. Чинники, що формують уявлення про сімейні ролі, за оцінками респондентів/-ок, у відсотках

Водночас 12 відсотків жінок і 14 відсотків чоловіків ніколи не замислювалися, чому обов'язки в їхньому домогосподарстві розподілені саме так, а не інакше. Відсутність такої рефлексії можна інтерпретувати як **непрямий індикатор укорінених гендерних стереотипів**. Коли сімейний устрій не ставиться під сумнів і не обговорюється, гендерні ролі сприймаються не як результат домовленостей, а як «природний» або єдино правильний спосіб організації сімейного життя.

Нормалізація традиційних гендерних ролей чітко простежується в рівні задоволеності жінок із малими дітьми віком до 7 років наявним розподілом обов'язків у сім'ї. За даними опитування, **77 відсотків жінок**, які несуть основну відповідальність за догляд за дітьми, **зазначають, що для них абсолютно (42 відсотки) або досить комфортний (35 відсотків) такий розподіл ролей** (таблиця 3.2).

Подібна тенденція спостерігається і у ставленні до ролі чоловіка як основного годувальника сім'ї: **86 відсотки матерів дітей віком 0–6 років вважають таку модель комфортною**. Чоловіки також демонструють високий рівень задоволеності своєю роллю основного джерела доходу в домогосподарстві (Додаток С, таблиця С.18).

Таблиця 3.2. Прийняття матерями традиційних гендерних ролей у сім'ї, у відсотках

Гендерні ролі в родині		Абсолютно некомфортно	Досить некомфортно	Важко сказати	Досить комфортно	Абсолютно комфортно
Фінансове забезпечення	Чоловіки	3	5	6	38	48
	Порівну	1	3	6	40	50
	Жінки	3	5	37	31	24
Догляд	Чоловіки	0	24	23	38	15
	Порівну	1	2	4	40	53
	Жінки	3	9	11	35	42

Соціальні норми також є локальними та динамічними. **Одні громади залишаються дуже традиційними, інші змінюються швидше**. Це залежить від території, щільності соціальних зв'язків, доступу до інфраструктури та впливу зовнішніх суспільних подій. В окремих громадах традиційні очікування можуть залишатися значно стійкими, навіть якщо реальні практики поступово змінюються.

Це свідчить про те, що відтворення гендерних ролей у сім'ї залежить не лише від індивідуальних переконань, але насамперед від **соціально вкорінених моделей**, які продовжують впливати попри трансформації соціальної поведінки.

Водночас уявлення про домінуючі соціальні норми не завжди відображають реальну поведінку спільноти. Люди особисто можуть мати більш рівноправні погляди, але сприймати суспільство як більш традиційне, через що **схильні переоцінювати традиційність інших, що може стримувати їх від реалізації власних егалітарних переконань**.

Це означає, що інформаційні кампанії можуть допомогти зменшити тиск соціальних очікувань і особистих страхів перед осудом та дати людям більше свободи жити так, як вони самі вважають правильним.

Стереотип № 2: жінки є менш продуктивними працівницями

Уявлення про те, що «жінки є менш продуктивними працівницями» коріниться в моделі «годувальник — доглядальниця», яка закріплює за жінками неоплачувану працю з догляду, а за чоловіками — оплачувану роботу. В сучасному робочому середовищі ця модель підживлює упередження, що знецінюють працю жінок і подають **догляд як несумісний із продуктивністю**, посилюючи структурну гендерну нерівність у сфері зайнятості.

Оскільки традиційні сімейні ролі залишаються поширеними, роботодавці часто сприймають жінок із дітьми як потенційний ризик для дотримання виконання проєктів у строк і продуктивності команди, і це характерно не лише для України.

Ці упередження впливають на рішення щодо найму, просування жінок та залучення до виконання ключових завдань. До повномасштабного вторгнення надлишок висококваліфікованої робочої сили підсилював такі практики. Соціальні норми, які покладають основну відповідальність за догляд за дітьми на жінок, посилювали упереджене ставлення роботодавців. Матерів малих дітей часто вважали менш надійними або менш продуктивними, що знижувало їхні шанси на отримання посади навіть у разі високої кваліфікації.

Досвід компаній із сімейно орієнтованими політиками свідчить, що упередження зберігаються навіть у відносно прогресивному робочому середовищі. Опитування офісних працівників/-ць великих і середніх компаній показало, що **більшість персоналу визнає диференційоване ставлення до жінок і чоловіків**¹⁴¹. Від 13 до 19 відсотків респондентів/-ок повідомили, що чоловікам частіше сприяли в кар'єрному зростанні, участі у ключових проєктах, відрядженнях і понаднормовій роботі. Водночас жінки частіше отримують підтримку від роботодавця, пов'язану з відпусткою для догляду за дитиною віком до 3 років і доглядом за хворими дітьми, про що зазначили відповідно 43 і 35 відсотків опитаних¹⁴². Це фактично спрямовує жінок на «материнську траєкторію», тоді як чоловіки залишаються на траєкторії кар'єрного зростання.

Роботодавці продемонстрували ці уявлення і під час глибинних інтерв'ю. Хоча вони рідко озвучували це прямо, та багато хто дав зрозуміти, що **жінки з дітьми є менш конкурентоспроможними та менш продуктивними в довгостроковій перспективі**, що посилює наявні гендерні розриви в можливостях зайнятості.



Жінку з маленькою дитиною сприймають як більший ризик і менш ефективну на роботі, бо вона постійно відволікається на дитину. Чоловік із дитиною, навпаки, працюватиме з більшою віддачею, адже мусить забезпечувати сім'ю, і тому повністю зосереджений на роботі.

Роботодавець, банківська сфера

Війна та спричинений нею дефіцит робочої сили змінили ці практики. **Роботодавці повідомляють про більшу готовність наймати жінок**, зокрема матерів малих дітей, і надавати більшої ваги професійній компетентності, а не сімейному статусу.

Попри ці зрушення **вкорінені упередження й далі посилюють гендерний розподіл ролей**. Вони карають жінок і стримують чоловіків від залучення до догляду. Отже, зміна упереджень роботодавців залишається критично важливою для ширшої трансформації гендерних норм.

Вплив стереотипів про продуктивність матерів малих дітей на зайнятість жінок

Уявлення роботодавців про обмежену продуктивність матерів із малими дітьми широко **поділяють як жінки, так і чоловіки з-поміж персоналу**. За результатами опитування офісних працівників/-ць щодо сімейно орієнтованих корпоративних політик, 55 відсотків респондентів/-ок погодилися з думкою, що сімейні обов'язки (догляд за дітьми, літніми або хворими членами сім'ї) знижують ефективність персоналу¹⁴³. Кожен/-на п'ятий/-а зазначив/-ла, що це насамперед стосується жінок, тоді як третина опитаних вважає, що це однаково впливає і на жінок, і на чоловіків.

Хоча гендерні стереотипи можуть впливати на сприйняття жінками самих себе та на їхню поведінку, опитування свідчить, що їхній прямий вплив на рішення щодо пошуку роботи є обмеженим. Лише 13 відсотків непрацюючих жінок із дітьми віком до 3 років зазначили, що не шукали роботу, тому що вважали, що роботодавці не наймуть їх. Це свідчить про те, що попри недовіру до роботодавців це впливає на відносно невелику частку матерів, а не є головним бар'єром для участі цієї групи опитаних у ринку праці.

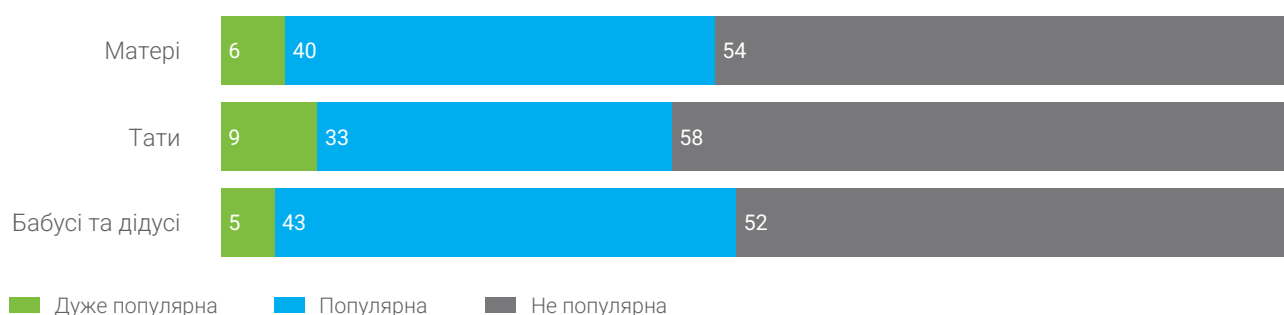
Стереотипи про продуктивність підривають професійну впевненість жінок, знижуючи їхні кар'єрні амбіції.

Наше опитування показало, що 30–35 відсотків матерів дітей віком до 7 років вважають себе менш продуктивними порівняно з колегами без дітей. Четверть (25 відсотків) уникає виконання складних завдань або подання на підвищення через побоювання, пов'язані з поєднанням роботи та догляду за дітьми. Крім того, 2 відсотки зайнятих жінок із малими дітьми повідомляють, що невпевненість у власних здібностях часто стає безпосередньою перешкодою під час пошуку нових можливостей працевлаштування.

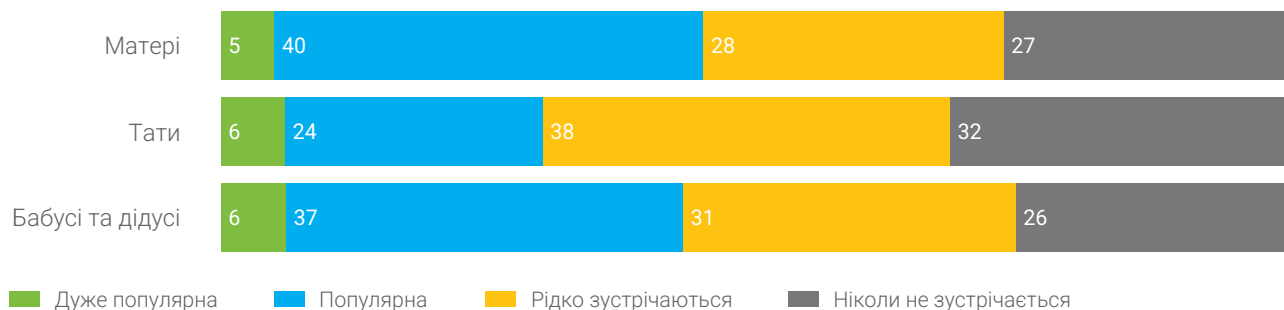
Ці тенденції підсилюються ширшими уявленнями про професійні обмеження жінок. Наше опитування підтверджує стійкість уявлення про «скляну стелю»: **40 відсотків жінок і 33 відсотки чоловіків вважають, що переконання, нібито керівні посади не для жінок, досі поширене в українському суспільстві.** Крім того, 40 відсотків жінок повідомляють про прямий або непрямий досвід упередженого ставлення, яке обмежує їхнє кар'єрне зростання. Лише 24 відсотки чоловіків визнають існування цієї проблеми, що вказує на суттєвий розрив у рівнях усвідомлення (рисунок 3.8).

Рисунок 3.8. Погляди батьків та бабусь і дідусів щодо кар'єрного розвитку жінок, у відсотках

Керівні посади не для жінок



Жінки можуть розвиватись в кар'єрі тільки до відповідного рівня



Сприйняття обмежених можливостей кар'єрного зростання залежить від регіону проживання та віку.

Переконання, що жінки можуть просуватися кар'єрними щаблями лише до певного «прийняттого» рівня, є найпоширенішим серед жінок у східному регіоні (72 відсотки). У північному і західному регіонах цей показник значно нижчий (по 29 відсотків). Подібні регіональні відмінності спостерігаються і в переконанні, нібито керівні посади не для жінок. Про це повідомляють 57 відсотків жінок у східному регіоні порівняно з 25 відсотками у північному і 33 відсотками у західному регіонах.

Молодші жінки також частіше поділяють таке уявлення. Поширеним його вважають близько 47 відсотків жінок віком 18–25 років і 36 відсотків жінок віком 26–35 років.

Фактичні показники результатів праці не підтверджують негативні упередження. Близько 85 відсотків матерів, які мають гнучкі умови праці або працюють дистанційно, дотримуються встановлених графіків виконання завдань¹⁴⁴. Це свідчить про те, що припущення про нижчу продуктивність матерів є безпідставними.

Отже, кар'єра жінок із малими дітьми обмежується як зовнішніми чинниками, пов'язаними з упередженнями роботодавців, так і внутрішніми — знижену впевненість у собі, сформовану соціальними нормами та очікуваннями партнерів. Це створює самопідсилювальну систему, яка обмежує кар'єрне зростання жінок, зменшує доступ до керівних посад і сприяє збереженню гендерного розриву в оплаті праці. Гнучкі умови праці та корпоративна підтримка обох батьків можуть послабити ці ефекти й забезпечити зростання продуктивності для роботодавців.

Стереотип № 3: материнство має бути понад усе

Очікування найвищого значення материнства обмежує можливості жінок брати участь в оплачуваній праці. Воно також формує поведінку роботодавців, підкріплюючи уявлення, нібито у працевлаштуванні пріоритет слід віддавати чоловікам, тому що жінки передусім відповідальні за догляд за дітьми.

Ця норма закладена в практики найму та кар'єрного просування. Під час глибинних інтерв'ю жінки з дітьми віком до 7 років систематично повідомляли, що на співбесідах їх запитують про те, як вони планують поєднати роботу з доглядом за дитиною, тоді як чоловікам подібних запитань майже ніколи не ставлять. Це показує, що догляд за дитиною сприймається як відповідальність жінки, що є потенційною перешкодою для її працевлаштування.

Таким досвідом поділилися й матері малих дітей під час фокус-групових дискусій.



Коли я шукала роботу, дуже часто були випадки, коли роботодавець сумнівався в моїй здатності поєднати роботу і догляд за дітьми, стверджуючи, що для жінки дитина завжди на першому місці.

Мати дитини віком 3 років

Вплив цієї норми виходить за межі рішень про зайнятість. Вона породжує почуття провини або сумніви в жінок, які прагнуть поєднати оплачувану працю з доглядом за дітьми. Результати нашого опитування показують, що **69 відсотків** матерів дітей віком до 3 років, не залучених до оплачуваної праці, назвали **переконання, що мати має повністю присвятити себе догляду за дитиною, основною причиною відмови від пошуку роботи**. Серед жінок із дітьми віком 3–6 років цю позицію висловили 47 відсотків респонденток.

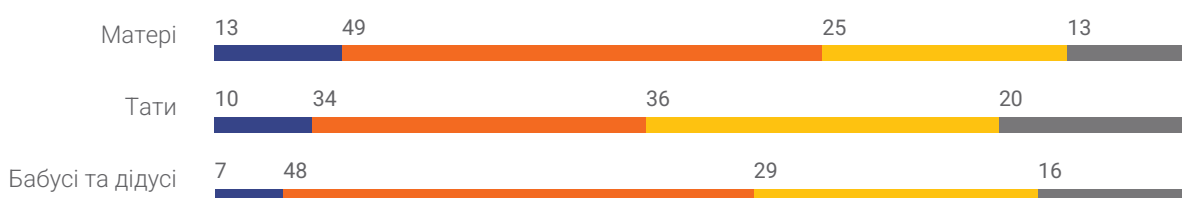
Чоловіки значною мірою поділяють це бачення, що свідчить про глибоке вкорінення цієї норми. Приблизно **51 відсоток чоловіків вважають, що жінка не може повернутися до роботи, оскільки дитина потребує догляду навіть після початку навчання в школі**, а 18 відсотків прямо заявляють, що не хочуть, щоб жінка працювала. Такі погляди безпосередньо сприяють виключенню жінок з ринку праці.

Рисунок 3.9. Поширеність дискримінації матерів із малими дітьми у сфері зайнятості, у відсотках

Жінок з малими дітьми не беруть на роботу



Відмова у працевлаштуванні жінок через плани материнства



■ Дуже поширені ■ Поширені ■ Рідко зустрічаються ■ Ніколи не зустрічається

Хоча 61 відсоток жінок вважають упереджене ставлення до матерів дуже поширеним, вони рідко повідомляють про власний досвід дискримінації (рисунок 3.9). Це можна пояснити кількома причинами:

- Відмови у працевлаштуванні зазвичай мають непрямі форми, наприклад, у вигляді пропозиції невідповідного графіка або надмірного навантаження. Багато жінок сприймають їх як нейтральні вимоги роботи, а не як упередження.
- Соціальні норми спонукають жінок інтерналізувати бар'єри й пояснювати їх власними обмеженнями.
- Страх стигматизації або побоювання бути сприйнятими надто чутливими додатково стримує відкриті повідомлення про такі випадки.

Тож жінки **визнають існування проблеми в суспільстві, але рідше пов'язують її зі своїм особистим досвідом.**

Водночас поширені норми створюють подвійне навантаження. Від жінок очікується участь в оплачуваній праці за одночасного збереження ролі основної доглядальниці, часто за рахунок її відпочинку та відновлення. Дані нашого опитування показують, що лише 10 відсотків усього часу доступні жінкам для відпочинку. Орієнтовно 18 відсотків жінок повідомляють, що не мають часу на відпочинок взагалі. Це постійне перевантаження призводить до емоційного та фізичного виснаження, зниження добробуту та послаблює мотивацію жінок до кар'єрного розвитку.

Обмеження, пов'язані з працевлаштуванням, різняться по регіонах:

- 63 відсотки респондентів/-ок у східному регіоні і лише 38 відсотків у північному зазначають, що відмова у працевлаштуванні жінкам через очікувану вагітність або народження дитини є поширеною.
- Переконавання, нібито жінок із малими дітьми не наймають, також є найбільш поширеним у східному регіоні (73 відсотки). Його частіше відзначають жінки віком 35–45 років (21 відсоток), ніж жінки молодших вікових груп.

Інші соціально-демографічні відмінності є менш вираженими, що підкреслює домінуючу роль регіонального контексту у формуванні цих норм.

Стереотип № 4: відпустка для догляду за дитиною не для чоловіків

Переконавання, нібито відпустка для догляду за дитиною не для чоловіків, формує ланцюг очікувань. Воно визначає уявлення про роль чоловіків у сім'ї, підсилює упередження роботодавців та впливає на те, як розробляються та використовуються політики щодо соціальних відпусток. В основі цього стереотипу є ідея, що чоловіки не придатні для догляду за дітьми, а матері — доглядальниці «за своєю природою».

Цей стереотип має чіткі негативні наслідки для ринку праці. Навіть якщо чоловіки формально мають право на відпустку для догляду за дитиною, вони стикаються з сильним тиском залишатися повністю залученими до оплачуваної роботи.

Ці упередження стримують татів від використання відпустки для догляду за дитиною та посилюють хибне уявлення роботодавців, нібито **чоловіки, які беруть на себе обов'язки з догляду, є менш відданими роботі або менш придатними для кар'єрного зростання.**

Позитивною тенденцією є те, що установки поступово змінюються. **Більшість жінок і чоловіків нині зазначають, що віддають перевагу рівноправному партнерству в догляді за дітьми, і багато чоловіків висловлюють бажання бути більш залученими.** За даними нашого опитування, 52 відсотки жінок і 42 відсотки чоловіків підтримують розподіл відпустки для догляду за дитиною між обома батьками.

Серед тих, хто позитивно ставиться до спільної відпустки, більшість, а саме 53 відсотки чоловіків і 58 відсотків жінок, виступає за її рівний поділ. Це свідчить про **дедалі більшу відкритість до збалансованіших моделей батьківства.** Водночас загальна оцінка наявних стереотипів і фактичного розподілу ролей у домогосподарствах дає підстави стверджувати, що рівний поділ відпустки для догляду за дитиною залишається малоімовірним за чинних соціальних та інституційних умов.

Проте практика відстає від установок. **Фактичне використання відпустки для догляду за дитиною чоловіками залишається низьким попри наявні правові гарантії.** Згідно з нашим опитуванням, лише близько 1 відсотка чоловіків брали відпустку для догляду за дитиною. Цей розрив між формальними правами та реальною практикою підкреслює, наскільки сильно цей стереотип і далі впливає на поведінку та рішення на ринку праці.

Наявні норми створюють подвійний тиск на чоловіків. Від них очікують бути основними годувальниками, водночас бути більш залученими татами. Практичний догляд за дітьми й досі часто сприймається як «нечоловіча справа». Ці норми породжують внутрішні обмеження, почуття провини або страх соціального осуду, коли чоловіки розглядають можливість взяти відпустку для догляду за дитиною або активно долучитися до догляду.

У результаті навіть у країнах із рівними правами на відпустку для догляду за дитиною лише орієнтовно **10–15 відсотків чоловіків фактично користуються цим правом**¹⁴⁵. Це підтверджує силу вкорінених гендерних норм у формуванні поведінки.

Загалом значна частина чоловіків висловлює бажання бути активними татами, хоча й стикається із соціальною стигматизацією або бар'єрами на робочому місці. Подолання цієї напруги потребує заходів, орієнтованих на роботодавців, змін корпоративної культури та інформаційних кампаній, які нормалізують і підтримують використання чоловіками відпустки для догляду за дитиною.

Стереотип № 5: тати є помічниками, а не основними доглядальниками

Цей стереотип ґрунтується на переконанні, нібито жінки здатні доглядати за дітьми «від природи», тоді як чоловіки не мають вроджених здібностей до цього й тому виконують лише допоміжну роль. Начебто догляд впливає з природи жінок, а не є набутою компетенцією. Це переконання зберігається попри численні докази того, що і жінки, і чоловіки потребують досвіду, порад і підтримки для забезпечення належного догляду за новонародженою дитиною. Окрім грудного вигодовування, ранній догляд за дитиною не залежить від біологічних особливостей жінок і чоловіків.

Матеріали фокус-групових дискусій та глибинних інтерв'ю підтверджують, що ця норма й далі є поширеною.



Чоловіки не мають інстинкту піклуватися про малюків. Вони можуть допомогти, але не можуть замінити матір.

Мати дитини віком 2 роки

Я вважаю, що жінки роблять це природно — заспокоюють дитину та годують її. Мені доводиться постійно запитувати, як робити це краще.

Тато дитини віком 1 рік

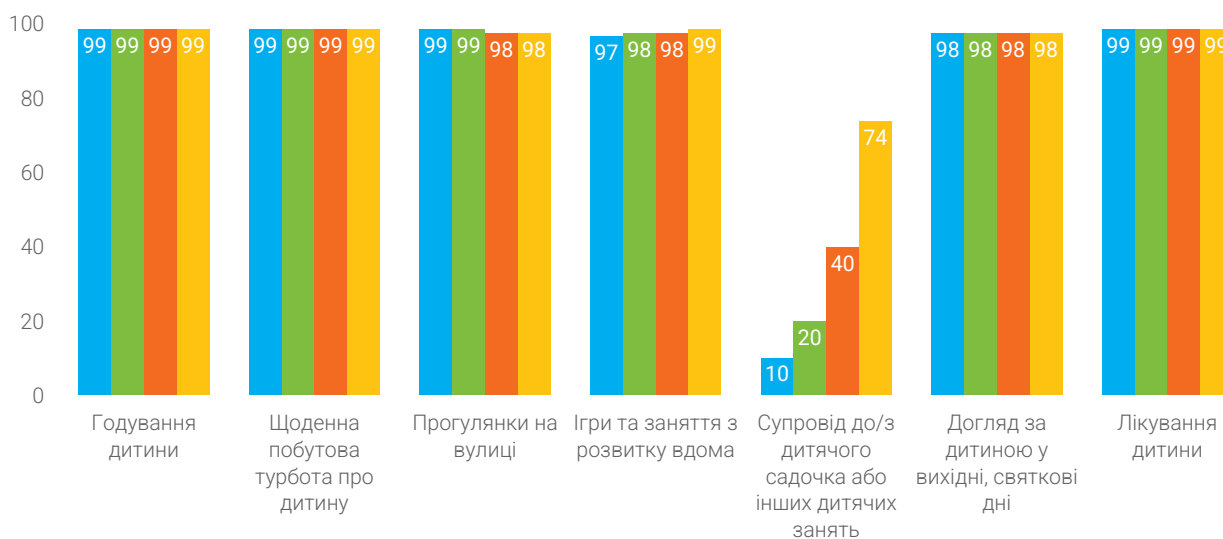
Результати опитування також показують, що практики догляду серед батьків дітей віком до 7 років підтверджують це припущення. Жінки й надалі сприймаються як основні доглядальниці. Роль чоловіків змінилася від сприйняття їх як ненадійних до визнання їх епізодичними помічниками, які беруть на себе окремі завдання або певні проміжки часу. Водночас відповідальність за ключові рішення та загальну організацію догляду продовжує лежати на матерях (рисунок 3.10).

Більше 60 відсотків жінок із дітьми віком 0–6 років повідомляють, що їхні партнери беруть активну участь у догляді за дітьми. Тати частіше допомагають із годуванням у процесі дорослішання дітей, беруть участь у щоденних домашніх справах, супроводжують дітей поза домом, доглядають за ними у вихідні дні та підмінюють матерів у разі їхньої зайнятості на роботі. Це свідчить про зростання їхньої залученості. Водночас участь татів не призводить до істотного зменшення залученості матерів. **У всіх сферах догляду рівень участі матерів залишається близьким до 90 відсотків.** Крім того, матері продовжують організовувати та координувати завдання, які виконують тати.

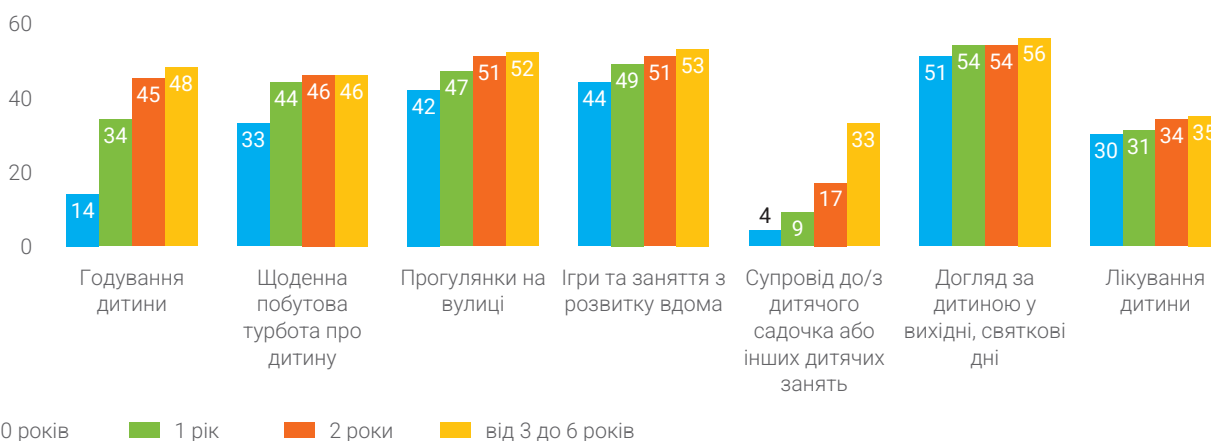
Загалом внесок чоловіків залишається переважно допоміжним, а не рівним. Їхня участь переважно зростає у процесі дорослішання дітей і суттєво різниться між домогосподарствами. Відповідальність за планування, якість і безперервність догляду здебільшого лежить на матерях.

Рисунок 3.10. СОбов'язки з догляду, які виконують матері й тати, у відсотках

Матері



Тати



Стереотип № 6: є «чоловічі» та «жіночі» професії

Цей стереотип ґрунтується на припущеннях про природну придатність чоловіків і жінок до певних видів праці. Чоловіків вважають більш придатними до фізично складної, технічної або управлінської роботи, тоді як жінки асоціюються з доглядом, освітою, сферою послуг і комунікаційними професіями.

Ці очікування обмежують професійний вибір і кар'єрні траєкторії обох статей, знижуючи ефективне використання людського капіталу. Сегрегація професій обмежує доступ жінок до високооплачуваних посад та керівних ролей. Вона також підсилює інші стереотипи, зокрема уявлення про нижчу продуктивність жінок або їхнє «відволікання» на сімейні обов'язки. Отже, гендерні уявлення про професії відображають і одночасно закріплюють традиційну модель «годувальник — доглядальниця», поглиблюючи системні бар'єри для рівності на ринку праці.

На практиці ця норма має прояви у виникненні структурних і культурних бар'єрів. **Жінки рідше обирають технічні, інженерні або виробничі професії**, навіть маючи відповідні компетенції. **Чоловіки залишаються недостатньо представленими у сферах догляду, адміністрування та освіти**. Значна частина жінок обирає роботу в державному секторі або в освіті замість приватного сектору, оскільки такі посади пропонують більшу стабільність або коротший робочий день, хоч і нижчу оплату. Це призводить до того, що матері в середньому заробляють значно менше, ніж інші працівники/-ці.

Поведінка роботодавців посилює ці закономірності. **Жінок і чоловіків часто прямо або опосередковано відмовляють від роботи, яка вважається нетиповою для їхньої статі.**

Результати опитування, фокус-групових дискусій і глибинних інтерв'ю підтверджують ці тенденції, демонструючи, що страх соціального осуду й тиск відповідати очікуванням суттєво впливають на кар'єрні рішення.



Суспільство одразу вважає, що якщо жінка обирає фізично важку або технічну роботу, то з нею щось не так. Через це багато хто просто не наважується спробувати.

Мати дитини віком 5 років

Війна посилила ці процеси. За даними опитувань VoxUkraine, дефіцит робочої сили у 2023 році сягнув 27–36 відсотків у різних компаніях¹⁴⁶. У теорії це могло б сприяти розширенню можливостей для жінок. Проте на практиці **збільшення обсягів неоплачуваного догляду, закриття закладів дошкільної освіти, а також масове переміщення змусили багатьох матерів скоротити робочий час, перейти на часткову зайнятість або залишити ринок праці.**

Більше жінок почали працювати у секторах, де традиційно домінують чоловіки, таких як транспорт, виробництво, оборонна логістика. Водночас цей зсув не призвів до зростання загального рівня зайнятості або прискорення кар'єрного просування жінок. **Структурні бар'єри та обмеження, пов'язані з доглядом, і далі стримують ці процеси.**

Наше опитування підтверджує, що стереотипи про «чоловічі» та «жіночі» професії залишаються поширеними. Серед жінок 13 відсотків вважають ці стереотипи дуже поширеними, 60 відсотків описують їх як поширені, а 27 відсотків називають їх непоширеними. Серед чоловіків відповідні показники становлять 19 відсотків, 60 відсотків і 21 відсоток (рисунок 3.11).

Рисунок 3.11. Ставлення до стереотипів про «чоловічі» й «жіночі» професії, у відсотках



Показово, що **погляди, які висловлюють у молодших і у старших вікових групах, подібні**, що свідчить про відсутність суттєвого поколіннєвого зсуву. Без цілеспрямованих інтервенцій такі переконання відтворюються в поколіннях. Водночас те, що більшість респондентів/-ок оцінюють ці стереотипи як помірно поширені, а не як незмінні, свідчить про наявність простору для змін.

Загалом гендерні соціальні норми щодо професій і далі формують установки, але вони не є незмінними. Це відкриває можливості для впровадження доказових, цільових заходів із **подолання професійної сегрегації**. Ключові напрями такі:

- Популяризація недопредставлених професій серед жінок і чоловіків.
- Інтеграція гендерночутливих підходів в освіту й розвиток компетенцій.
- Посилення політик на робочому місці, які протидіють стереотипам і розширюють рівні можливості.

Такі заходи можуть допомогти розширити вибір професій, підтримати кар'єрне зростання та прискорити досягнення гендерної рівності на ринку праці.

Отже, рішення матерів щодо роботи й догляду за дітьми значною мірою формуються соціальними нормами, які продовжують віддавати пріоритет моделі «годувальник — доглядальниця». Від жінок очікується взяття основної відповідальності за догляд за дітьми та добробут сім'ї, тоді як від чоловіків — зосередження на фінансовому забезпеченні. Ці норми впливають на поведінку роботодавців, практики на робочому місці та сімейну динаміку, часто стримуючи залучення татів до догляду та посилюючи упередження щодо матерів на ринку праці. Хоча результати опитування свідчать про зростання підтримки більш рівного розподілу догляду за дітьми та відпустки для догляду за дитиною, фактичні практики залишаються традиційними. Соціальний тиск, у тому числі сімейного кола, очікування на робочому місці та інтерналізовані переконання й далі обмежують вибір зайнятості жінок і їхню впевненість. Водночас наслідки війни та прогалини в інфраструктурі ДОД

посилили цей тиск. У результаті матері часто стикаються з подвійним навантаженням: оплачуваної праці та догляду за дітьми, тоді як тати — з бар'єрами для більш активної участі в догляді вдома. Подолання цих перепон потребує впровадження політик і програм, що розширюють послуги ДОД, сприяють залученню татів, долають упередження роботодавців і змінюють соціальні норми на рівні громад, щоб обидва батьки могли реально поєднувати оплачувану працю й догляд за дітьми.

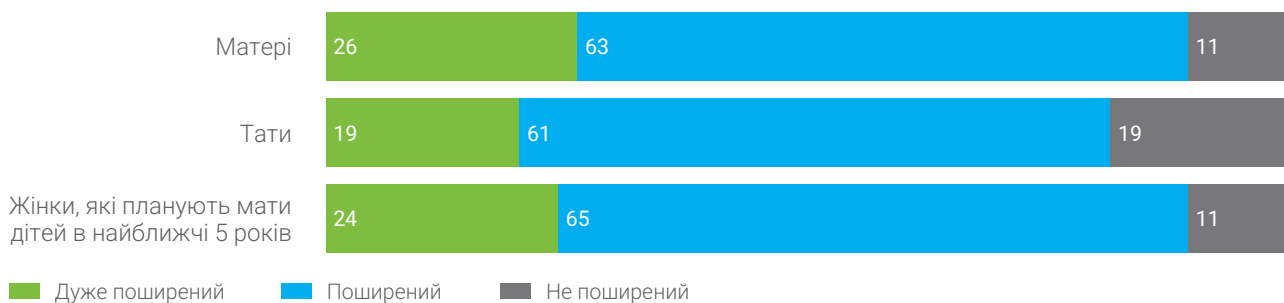
3.3. Вплив поєднання роботи та догляду за дітьми на кар'єру жінок

Незважаючи на формальну рівність законодавчо закріплених прав жінок і чоловіків на працю, жінки й далі стикаються із суттєвими бар'єрами на ринку праці. Одним із ключових чинників залишається нерівномірний розподіл неоплачуваної праці з догляду та ведення домашнього господарства, основний тягар якої непропорційно покладається на жінок. Додатковим обмежувальним фактором є недостатня доступність і якість послуг ДОД, що звужує можливості значної частини матерів брати участь в оплачуваній зайнятості або зберігати її. Стейкі гендерні стереотипи відтворюють уявлення про догляд як передусім жіночу відповідальність, що впливає як на внутрішньосімейні процеси ухвалення рішень, так і на інституційні практики та ставлення на ринку праці.

Зазначені чинники впливають на професійний вибір і поведінкові стратегії жінок ще до народження дитини й далі визначають траєкторії їхньої кар'єри після її появи. Наслідки війни додатково загострили ці виклики. Хоча в умовах повномасштабного вторгнення спостерігається загальне зростання представництва жінок на керівних посадах і в підприємстві, ці позитивні зрушення майже не охопили жінок із малими дітьми¹⁴⁷.

Кар'єрна нерівність нерідко починається ще до народження дітей. Значна частка жінок обирає освітні траєкторії та види зайнятості з урахуванням очікуваної їхньої сумісності з майбутніми обов'язками з догляду. За результатами проведеного опитування, 89 відсотків жінок оцінили таку мотивацію як поширену або дуже поширену (рисунок 3.12).

Рисунок 3.12. Поширеність уявлення про те, що дівчата повинні обирати професії з гнучким графіком роботи з огляду на майбутнє материнство, у відсотках



Такі випереджальні рішення спрямовують жінок до гнучкої, часткової або нижче оплачуваної зайнятості й додатково закріплюються під час відпустки для догляду за дитиною, формуючи довгострокові траєкторії кар'єрного просування та рівень доходів.

Водночас жінки не планують повністю виходити з ринку праці. Серед жінок, які планують народження дитини протягом наступних п'яти років, 76 відсотків мають намір повернутися до роботи після досягнення дитиною трирічного віку, а 72 відсотки мають намір повернутися до свого поточного роботодавця. Однак після народження дитини вони очікують на зміни умов праці. **Найбільш бажаними є гнучкий графік і можливість працювати з дому.**

Ці результати свідчать про те, що період догляду за дитиною у ранньому віці розглядається як тимчасова перерва, а не як відмова від кар'єри. Значна частина жінок планує скорочувати робочий час або шукати більшу гнучкі форми зайнятості після народження дитини, щоб поєднувати оплачувану працю й обов'язки з догляду (таблиця 3.3). Хоча такі наміри відображають стійку прив'язаність до ринку праці та наявність значного нереалізованого трудового потенціалу, вони водночас сприяють циклічному відтворенню гендерної нерівності.

Таблиця 3.3. Бажані й фактичні умови зайнятості жінок після народження дитини, за оцінками жінок, які планують народження дітей протягом наступних п'яти років

Характеристики зайнятості	Бажані умови після народження дитини	Фактичні умови
Графік роботи	Гнучкий графік (88 %)	Повна зайнятість (84 %)
Транспортна доступність	До 30 хвилин (76 %)	До 30 хвилин (76 %)
Тривалість робочого тижня	5 днів (67 %)	5 днів (78 %)
Місце роботи	Переважно вдома (66 %)	На робочому місці (87 %)
Тривалість робочого дня	7–8 годин (48 %)	7–8 годин (58 %)

Траєкторії кар'єри жінок відображають їхню індивідуальну участь у ринку праці та структурні умови доступних робочих місць. Навіть після народження дитини вид зайнятості, до якого жінки мають доступ або який вони сприймають як реалістичний, може утримувати їх на нижчих посадах і обмежувати можливості кар'єрного зростання за відсутності відповідних політик підтримки й гнучких умов праці.

Перерви в кар'єрі, пов'язані з вагітністю та доглядом за дітьми віком 0–6 років, а в окремих випадках і довше, є одним із ключових чинників стримування кар'єрного та професійного розвитку жінок.

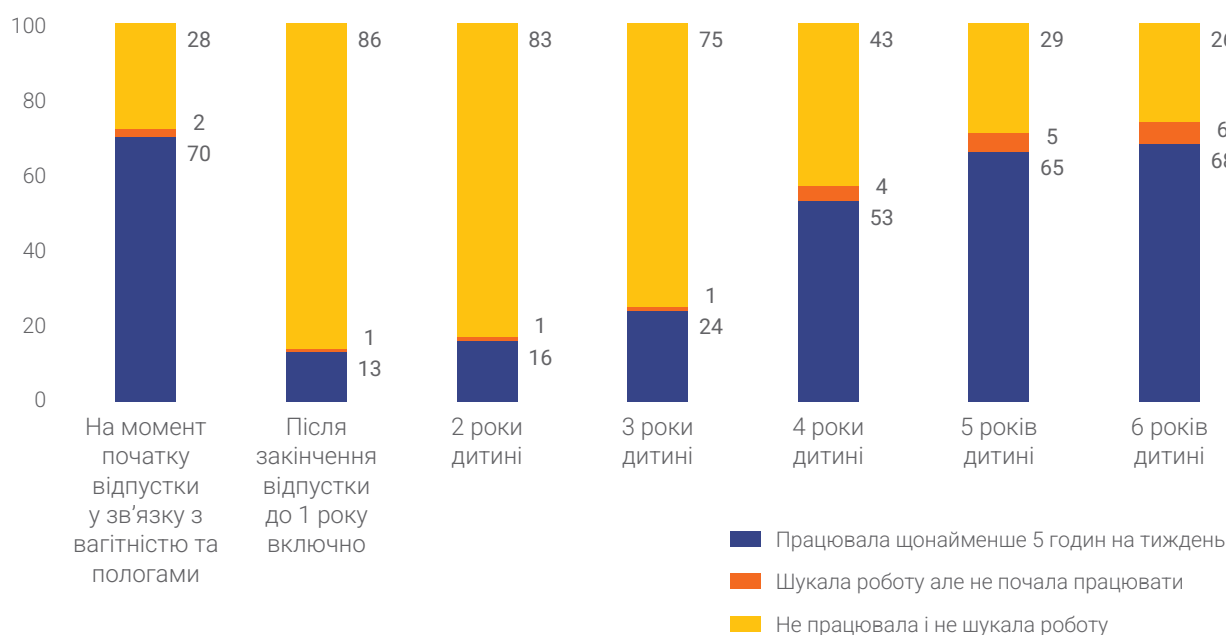
Попередні дослідження підтверджують цю закономірність¹⁴⁸:

- Понад 57 відсотків жінок перебували поза ринком праці через відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами або потреби догляду за дітьми.
- Водночас 51 відсоток зазначили, що доступ до безкоштовних або доступних за ціною послуг ДОД суттєво мотивував би їх вийти на роботу або повернутися до неї.
- Тривалі перерви негативно впливають на кар'єрні траєкторії. Від 18 до 27 відсотків жінок визначили втрату навичок після відпустки для догляду за дитиною як головну перешкоду для повторного працевлаштування, що відображає відомий ефект переривання кар'єри. Час, проведений поза зайнятістю, обмежує подальші можливості зростання й потребує додаткової підтримки розвитку компетенцій через навчання та перекваліфікацію жінок.

Траєкторія економічної активності матерів Наше опитування демонструє чітку та передбачувану модель економічної активності жінок у період до і після народження або удочеріння / усиновлення дитини, що пов'язано з життєвим циклом сім'ї та доступністю послуг ДОД (рисунки 3.13).

1. **До початку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами або удочерінням / усиновленням** приблизно 70 відсотків жінок були економічно активними. Це свідчить, що значна частина жінок прагне або змушена залишатися на ринку праці до народження дитини.
2. **Під час вагітності й до досягнення дитиною 2 років** економічна активність матерів суттєво знижується. Майже 86 відсотків жінок у цей період не працюють і не шукають роботу, тоді як лише 13 відсотків залишаються зайнятими понад п'ять годин на тиждень. Таку модель слід інтерпретувати в контексті інституційного захисту материнства й високої інтенсивності обов'язків із догляду, а не як повний вихід із ринку праці. В Україні жінки мають право на 18 тижнів відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами з виплатою допомоги в розмірі 100 відсотків попереднього заробітку через систему соціального страхування відповідно до Конвенції МОП № 183, яка гарантує захист доходу й зайнятості. Цей період є чітко визначеним і повністю компенсованим правом на відпустку. Решта першого року після народження дитини здебільшого відображає потреби подальшого догляду після завершення встановленого законом терміну відпустки. Жінки, які залишаються економічно активними в цей період, зазвичай працюють неповний робочий час або дистанційно, що свідчить про необхідність гнучких форм організації праці в умовах інтенсивного догляду.
3. **Коли дитині виповнюється 2 роки**, участь жінок у ринку праці поступово зростає. Частка матерів, залучених до ринку оплачуваної праці, зростає до 16 відсотків, тоді як 83 відсотки залишаються поза ринком праці. Цей етап позначений раннім поверненням до зайнятості і зростанням попиту на неповну зайнятість, дистанційну роботу та інші гнучкі форми організації праці.
4. **Коли дітям уже 3–6 років** і стають доступними послуги ДОД, зростає частка жінок, які повертаються до роботи. До досягнення дитиною 4 років 53 відсотки матерів є зайнятими, тоді як до 5 років ця частка зростає до 66 відсотків. Це свідчить про суттєве відновлення економічної активності та поступове повернення жінок до повноцінної участі в ринку праці.

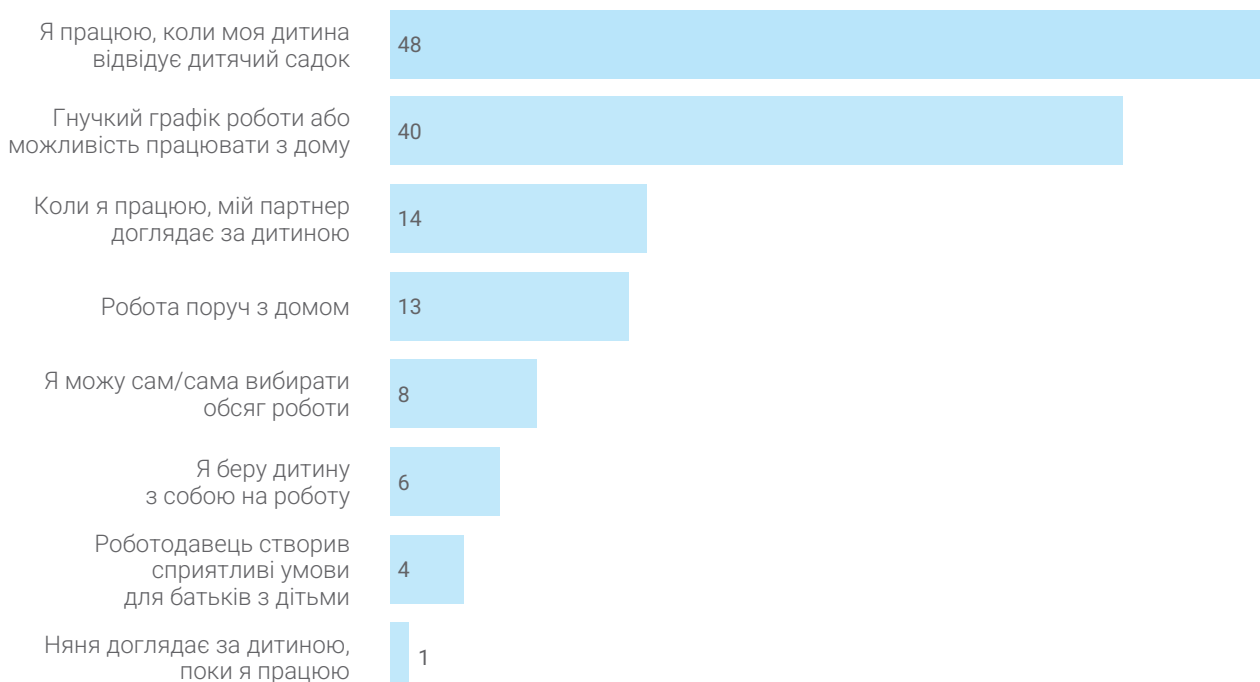
Рисунок 3.13. Статус зайнятості жінок на різних етапах материнства, у відсотках



Це формує класичну U-подібну траєкторію зайнятості: високий рівень зайнятості до народження дитини, різке зниження в період догляду у ранньому віці, поступове відновлення після досягнення дитиною трирічного віку й наближення до допологового рівня зайнятості в 6-річному віці дитини. Це підкреслює **критичну важливість доступних послуг ДОД, гнучких умов праці та сімейно орієнтованих політик підтримки** для своєчасного повернення жінок до зайнятості.

Дані опитування підтверджують, що безперервність зайнятості жінок залежить переважно від гнучкості та доступності догляду за дітьми. Серед жінок, які успішно поєднують роботу й догляд, 40 відсотків вказують на вирішальне значення гнучкого графіка або дистанційної форми зайнятості, тоді як 48 відсотків покладаються на узгодження робочого часу з можливостями організації догляду за дітьми (рисунок 3.14). Водночас обмежена доступність сімейно орієнтованих корпоративних політик означає, що безперервність зайнятості жінок значною мірою залежить від індивідуальних і сімейних стратегій, а не системної інституційної підтримки на ринку праці.

Рисунок 3.14. Ключові чинники поєднання роботи та догляду за дітьми серед матерів, залучених до оплачуваної праці, у відсотках



Траєкторії зайнятості також різняться залежно від місця проживання. **Після досягнення дитиною трирічного віку рівень зайнятості матерів у сільській місцевості є вищим, ніж у міських жінок.** Серед матерів дітей віком 3 роки рівень зайнятості становить 56 відсотків у сільській місцевості порівняно з 51 відсотком у містах; серед матерів дітей віком 4 роки відповідні показники становлять 68 і 65 відсотків відповідно.

Це відображає економічну необхідність працювати, можливості гнучкої або неформальної зайнятості поблизу місця проживання, наявність підтримки сімейного кола та нижчі бар'єри входу на ринок праці в сільській місцевості.

- Матері в сільській місцевості частіше залучені до гнучкої або неформальної зайнятості поблизу місця проживання, що дозволяє поєднувати оплачувану працю з доглядом без значних витрат на послуги з догляду або транспорт.
- Підтримка сімейного кола разом із нижчими бар'єрами входу на ринок праці додатково сприяють більш ранньому поверненню до роботи.
- Натомість міська зайнятість частіше вимагає повної залученості й супроводжується вищою конкуренцією.
- Нижчі середні доходи домогосподарств у сільській місцевості посилюють фінансовий тиск і стимулюють більш ранню участь у ринку праці.

Загалом вищий рівень зайнятості в сільській місцевості не свідчить про кращі можливості, а швидше про більш доступні способи поєднання оплачуваної роботи та догляду за дітьми.

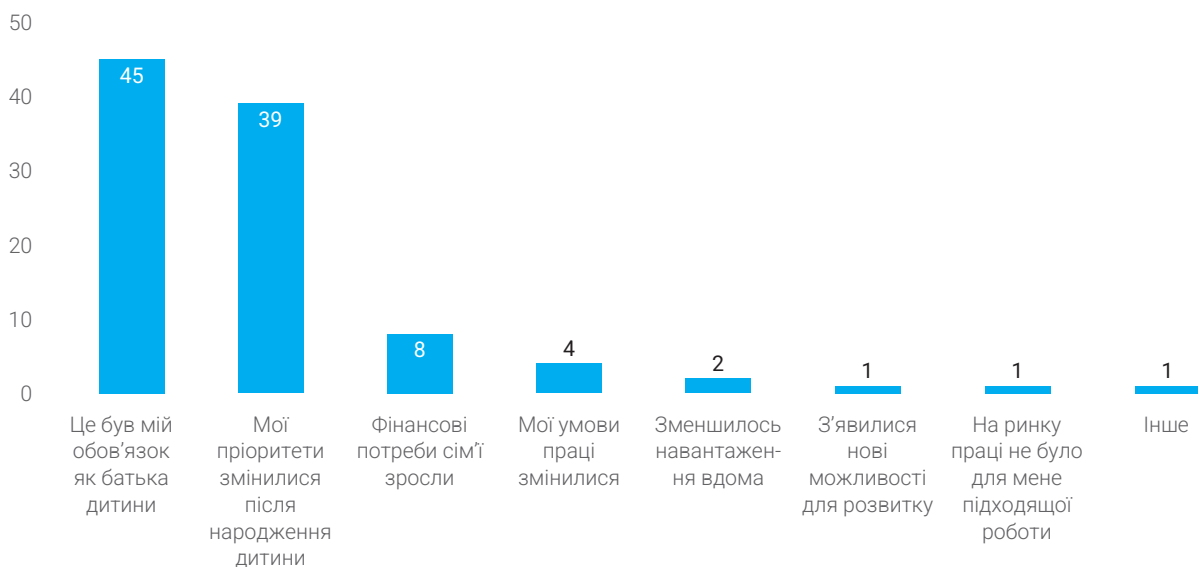
Траєкторія економічної активності татів

Траєкторія економічної активності татів суттєво відрізняється від жіночої. Дані нашого опитування показують, що **народження дитини зміцнює прив'язаність чоловіків до ринку праці й часто збільшує інтенсивність їхньої роботи.** Майже 32 відсотки чоловіків повідомили, що після народження дитини почали працювати більше, тоді як 60 відсотків зберігають попередній рівень зайнятості (рисунок 3.15).

Рисунок 3.15. Зміни економічного статусу татів після народження дитини, у відсотках



Зростання економічної активності татів зумовлене передусім очікуваннями, пов'язаними з їхньою роллю годувальника (45 відсотків), і відчуттям фінансової відповідальності (39 відсотків), а не спільно ухваленим рішенням у домогосподарстві (рисунок 3.16). Більшість чоловіків (64,5 відсотка) пояснюють ці зміни особистим вибором, а не потребами сім'ї. Лише 23 відсотки зазначають, що це є результатом обговорення в домогосподарстві.

Рисунок 3.16. Основні причини зміни економічної активності чоловіків після народження дитини, у відсотках

Це свідчить про те, що **чоловіки мають високий рівень автономії у формуванні своїх поведінкових стратегій на ринку праці й майже не відчують тиску** щодо скорочення зайнятості.

Ці результати підкреслюють стійкість гендерних норм: чоловіки переважно зберігають безперервну участь у ринку праці, тоді як жінки часто змушені переривати трудову діяльність на тривалі періоди, особливо в період догляду за дітьми раннього віку. **Довгострокові наслідки цього проявляються у нерівності у доходів, кар'єрному просуванні та доступі до соціального захисту, що відтворює традиційні гендерні ролі й обмежує можливості жінок щодо повноцінної економічної участі у ринку праці.**

Мотиви матерів шукати роботу

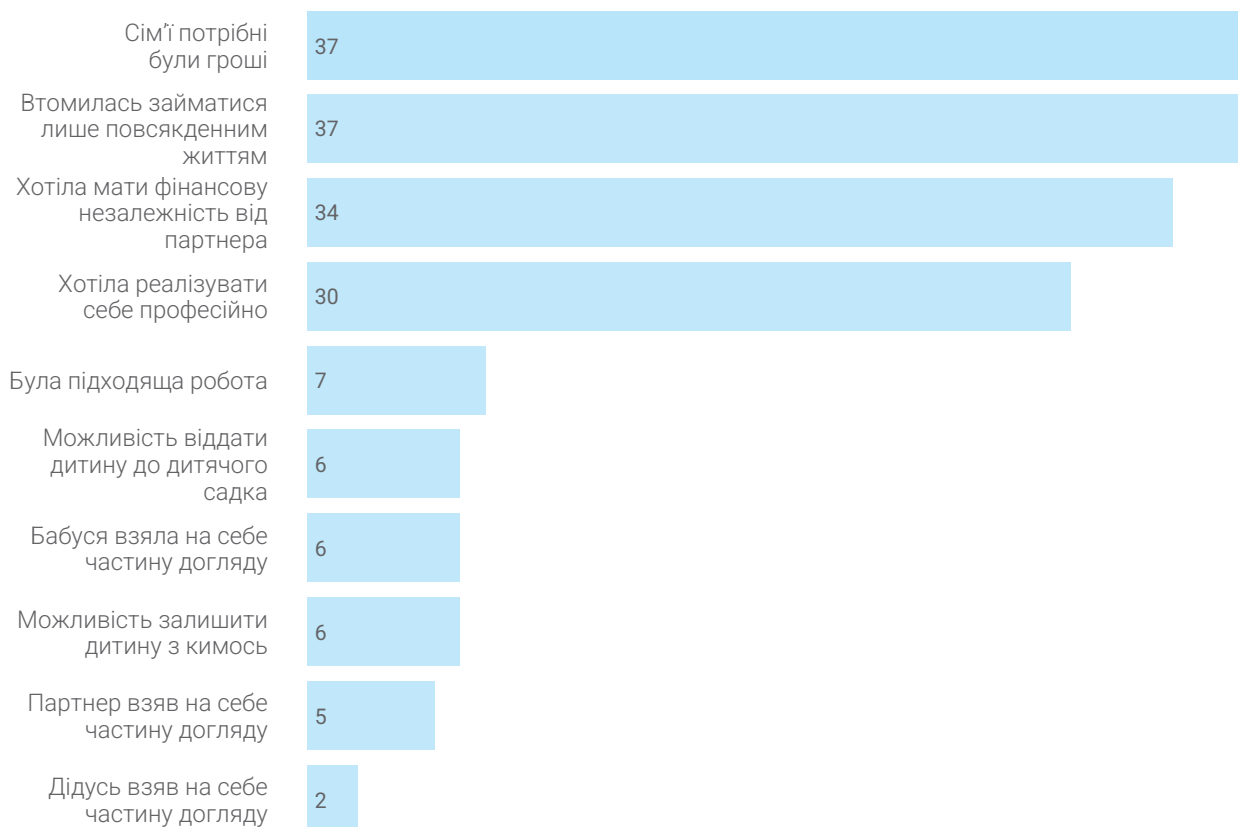
Результати нашого опитування показують низьку чутливість до стимулів зайнятості в період раннього материнства. Майже половина жінок із дітьми віком до 3 років (46 відсотків) повідомляють, що жодні стимули не мотивували б їх до працевлаштування. Серед матерів дітей віком 3–6 років ця частка також залишається значною — 37 відсотків. Це не свідчить про відсутність зацікавленості до зайнятості, а відображає структурні та нормативні обмеження, які формують уявлення матерів про об'єктивну реальність.

Коли стимули мають значення, **головним чинником є фінансовий тиск**. Серед матерів дітей віком до 3 років 24 відсотки зазначають, що серйозна фінансова потреба мотивувала б їх шукати роботу. Лише незначна частка (9 відсотків) вказує, що можливість розділити догляд за дитиною з партнером заохотила б їх до працевлаштування. Окрім того, серед матерів дітей віком 3–6 років фінансові труднощі залишаються головним стимулом (19 відсотків), тоді як можливість кар'єрного розвитку відзначають лише 10 відсотків.

Ці закономірності свідчать, що значна частка матерів адаптує свої рішення щодо зайнятості до наявного політичного середовища. Тривала відпустка для догляду за дитиною у поєднанні з обмеженими можливостями послуг із догляду за дітьми віком до 3 років спонукає жінок залишатися поза ринком праці в цей період. У результаті **рішення щодо зайнятості нерідко визначають не стільки особисті вподобання, скільки практичні обмеження, з якими стикаються сім'ї**. Політики, які поєднують коротшу, але належним чином оплачувану відпустку з розвиненою системою доступних послуг ДОД для дітей віком до 3 років робить повернення матерів до зайнятості більш реалістичним і передбачуваним.

Фінансова мотивація має багатовимірний характер. Для частини жінок зайнятість є передусім відповіддю на фінансову необхідність і потребу підтримувати дохід домогосподарства. Для інших оплачувана праця означає фінансову незалежність і особисту автономію, навіть коли базові потреби домогосподарства задоволені. Зазначені мотиваційні чинники часто сукупно впливають на рішення щодо повернення до зайнятості.

Соціально-психологічні чинники також є суттєвими. Майже 37 відсотків жінок повідомляють про втому від виконання виключно домашніх обов'язків, а 30 відсотків висловлюють прагнення до професійної самореалізації (рисунок 3.17). Ці відповіді вказують на незадоволені потреби в самореалізації та сигналізують про ризики емоційного виснаження й зниження рівня добробуту. Разом вони підкреслюють важливість створення умов, які б дозволили жінкам поєднувати оплачувану працю й догляд без обмеження особистісного розвитку.

Рисунок 3.17. Мотиви матерів повернутися до роботи, у відсотках

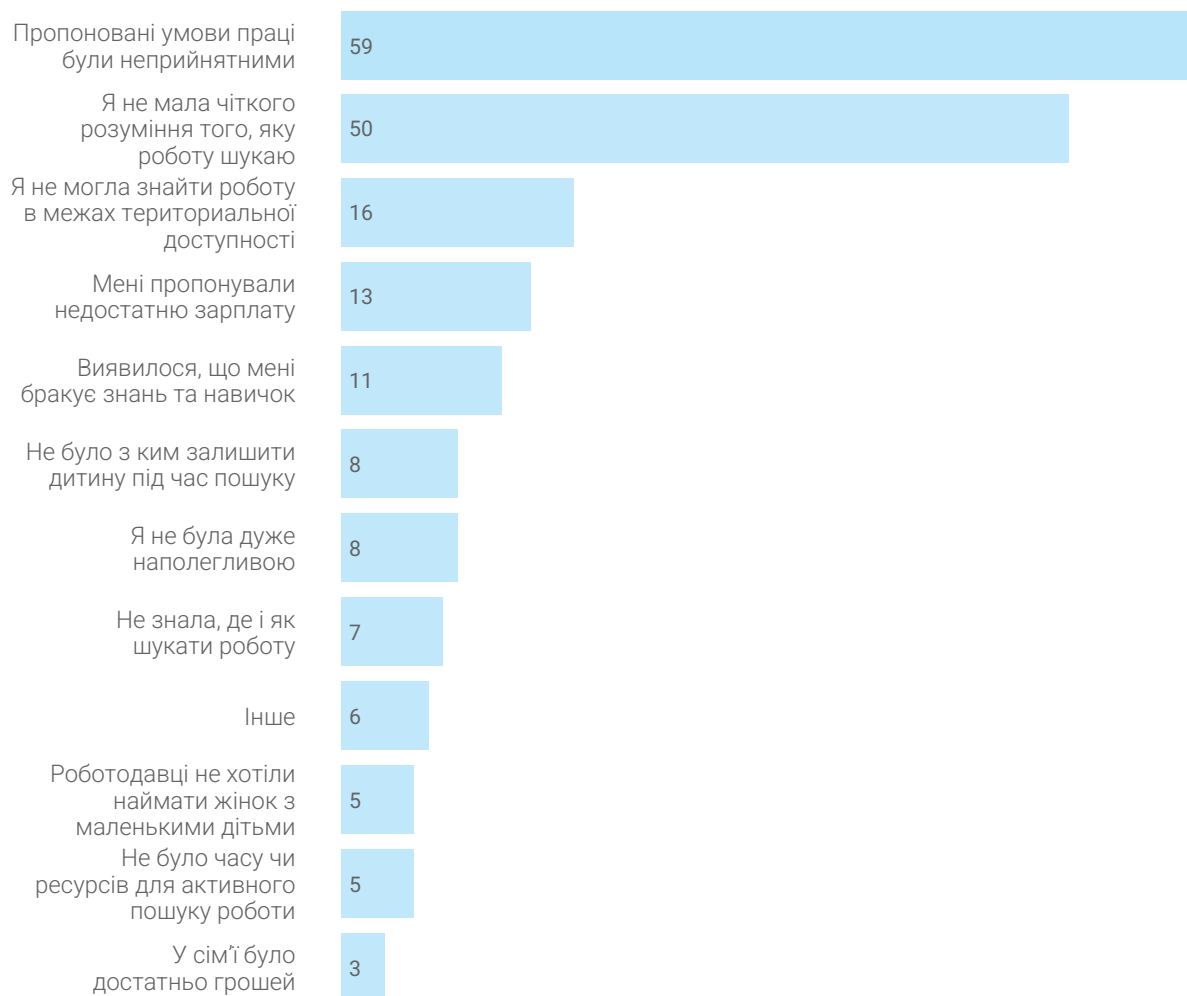
Досвід пошуку роботи жінками з малими дітьми

Результати зайнятості жінок із малими дітьми визначаються переважно тим, як саме вони шукають роботу. Серед жінок, які знайшли роботу, майже половина (46 відсотків) отримали її без активного пошуку, зазвичай через прямі пропозиції або особисті контакти. Ще 28 відсотків знайшли роботу протягом одного місяця пошуку, що свідчить про високу мотивацію та конкурентоспроможність, коли можливості є доступними.

Натомість для жінок, яким не вдалося знайти роботу, пошук часто є тривалим. Орієнтовно 57 відсотків тих, хто шукав, але не знайшов роботу, повідомили, що шукали її рік або довше. Цей розрив вказує на значну **залежність від соціальних контактів для повернення на ринок праці**. Матері, які не мають розвинених неформальних зв'язків, стикаються з більшими труднощами в доступі до роботи.

Серед нині працюючих жінок із малими дітьми третина отримала роботу через знайомих або родичів/-ок. Це підтверджує центральну роль неформальних мереж і свідчить про бар'єри у формальних процедурах найму.

Жінки, яким не вдалося знайти роботу, найчастіше серед причин називали неприйнятні умови праці (59 відсотків) і невизначеність щодо того, яку саме роботу вони хочуть (50 відсотків). Решта названих причин такі: відсутність відповідних вакансій поблизу місця проживання (16 відсотків), низький рівень запропонованої оплати праці (13 відсотків) і недостатність навичок (11 відсотків). Ці відповіді відображають невідповідність між доступними робочими місцями й обмеженнями, пов'язаними з доглядом за дітьми (рисунок 3.18).

Рисунок 3.18. Причини припинення пошуку роботи матерями, у відсотках

Загалом залежність від особистих зв'язків під час пошуку роботи свідчить, що формальні канали найму можуть бути менш доступними для матерів із доглядовими обов'язками. Це створює системну нерівність можливостей порівняно з чоловіками та жінками без малих дітей, які частіше можуть досягати успіху, використовуючи стандартні канали найму.

У результаті зайнятість матерів стає залежною від особистих зв'язків та індивідуальних ресурсів, а не від прозорих і рівних можливостей на ринку праці.

Перешкоди для працевлаштування жінок із малими дітьми

Матері малих дітей стикаються з комплексом взаємопов'язаних бар'єрів, які визначають як їхню здатність знайти роботу, так і типи робіт, на які вони погоджуються.

Найпоширенішим обмеженням є економічне. Для 41 відсотка респонденток доступні заробітки не виправдовують зайнятості, якщо враховувати витрати на догляд за дітьми. **Оплата праці не є достатньою для покриття витрат на догляд.**

Окрім того, умови праці обмежують доступ до роботи. Майже третина жінок (32 відсотки) визначає відсутність гнучких умов як ключовий бар'єр. **Жорсткі графіки важко поєднувати з інтенсивним доглядом за дітьми, особливо в перші роки життя дитини.**

Перерви в кар'єрі додатково послаблюють позиції жінок на ринку праці. Так, 15 відсотків опитаних жінок повідомляють про невизначеність у своїх професійних траєкторіях, тоді як 8 відсотків зазначають недостатність компетенцій або досвіду. Це є наслідками **тривалих перерв у роботі після народження дитини, які часто зумовлюють триваліший пошук роботи** та зниження впевненості у повторному входженні на ринок праці.

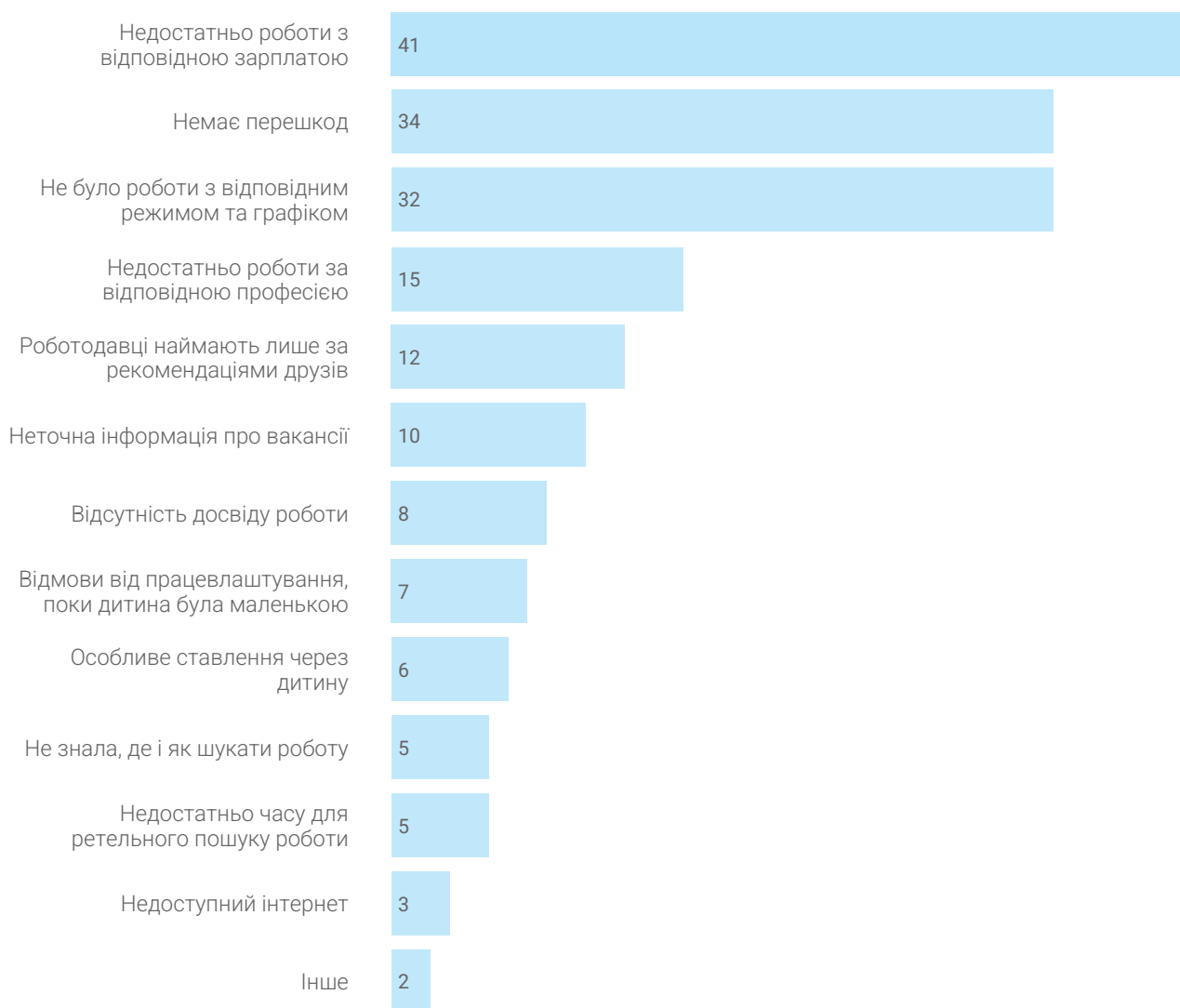
Соціальні норми та обмежена неформальна підтримка додатково посилюють ці обмеження. Жінок рідко відкрито переконують не виходити на роботу, однак **недостатня підтримка від сім'ї або близького оточення,**

особливо в традиційних середовищах, може відтермінувати повернення на ринок праці і знижувати наполегливість у пошуку роботи.

Сукупно ці бар'єри вказують на структурну невідповідність між умовами на ринку праці та потребами зайнятості матерів із дітьми віком 0–6 років (рисунок 3.19).

Ці ризики розподілені нерівномірно. **Молодші жінки** часто повідомляють про меншу кількість бар'єрів і демонструють оптимізм, але водночас стикаються з вищими довгостроковими ризиками, пов'язаними з тим, що материнство збігається з раннім етапом кар'єри. Навіть короткі перерви можуть мати для їхньої кар'єри тривалі наслідки. Подібна модель спостерігається і в сільській місцевості. **Жінки у сільській місцевості** повідомляють про меншу кількість перешкод, однак обмеженість локальних ринків праці означає, що зайнятість часто залежить від неформальних зв'язків або підтримки сім'ї.

Рисунок 3.19. Основні перешкоди для пошуку роботи, за оцінками безробітних матерів, у відсотках



Загалом поєднання структурних обмежень, інституційних прогалин і стійких гендерних норм зумовлює те, що материнство в Україні залишається критичним поворотним моментом, що змінює кар'єрні траєкторії жінок.

По-перше, **тривалі перерви в кар'єрі призводять до втрати компетенцій і професійної дезорієнтації**. Тривала відпустка для догляду за дитиною, особливо на ранніх етапах кар'єри, збільшує ризик втрати кваліфікації, впевненості та професійної траєкторії. Майже чверть респонденток визначила ерозію компетенцій або невизначеність щодо професійних орієнтирів як основні перешкоди для повернення до зайнятості. Це підкреслює потребу в створенні можливостей для безперервного підвищення кваліфікації під час відпустки для догляду за дитиною, навчання для повторного входження на ринок праці та програмах поетапного повернення до роботи, які дозволили б жінкам зберігати зв'язок із ринком праці, поки обов'язки з догляду залишаються інтенсивними.

По-друге, **обмежений доступ до доступних за ціною послуг ДОД спричиняє вихід матерів із ринку праці**. Більше половини непрацюючих матерів повідомили, що доступність безкоштовних або доступних за ціною послуг ДОД суттєво мотивувала б їх працювати. Тому розширення послуг із догляду за дітьми є ключовою політикою ринку праці, а не просто соціальною послугою.

По-третє, **негнучкі умови праці скеровують матерів до неповної, неформальної або нижче оплачуваної зайнятості**. За відсутності гнучких умов праці жінки часто знижують очікування щодо рівня посади або скорочують робочий час, щоб поєднати оплачувану працю з доглядом. Опитування показує, що 40 відсотків працюючих матерів покладаються на гнучкий графік або дистанційну роботу, щоб залишатися зайнятими. Це свідчить про те, що стимулювання роботодавців до запровадження гнучкого графіка, неповної зайнятості та гібридних моделей організації праці є критично важливим для збереження кваліфікованих працівниць на їхніх посадах і недопущення їх переходу на нижчі професійні позиції після народження дитини.

По-четверте, **гендерні упередження і невпевненість у собі сприяють кар'єрній стагнації**. Стійкі стереотипи в поєднанні зі зниженою впевненістю після тривалих періодів догляду зменшують амбіції жінок претендувати на підвищення, керівні позиції або більш вимогливі професійні траєкторії. Ці процеси свідчать про потребу в цільових програмах наставництва, тренінгах із лідерства для матерів, які повертаються до зайнятості, та інформаційних кампаніях, спрямованих на подолання гендерних упереджень щодо догляду, лідерства і професійних амбіцій.

Отже, поєднання роботи та догляду за дітьми й далі змінює кар'єрні траєкторії жінок в Україні, що пов'язано з низкою структурних і соціальних обмежень. Хоча більшість жінок зберігають стійку прив'язаність до ринку праці й мають намір повернутися до роботи після народження дитини, нерівний розподіл обов'язків із догляду, обмежена доступність ДОД, негнучкі умови праці та стійкі гендерні норми переривають кар'єрне просування і знижують потенціал заробітку. Зайнятість матерів зазвичай має U-подібну траєкторію: з високою участю у ринку праці до народження дитини, різким виходом з нього в перші роки життя дитини та поступовим поверненням після того, як послуги із догляду стають доступними. Натомість зайнятість татів залишається стабільною або навіть інтенсифікується, що відтворює модель «годувальник — доглядальниця» й підтримує гендерні розриви в доходах, досвіді та кар'єрному зростанні. Жінки часто покладаються на гнучку роботу, неформальну зайнятість або особисті зв'язки, щоб зберігати зв'язок із ринком праці, тоді як багато хто стикається з тривалим пошуком роботи, ерозією компетенцій або професійною невпевненістю після перерв у кар'єрі. У результаті материнство стає критичним поворотним моментом, який може призводити до переходу на нижчі професійні позиції, уповільнення професійного зростання та тривалої економічної нерівності. Подолання цих тенденцій потребує інтегрованих політик, які б розширювали доступні за ціною послуги ДОД, просували гнучкі та сімейно орієнтовані робочі місця, підтримували повернення на ринок праці та перекваліфікацію, а також сприяли подоланню гендерних упереджень, які й далі визначають як поведінкові стратегії роботодавців, так і кар'єрний вибір жінок.

РОЗДІЛ

4



ПОСЛУГИ ДОШКІЛЬНОЇ
ОСВІТИ Й ДОГЛЯДУ

Розділ 4.

Послуги дошкільної освіти й догляду

У цьому розділі надано оцінку поточного стану послуг дошкільної освіти й догляду в Україні з акцентом на їхню наявність, доступність і якість. Висвітлено сильні сторони та обмеження чинної системи та визначено прогалини, які впливають на здатність батьків покладатися на послуги ДОД для участі в ринку оплачуваної праці.

4.1. Наявність, доступність і якість послуг ДОД

Сектор дошкільної освіти й догляду в Україні тривалий час характеризувався недостатнім розвитком, недофінансуванням і повільними перебігом реформ¹⁴⁹. Водночас він дедалі більше пов'язується із ключовими вимірами політики, зокрема гендерною рівністю, сімейною політикою, соціальною інклюзією, участю жінок в ринку праці та довгостроковим розвитком та якістю життя дітей. Саме за таких умов триває реформування та відновлення системи дошкільної освіти й догляду.

Основою системи ДОД є мережа закладів дошкільної освіти. **Державні та комунальні надавачі послуг становлять 96 відсотків від загальної їх кількості.** Приватний сектор залишається обмеженим, однак пропонує важливі альтернативи для сімей, які шукають більш гнучкі формати.

Більшість закладів працюють за стандартною моделлю дошкільної освіти. **Заклади загального типу становлять 86 відсотків усіх установ** і забезпечують повний день догляду та раннього навчання на основі єдиної національної програми¹⁵⁰. Останні реформи запровадили більш гнучкі моделі послуг, зокрема, корпоративні, міні- та мобільні дитячі садки, а також садки на дому. Ці формати перебувають на ранньому етапі розвитку.

Інклюзивна освіта також розширюється в межах системи дошкільної освіти. **Понад чверть дітей з особливими освітніми потребами нині відвідує інклюзивні групи.**

Водночас значну частину догляду за дітьми забезпечують неформальні форми. Індивідуальні домашні працівники/-ці, такі як няні, часто працюють у неформальній економіці й не відображені в офіційній статистиці. Неоплачуваний сімейний догляд залишається поширеним. Дані свідчать, що понад третина матерів регулярно покладаються на допомогу бабусь у догляді за дітьми¹⁵¹.

Дослідження послідовно констатують, що **охоплення послугами ДОД є критично важливим для розвитку дітей, зайнятості жінок і створення робочих місць**¹⁵². Доступний догляд за дітьми дає змогу татам брати активнішу участь у догляді, зберігаючи зайнятість. Це сприяє подоланню уявлення про догляд як переважно жіночу відповідальність. Послуги ДОД також пов'язані зі зниженням ризику бідності, оскільки зайнятість обох батьків підвищує дохід домогосподарств і покращує добробут і розвиток дітей¹⁵³. Діти, які отримують такі послуги, зазвичай мають кращі результати в навчанні та розвитку в довгостроковій перспективі.

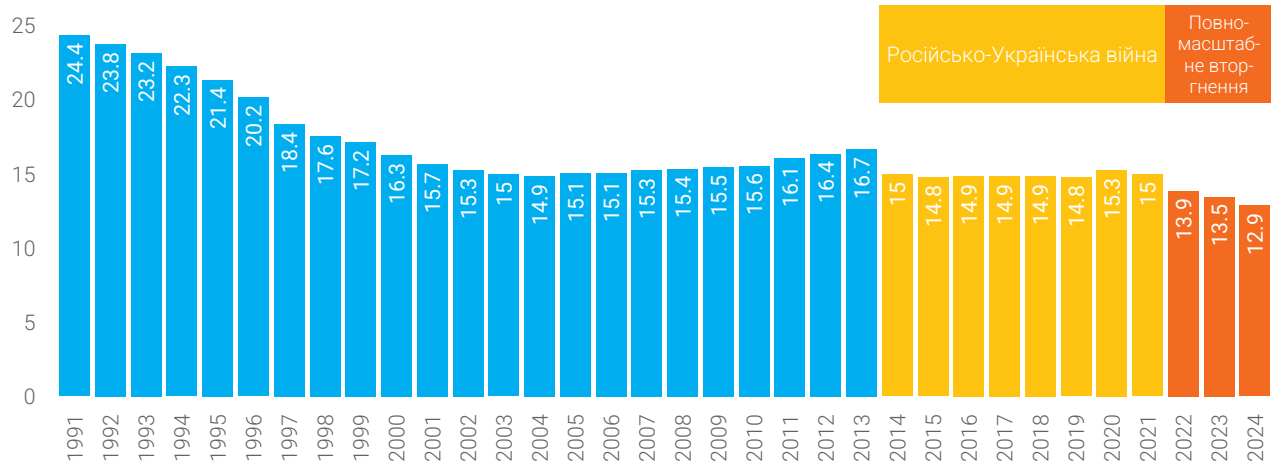
Ці переваги залежать як від доступності, так і від якості послуг ДОД. За низької якості послуг очікувані ефекти зменшуються¹⁵⁴.

Деякі країни регіону розширили доступ до послуг із догляду за дітьми в межах процесів вступу до ЄС. Словенія, Латвія та Естонія показують приклади практик, які Україна може адаптувати без суттєвих змін у своїй чинній правовій та політичній базі¹⁵⁵. До них належать субсидування приватних нянь і розвиток громадських ясел.

Кількісні показники системи ДОД

Мережа закладів дошкільної освіти скоротилася в останні роки внаслідок військових дій, демографічного спаду та старіння населення. Кількість закладів зменшилася з 14 974 (станом на 2021 рік) до 12 921 у 2024 році¹⁵⁶. Від початку повномасштабного вторгнення кількість доступних місць зменшилася на 16 відсотків, а кількість дітей, охоплених послугами, знизилася на 30 відсотків. Це скорочення може обмежувати доступ жінок до оплачуваної праці й збільшувати їхнє неоплачуване навантаження з догляду. Сектор зазнав різкого спаду у 1990-х роках, поступово відновлювався до 2013 року і розпочав нове скорочення з початку війни (рисунк 4.1)¹⁵⁷.

Figure 4.1. Кількість закладів дошкільної освіти в Україні, в тисячах



У 2024 році мережа ДОД пропонувала трохи менше одного мільйона місць, охоплювала 781 000 дітей та налічувала 257 000 осіб штатного персоналу. Станом на квітень 2025 року функціонувало 11 800 закладів дошкільної освіти, які обслуговували 741 000 дітей, і тенденція до скорочення зберігалася¹⁵⁸.

В сільській місцевості зосереджено більше закладів: 7400 проти 5500 у містах¹⁵⁹. Водночас сільські заклади пропонують 284 000 місць, тоді як міські 677 000. Приватні та корпоративні послуги становлять лише 4 відсотки з вищими частками в окремих регіонах, зокрема 14 відсотків в Одеській області та 24 відсотки в Київській області.

Чинні адміністративні дані відображають типологію, яка діяла до вступу в силу нового закону про дошкільну освіту у 2025 році, що переглянув класифікацію форм послуг¹⁶⁰.

За попередньою типологією, майже половину закладів склали ясла-садки для дітей віком від одного до шести або семи років, третину – дитячі садки для дітей віком від трьох до шести або семи років, а остання п'ята частина включала інші типи закладів.

Дев'ять із десяти закладів були установами загального розвитку. Один із восьми був комбінованим закладом зі спеціалізованими групами, зокрема інклюзивними, сімейними або оздоровчими. Санаторні та спеціальні заклади становили близько 2 відсотків.

Таблиця 4.1. Мережа закладів дошкільної освіти та нова типологія¹⁶¹

Класифікація до 2025 року ¹⁶²		Кількість закладів, одиниць	Частка закладів, відсотків	Кількість дітей, осіб	Місткість, місць	Нова класифікація відповідно до закону 2025 року ¹⁶³
Усього		12 921	100	780 499	960 868	
Тип	Дитячі садки	4 243	33	129 165	173 887	Дитячий садок, ясла
	Ясла-садки, в т.ч. 6 закладів дошкільної освіти – ясла	6 093	47	584 640	693 151	
	Інші	2 585	20	66 694	93 830	
						Центр педагогічного партнерства, центр розвитку дитини
Вид	Загального розвитку, в т.ч. 11 закладів дошкільної освіти – сімейні	11 084	86	564 413	704 042	Мобільний дитячий садок, мінісадок, сімейний дитячий садок
	Комбіновані	1 593	12	200 209	236 942	Спеціальний дитячий садок
	Санаторні	57	1	5 554	6 689	
	Спеціальні	187	1	10 323	13 195	

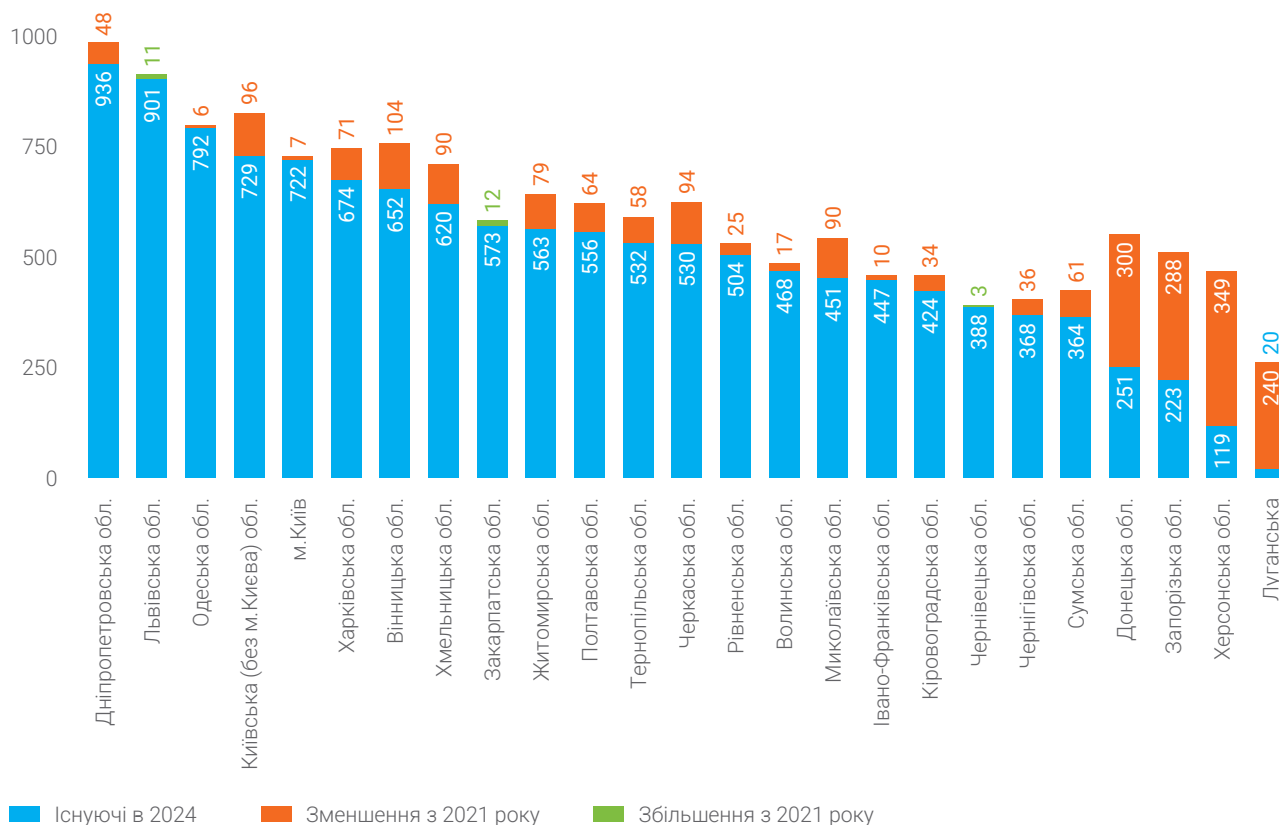
Втрати мережі ДОД, спричинені військовими діями

Війна суттєво зменшила доступність послуг ДОД. Багато закладів були пошкоджені або зруйновані, частина працює дистанційно. Діти, батьки та персонал були переміщені.

Станом на кінець 2024 року **близько 8 відсотків закладів були пошкоджені, близько 0,8 відсотка – зруйновані**¹⁶⁴. Станом на грудень 2025 року 132 заклади (0,9 відсотка) були зруйновані, а 1353 (9,8 відсотка) – пошкоджені¹⁶⁵.

Найбільших втрат зазнали прифронтові регіони. До 2024 року в Донецькій і Запорізькій областях залишилося менше половини довоєнної кількості закладів, а в Херсонській – близько чверті (рисунк 4.2)¹⁶⁶. Навіть у регіонах, де не було активних бойових дій, демографічний спад спричинив зменшення мережі. У західному регіоні, зокрема в Закарпатській, Львівській і Чернівецькій областях, ситуація є більш стабільною й подекуди навіть покращилася.

Figure. 4.2. Кількість закладів дошкільної освіти за регіонами, 2021–2024 роки



Джерело: Державна служба статистики України.

Ці втрати зменшують доступ до послуг ДОД і послаблюють демографічну стійкість, тож відновлення системи є критично важливим для розвитку людського капіталу України.

Водночас відбудова створює можливості для модернізації інфраструктури та розширення інклюзивних і гнучких моделей послуг. Розвиток альтернативних форм ДОД може краще відповідати потребам місцевих громад. Реалізація цих змін потребує скоординованих зусиль держави, міжнародних партнерів з розвитку, бізнесу, місцевих громад, громадянського суспільства та батьків.

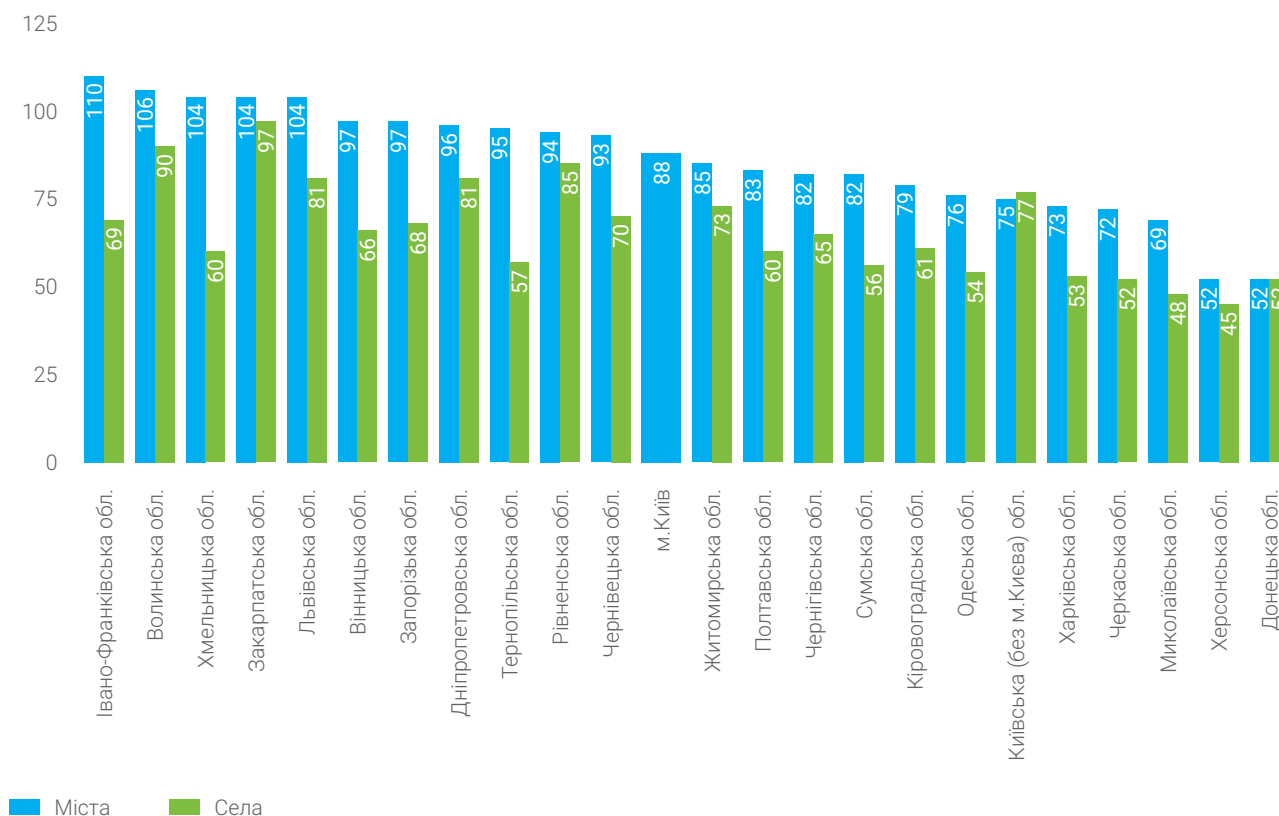
Доступність послуг ДОД

Доступ до закладів дошкільної освіти суттєво різниться між регіонами й типами поселень. Після 2022 року кількість дітей зменшилася, і **вперше за багато років у містах з'явилася більша кількість доступних місць**. У 2024 році на 100 місць припадало 90 дітей порівняно зі 126 дітьми у 2015 році¹⁶⁷.

Водночас внутрішнє переміщення створило нові точки перевантаження. **Переповненість закладів дошкільної освіти зберігається у великих містах, західному регіоні й деяких сільських територіях**. У восьми областях міські

дитячі садки повідомляють про переповненість (найвищий показник фіксується в Івано-Франківській області: 110 дітей на 100 місць) (рисунок 4.3). За даними Державної служби якості освіти, фактична наповнюваність перевищує проектну в кожному третьому міському й кожному п'ятому сільському закладі¹⁶⁸. Наші фокус-групові дискусії з батьками й оцінки експертів/-ок підтверджують, що **нестача місць у дитсадках залишається суттєвою проблемою у великих містах**¹⁶⁹.

Рисунок 4.3. Кількість дітей у закладах дошкільної освіти на 100 місць, 2024 рік



Джерело: Державна служба статистики України.

У сільській місцевості територіальна віддаленість і обмежений транспортний доступ залишаються суттєвими бар'єрами. Заклади дошкільної освіти часто працюють із недозавантаженням (у середньому 70 дітей на 100 місць¹⁷⁰), але охоплюють лише невелику частку дітей. До повномасштабного вторгнення лише 43 відсотки сільських дітей були охоплені¹⁷¹. Дані по домогосподарствах за період до 2022 року показують, що кожне п'яте сільське домогосподарство з дітьми віком до трьох років не мало доступу до закладу поблизу, що значно більше, ніж у містах¹⁷². У деяких областях, зокрема Закарпатській і Запорізькій, також спостерігається переповненість.

Переміщення населення додатково вплинуло на доступність. У двох третинах закладів кількість дітей зменшилася через виїзд сімей за кордон, а в одній третині збільшилася через прибуття внутрішньо переміщених дітей¹⁷³. Це створює нерівномірний тиск на систему.

Обмежена доступність зумовила **формування черг на зарахування.** Хоча вони зменшилися через демографічний спад і часткове розширення мережі, незадоволений попит залишається значним¹⁷⁴. У 2023 році **19,5 відсотка дітей віком 3–5 років перебували в чергах на зарахування**¹⁷⁵.

Дівчата та хлопці мають рівний доступ до послуг ДОД. Індекс гендерної участі залишається стабільним на рівні 0,92–0,93, що відповідає співвідношенню статей серед дітей віком до семи років¹⁷⁶.

Проблема доступності є більш вираженою для вразливих домогосподарств. Після ескалації війни у 2022 році багатодітні сім'ї, домогосподарства з безробітними дорослими та домогосподарства з одним із батьків стикалися з особливо серйозними обмеженнями¹⁷⁷.

Особливості доступу до послуг ДОД в умовах повномасштабної війни

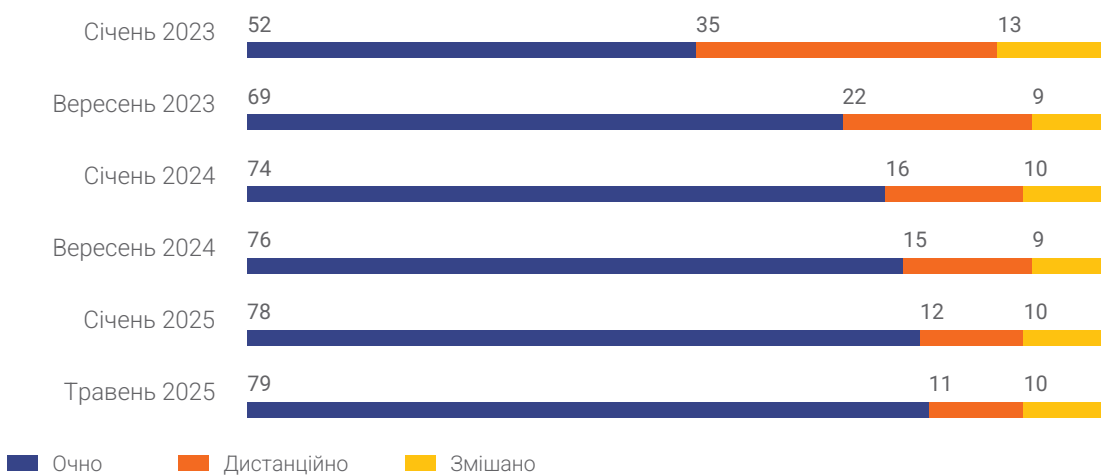
Повномасштабна війна створила додаткові обмеження доступу до послуг ДОД. До них належать безпекові ризики, дистанційний формат надання послуг, обмежена наявність укриттів і кадрові виклики, зокрема нестача персоналу в окремих регіонах.

Відновлення пошкоджених закладів триває. На початок 2025 року було відремонтовано 565 дитячих садків і збудовано або обладнано 293 укриття¹⁷⁸.

Дистанційне надання послуг ДОД створює значні труднощі для сімей. Коли дитячі садки працюють дистанційно, діти втрачають доступ до очного навчання, взаємодії й розвитку. Заклади також втрачають функцію догляду, що обмежує можливості батьків працювати. В результаті дистанційний формат підриває обидві ключові функції ДОД: підтримку розвитку дітей і забезпечення участі батьків у ринку праці.

У січні 2023 року близько половини закладів працювали дистанційно або у змішаному форматі. До квітня 2025 року їхня частка зменшилася: до 9 відсотків дистанційних і 13 відсотків змішаних¹⁷⁹. Поширеність дистанційного формату зростає мірою наближення до лінії фронту. У Харківській, Запорізькій і Херсонській областях усі заклади працюють дистанційно (рисунок 4.4)^{180,181,182}.

Рисунок 4.4. Заклади дошкільної освіти за режимом діяльності, у відсотках¹⁸³



Source: The State Institute of Educational Analytics

Наявність і якість укриттів істотно впливають на функціонування закладів. Більшість закладів нині мають доступ до укриттів або захищених приміщень і підготовлені до автономної роботи. Водночас 7000 дитячих садків і далі потребують будівництва або реконструкції укриттів¹⁸⁴. Батьки підкреслюють, що якість укриттів впливає на здоров'я і добробут дітей.

Ці занепокоєння були озвучені під час фокус-групових дискусій, наприклад:



Якщо говорити про укриття, діти після перебування там хворіють. Укриття має не лише існувати, але й бути безпечним і належним, із вентиляцією та повним обладнанням.

Мати дитини віком 4 роки

Послуги ДОД для різних вікових груп дітей

Послуги ДОД в Україні переважно орієнтовані на дітей старшого дошкільного віку. Обмежена пропозиція для дітей віком до трьох років послаблює підтримку зайнятих батьків і зменшує можливості раннього розвитку, особливо для дітей із вразливих сімей.

Під час наших фокус-групових дискусій батьки підкреслювали важливість ДОД для соціалізації дітей, навіть якщо доступ до послуг потребує від них додаткового часу й зусиль.



Я не можу забезпечити достатньо соціальної взаємодії для своєї дитини вдома. Я віддала б її до дитсадка, навіть якщо б він відповідав лише середнім стандартам для мене, але я не обрала б заклад низької якості. Навіть якщо він був би за 20–30 хвилин від дому, я все одно віддала б дитину.

Мати дитини віком 4 роки

Лише кожне сьоме місце в міських закладах дошкільної освіти та кожне десяте в сільських доступні для дітей віком до трьох років (рисунок 4.5)¹⁸⁵. Із 986 000 місць у 2024 році 834 000 були призначені для дітей віком від трьох років, тоді як лише 152 000 — для дітей до трьох років¹⁸⁶. У сільській місцевості лише 30 000 місць обслуговували цю вікову групу по всій країні. Частка варіюється від 8 до 20 відсотків залежно від регіону.

Рисунок 4.5. Частка місць ДОД у міських і сільських районах, 2024 рік



■ для дітей віком до 3 років ■ для дітей віком 3 роки й старших

Джерело: Державна служба статистики України.

До повномасштабного вторгнення охоплення системою ДОД дітей віком 3–5 років зросло до 85 відсотків. Охоплення дітей віком до трьох років залишалось на рівні близько 18 відсотків¹⁸⁷, що є низьким показником за європейськими стандартами. Для порівняння: у Нідерландах цей показник становить 73 відсотки, у Франції — 58 відсотків, у Латвії — 35 відсотків (в середньому 36 відсотків серед країн ОЕСР)¹⁸⁸.

Розрив між сільськими й міськими територіями є значним. У 2021 році лише 9 відсотків сільських дітей віком до трьох років були охоплені послугами ДОД¹⁸⁹. У 2024 році лише 109 дітей віком до одного року відвідували такі заклади по всій країні.

З початку повномасштабного вторгнення детальні дані щодо охоплення за віковими групами Державна служба статистики не публікувала. За даними Міністерства освіти і науки, загальне охоплення дошкільною освітою у 2024 році становило 73 відсотки¹⁹⁰.

Ще до повномасштабної війни спостерігався значний незадоволений попит серед сімей із дуже малими дітьми. В сільській місцевості 19 відсотків домогосподарств із дітьми віком до трьох років не мали доступу до послуг ДОД порівняно з 14 відсотками серед сімей із дітьми віком 3–6 років. У містах цей розрив становив 8 відсотків проти 2 відсотків¹⁹¹.

Загалом більшість дітей віком 3–6 років відвідують заклади ДОД, тоді як доступ для дітей віком до трьох років залишається дуже обмеженим, особливо в сільській місцевості.

Прогнозований попит на послуги ДОД

Майбутній попит на послуги ДОД в Україні визначатиметься скороченням кількості дітей поряд зі зростанням потреби в доступних, досяжних і якісних послугах ДОД.

Кількість дітей, охоплених послугами ДОД, зменшилася на 33 відсотки в період між 2021 і 2025 роками: з 1 111 000 до 741 000 дітей¹⁹². Основними чинниками цього є виїзд сімей за кордон, окупація територій, закриття закладів через відсутність укриттів і довгострокове зниження народжуваності^{193,194}. Демографічні прогнози вказують на подальше скорочення кількості дітей віком 0–4 роки на 22 відсотки до 2035 року з істотними регіональними відмінностями¹⁹⁵. Очікується, що в містах попит зростатиме у зв'язку з концентрацією сімей.

Опитування ЮНІСЕФ, проведені під час повномасштабної війни, свідчать одночасно про **недостатній доступ до послуг ДОД і високий попит на більш гнучкі формати**. Четверть сімей із дітьми віком 0–4 роки повідомляють про потребу в кращому доступі до послуг ДОД¹⁹⁶. Батьки висловлюють значний інтерес до **різноманітних форматів**:

- 64 відсотки віддають перевагу дитячим садкам із неповним днем;
- 56 відсотків — подовженому графіку;
- 55 відсотків зацікавлені у програмах під час канікул;
- 48 відсотків хочуть бачити корпоративні дитячі садки¹⁹⁷.

Цей попит суттєво перевищує пропозицію. Групи короткострокового або цілодобового перебування функціонують лише у 8 відсотках закладів, які майже всі для дітей віком від трьох років. У 2024 році лише 50 закладів по всій країні мали цілодобові групи, з них 49 — для дітей віком від трьох років. У Києві було лише 20 таких місць¹⁹⁸.

Останні законодавчі зміни покликані створити основу для більш адаптивної системи ДОД. Нові формати послуг підвищують гнучкість, а розширені механізми фінансової підтримки й компенсації мають допомогти сім'ям отримувати послуги, коли державна пропозиція є недостатньою.

Інклюзивність ДОД

Зусилля з розширення інклюзивних послуг ДОД інтенсифікуються, проте залишаються недостатніми для задоволення наявного попиту. Охоплення **дітей з інвалідністю та особливими освітніми потребами (ООП)**¹⁹⁹ **залишається обмеженим**. У 2024 році лише 28 відсотків таких дітей були зараховані до інклюзивних груп²⁰⁰.

Кількість інклюзивних груп зростає. У 2024 році 6860 інклюзивних груп обслуговували 12 800 дітей. Майже 3000 спеціальних груп обслуговували 35 290 дітей²⁰¹. Загалом **близько 164 000 дітей відвідують інклюзивні групи**²⁰², **тобто кожна п'ята дитина в системі ДОД**. У 2020 році цей показник становив 1 до 16.

Фізична доступність залишається ключовим бар'єром. Безбар'єрний доступ до будівель забезпечений у 48 відсотках закладів. Доступ між поверхами є лише у 16 відсотках закладів. Туалети, адаптовані для дітей з інвалідністю, є у 10 відсотках закладів. Ресурсні кімнати наявні в кожному п'ятому закладі. Лише 10 відсотків забезпечують сигнали, доступні для дітей із порушеннями слуху або зору²⁰³.

Відбудова пошкоджених або зруйнованих закладів створює можливість усунути ці прогалини і створити більш сучасне та інклюзивне середовище ДОД.

Персонал закладів ДОД

Якість послуг значною мірою залежить від кадрового складу закладу. Виховательки відіграють ключову роль у розвитку дітей, тож їхній професіоналізм є **важливим чинником вибору закладу батьками**.

Під час фокус-групових обговорень батьки наголошували, що якість послуг ДОД визначає насамперед персонал, а не інфраструктура.



Насамперед ви залишаєте дитину не дитячому садку, а виховательці. Ви довіряєте їй свою дитину. Це важливіше, ніж дитячий майданчик чи стан ремонту. Це найважливіший критерій.

Мати дитини віком 5 років



Якість догляду за дітьми нерозривно пов'язана з персоналом. Батьки часто мають вищі очікування до виховательок, ніж до матеріальних умов чи вартості. Якщо вони знаходять виховательку, яка відповідає їхнім очікуванням, вони готові їхати далі або платити більше.

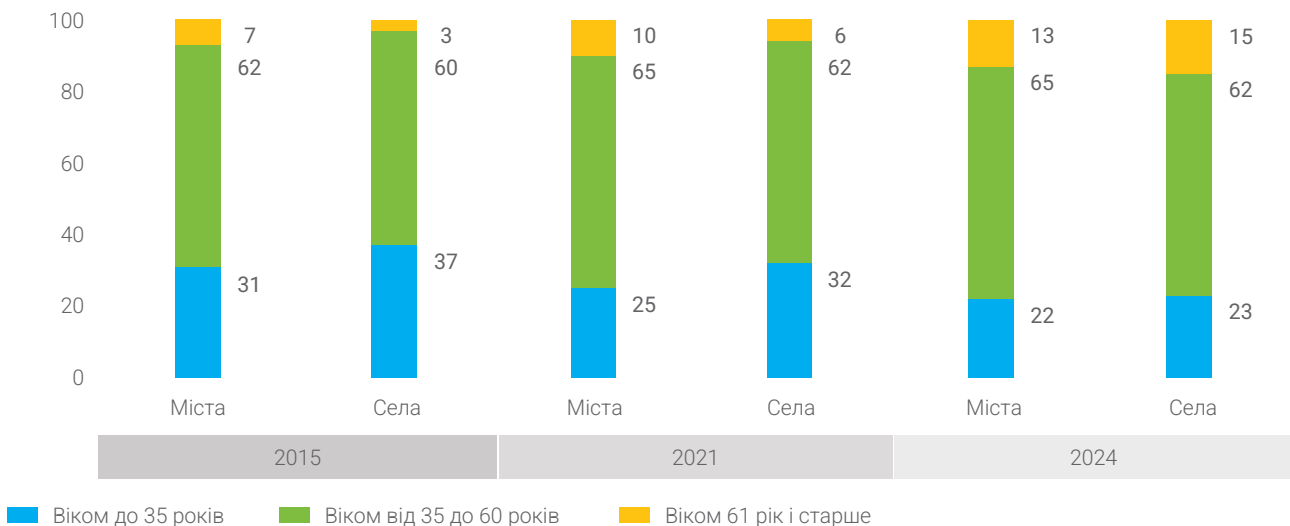
Мати дитини віком 4 роки

Війна загострила кадровий дефіцит. Близько 5 відсотків посад залишаються вакантними²⁰⁴. Вакансії є у третині сільських закладів і більше ніж у половині міських. Найбільший дефіцит спостерігається серед спеціалізованого персоналу, зокрема медичних працівників/-ць і психологів/-инь²⁰⁵.

Сектор ДОД має труднощі із залученням молодих фахівців/-чинь. Низька оплата, обмежені кар'єрні перспективи й високе емоційне навантаження знижують його привабливість. У Києві лише 17 відсотків працівників/-ць закладів ДОД мають вік менше ніж 35 років.

Відбувається старіння робочої сили. За останнє десятиліття частка молодих працівників/-ць зменшилася на третину, тоді як частка осіб віком 61+ зросла. В західному регіоні ситуація дещо краща (30–35 відсотків персоналу – особи, молодші за 35 років), однак загальна тенденція свідчить про погіршення ситуації.

Рисунок. 4.6. Віковий розподіл виховательок/-ів у закладах дошкільної освіти, у відсотках



Сектор є високосегрегованим за ознакою статі. Жінки становлять 99 відсотків педагогічного персоналу.

Низька оплата й високий рівень стресу залишаються ключовими проблемами²⁰⁶. Майже 38 відсотків керівників/-ць і педагогічних працівників/-ць повідомляють про потребу в психологічній підтримці, тоді як лише третина її отримує²⁰⁷.

Крім того, на сектор чинить вплив фактор переміщення. Так, 5 відсотків персоналу є внутрішньо переміщеними особами, ще 8 відсотків працівників/-ць були переміщені раніше й повернулися до роботи²⁰⁸.

Під час фокус-групових дискусій батьки наголошували на необхідності системної реформи умов праці й оплати.



Усю систему потрібно реформувати так, щоб виховательки отримували гідну зарплату і могли повністю зосередитися на своїй роботі.

Мати дитини віком 7 місяців

Матеріальні умови також впливають на утримання персоналу. У третині закладів працівників/-ць змушували брати відпустки без збереження заробітної плати. У 16 відсотках закладів гарантований дохід зменшився. Кожен/-на десятий/-та повідомив/-ла про труднощі з покриттям транспортних витрат²⁰⁹. Національні органи влади назвали рівень зарплат у секторі критичним, однак цільових політичних рішень досі немає²¹⁰.

Фінансування закладів ДОД

Фінансування змінювалося протягом останнього десятиліття. Воно зростало з 2011 по 2016 роки, досягнувши 7,3 відсотка від загальних витрат на освіту, після чого скоротилося. З початку повномасштабної війни фінансування знову почало зростати, досягнувши 40,7 млрд грн у 2022 році, 45,3 млрд грн у 2023 році, 50,7 млрд грн у 2024 році і 56,1 млрд грн у 2025 році²¹¹.

Попри це **частка витрат на ДОД у ВВП зменшилася з 0,9 відсотка у 2019 році до 0,7 відсотка у 2023-му й залишилася на цьому рівні у 2025 році**²¹². Це близько до середнього рівня ОЕСР (0,8 відсотка), але значно нижче, ніж, наприклад, у Швеції (1,6 відсотка)²¹³. Це викликає питання щодо достатності фінансування.

Система фінансування значною мірою залежить від місцевих бюджетів, що створює значні регіональні диспропорції. **Сільські громади отримують менше фінансування, що посилює територіальну нерівність доступу до послуг ДОД**²¹⁴. Це обмежує реалізацію права на дошкільну освіту і стримує досягнення гендерної рівності та Цілей сталого розвитку.

Інклюзивна освіта потребує додаткового фінансування²¹⁵. В умовах війни як державні, так і місцеві бюджети обмежені, що ускладнює її впровадження.

За даними Державної служби якості освіти, **близько 16 відсотків закладів отримують менше половини необхідних ресурсів**²¹⁶. В умовах воєнного стану послуги ДОД можуть втрачати пріоритет через перенаправлення коштів на нагальні потреби²¹⁷.

Водночас оцінка фінансування як достатнього суперечить низькому рівню оплати праці в секторі й відсутності універсального доступу для всіх дітей до семи років. Це свідчить про те, що наявні оцінки не повністю відображають реальні прогалини.

Інвестиції в послуги ДОД мають значні соціальні та економічні вигоди. **Кожен долар інвестицій може генерувати кілька доларів економічного ефекту**, пов'язаного із зайнятістю матерів, створенням робочих місць, переважно для жінок, і покращенням довгострокових результатів розвитку дітей²¹⁸.

Стратегія демографічного розвитку України до 2040 року визнає необхідність підтримки сімей у народженні та вихованні дітей. Розширення послуг ДОД і просування рівного розподілу обов'язків із догляду можуть **зменшити конфлікт між роботою та сім'єю, підтримати народжуваність і сприяти уповільненню демографічного спаду**.

Загалом система ДОД забезпечує розвиток дітей і створює умови для участі батьків, особливо матерів, у ринку праці. Водночас вона обмежена низкою структурних чинників. У системі переважають державні заклади, тоді як приватні і гнучкі альтернативи залишаються малорозвиненими; на її функціонування суттєвого вплинули демографічний спад та війна. Пошкодження інфраструктури, переміщення населення й персоналу, нестача укриттів і нерівномірна регіональна спроможність призвели до скорочення пропозиції послуг і ускладнили доступ до них для сімей. Обмеження є особливо відчутними для дітей віком до трьох років і вразливих сімей; інклюзивні послуги й безбар'єрність не відповідають наявним потребам. Дефіцит кадрів, низька оплата і старіння персоналу позначаються на якості й стійкості системи. Попри останні законодавчі зміни й можливості відбудови нерівномірність фінансування та залежність від місцевих бюджетів зберігають нерівність доступу. Розширення пропозиції, доступності й якості послуг ДОД є необхідною умовою для добробуту дітей, підтримки зайнятості жінок, зниження ризиків бідності та просування гендерної рівності в Україні.

4.2. Сприйняття батьками послуг ДОД

Батьки розглядають послуги дошкільної освіти й догляду як необхідну складову догляду за дітьми. Потреба в них є майже універсальною серед сімей із дітьми віком до трьох років.

Основну частину таких послуг забезпечують заклади дошкільної освіти, які використовуються для догляду й навчання дітей від трьох років до початку шкільного навчання.

Стосовно дітей віком до трьох років погляди батьків різняться. Поряд із усвідомленням потреби в дитячих садках поширеним є бажання виховувати дитину вдома. Багато батьків віддають перевагу догляду вдома, але визнають, що послуги ДОД є корисними для інших сімей у різних життєвих ситуаціях. Використання послуг ДОД для догляду за немовлятами вважається прийнятним лише в разі крайньої необхідності.

Обізнаність із послугами ДОД

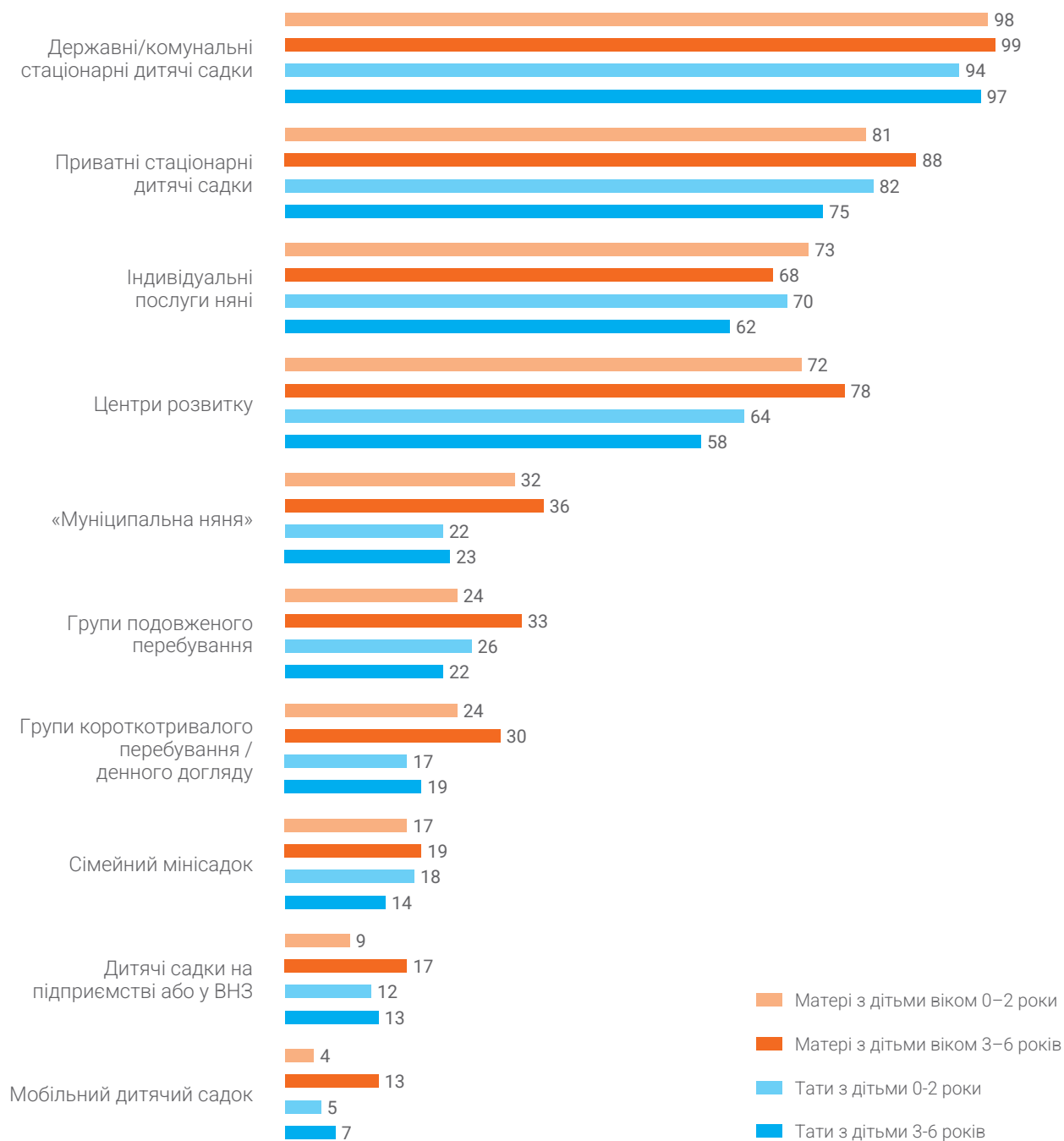
Обізнаність із різними типами послуг є нерівномірною, причому нові або альтернативні формати найменш відомі (рисунок 4.7). Майже всі матері знають про державні та комунальні дитячі садки, а також переважна більшість знайома з приватними садками, нянями та центрами розвитку дитини²¹⁹. Водночас обізнаність із менш традиційними варіантами різко знижується.

Лише близько третини опитаних знають про програму «Муніципальна няня»²²⁰ або групи короткотривалого чи подовженого перебування. Приблизно кожна п'ята жінка обізнана із сімейними дитячими садками, і лише кожна десята має уявлення про мобільні дитячі садки.

Тати менш обізнані порівняно з матерями із майже всіма альтернативними формами ДОД, тоді як розрив у знаннях про державні дитячі садки є мінімальним.

Це свідчить про те, що масштабування інноваційних моделей має супроводжуватися активним інформуванням батьків, оскільки послуги не можуть бути ефективними, якщо сім'ї про них не знають.

Рисунок 4.7. Обізнаність матерів і татів із різними видами ДОД, у відсотках



Суттєвих відмінностей між соціальними групами у рівні обізнаності небагато:

- Батьки з нижчим рівнем доходу й освіти менш поінформовані.
- Матері на сході країни менш обізнані із послугами нянь і приватних садків, тоді як матері на півночі менш знайомі з програмою «Муніципальна няня».
- Тати на півночі країни мають найнижчу обізнаність із центрами розвитку, а на сході – із погодинними послугами, водночас рівень обізнаності із програмою «Муніципальна няня» низький в обох регіонах.
- Старші матері загалом більш поінформовані, тоді як серед татів обізнаність зростає з віком переважно щодо дитячих садків.
- Рівень обізнаності матерів мало залежить від їхнього статусу на ринку праці.
- Матері зі старшими дітьми краще обізнані, ніж матері з молодшими дітьми, а міські матері дещо більш обізнані порівняно із сільськими.
- Групи короткотривалого перебування й денного догляду значно менш відомі в селах.
- Матері, які мають партнера або іншого дорослого в домогосподарстві, більше поінформовані, що може свідчити про кращий доступ до інформації через соціальні мережі або робочі місця партнерів.

Як показують наведені вище дані, **тати послідовно менш поінформовані порівняно з матерями**, водночас лише близько чверті з них знають про програму «Муніципальна няня». Серед татів рівень обізнаності стабільно зростає залежно від рівня освіти та доходу.

Залучення татів до інформаційних кампаній щодо можливостей ДОД може додатково підвищити рівень обізнаності сімей і підтримку використання цих послуг.

Результати нашого опитування щодо обізнаності матерів і татів показують, що **в Україні догляд за дітьми й далі переважно пов'язують із жінками**. Це зумовлює потребу в розширенні доступу матерів до інформації та заохоченні татів брати ініціативу в організації догляду за дітьми, щоб «ментальне навантаження» батьківства розподілялося рівномірно.

Проблему низької обізнаності із альтернативними послугами ДОД у державній політиці недооцінено, і за такого рівня поінформованості складно очікувати успішного впровадження більшості таких послуг.

Держава та місцеві громади можуть **активізувати комунікацію через медичні заклади, соціальні мережі, роботодавців і місцеві ради** для інформування батьків про наявні та нові послуги ДОД. Без проактивної комунікації навіть добре розроблені програми, такі як «Муніципальна няня», переважно залишатимуться поза увагою батьків.

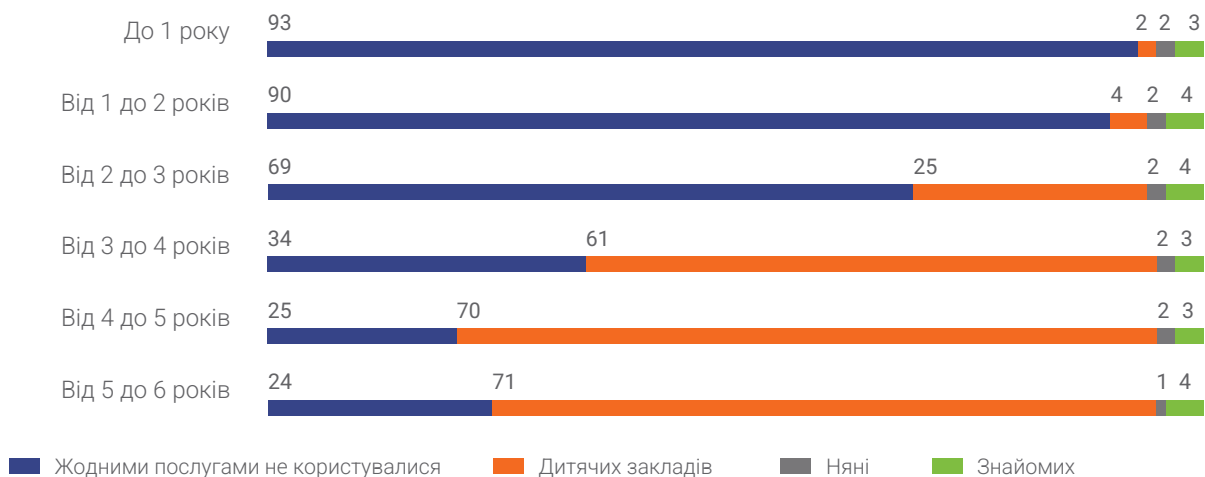
Роботодавці можуть інформувати свій персонал про місцеві послуги ДОД або навіть сприяти доступу до таких послуг, тоді як громадські центри та медичні працівники/-ці, які часто взаємодіють із батьками малих дітей, можуть поширювати довідники з послуг ДОД.

Чинники, що визначають використання послуг ДОД батьками

Попри те, що обізнаність веде до використання послуг і на ринку існує низка доступних альтернатив, основна частка послуг і надалі припадає на державні та комунальні заклади дошкільної освіти. Серед матерів дітей віком 7–9 років, дошкільний вік яких уже позаду, **85 відсотків як у містах, так і в селах користувалися державними дитячими садками**. В сільській місцевості це єдиний тип послуг, який активно використовується.

Використання послуг ДОД залежить від типу місцевості, де проживає сім'я. Заклади дошкільної освіти залишаються недоступними для великої частини сільських сімей, адже **27 відсотків матерів дітей віком 3–6 років у сільській місцевості не користуються жодними послугами ДОД**. Отже, обмежена доступність послуг дошкільної освіти може бути одним з чинників нижчої участі матерів сільської місцевості у ринку праці.

Окрім того, **важливим чинником є вік дитини**. Послуги ДОД використовує більшість матерів дітей віком 3–6 років і лише невелика частка матерів дітей віком до трьох років (рисунок 4.8). Абсолютна більшість користувачів/ок таких послуг звертається до дитячих садків. Отже, доступна система ДОД визначає можливості для матерів працювати або навчатися після досягнення дитиною раннього віку.

Рисунок 4.8. Використання батьками різних послуг ДОД, за віком дитини, у відсотках

Використання послуг ДОД стає більш поширеним після досягнення дитиною двох років, тоді як до цього воно є мінімальним. **Серед матерів дітей віком 2–3 роки кожна четверта повідомляє про використання послуг дитячого садка.** Послугами няні для догляду за дітьми такого віку користуються значно рідше, ніж дитячими садками.

За даними ЮНІСЕФ²²¹, сприйняття батьками дітей **відповідного віку та безпеки є основними причинами невідвідування дітьми дитячого садка.**

- Серед батьків дітей віком 1–2 роки, які не користуються послугами дитячих садків, 76 відсотків вважають, що дитина ще занадто мала.
- Серед батьків дітей віком 3–6 років найпоширенішими причинами відмови від послуг дитячого садка є переконання, що вдома безпечніше (26 відсотків) та що потреба в садку відсутня (21 відсоток).
- Помітна частка респондентів/ок ставить під сумнів цінність ДОД загалом (19 відсотків у селах і 15 відсотків у містах).
- У сільській місцевості відсутність закладів поблизу є бар'єром для 8 відсотків батьків.

Дані нашого опитування показують, що **використання послуг ДОД поза державними й комунальними дитячими садками варіюється** залежно від місця проживання та моделі послуг.

У містах приватними дитячими садками користуються 10 відсотків матерів дітей віком 3–6 років, послугами нянь – 8 відсотків, а центрами розвитку – 22 відсотки матерів дітей віком 3–6 років і 32 відсотки матерів дітей віком 7–9 років (Додаток D, таблиця D.1).

Інші формати, як-от мобільні та сімейні дитячі садки, корпоративні заклади, групи подовженого або короткотривалого перебування і програма «Муниципальна няня», використовуються рідко. Це, ймовірно, зумовлено тим, що ці послуги були запроваджені відносно нещодавно, мають обмежене охоплення та ще недостатньо відомі населенню.

Використання послуг ДОД серед матерів дітей віком до трьох років залишається дуже низьким: 80 відсотків не користуються жодними послугами. Серед тих, хто користується, більшість покладається на державні дитячі садки (17 відсотків), тоді як менша частка використовує центри розвитку. Послуги нянь і програма «Муниципальна няня» використовуються мінімально.

На використання послуг ДОД впливають кілька чинників:

- **Виховання дитини без партнера збільшує потребу в послугах ДОД.** Матері без партнера частіше користуються державними (комунальними) закладами й центрами розвитку.
- **Економічна активність є визначальним чинником:** 69 відсотків економічно неактивних матерів не користуються жодними послугами порівняно з 14 відсотками працюючих матерів. Водночас лише 23 відсотки неактивних матерів повністю виключають можливість користування послугами в майбутньому.
- **Зберігаються регіональні відмінності.** На сході країни лише 39 відсотків матерів користуються дитячими садками порівняно з 63 відсотками на заході і 53 відсотками в центрі.
- **Спільне проживання з бабусяю подвоює ймовірність** відвідування дітьми центрів розвитку.

- **Дохід і освіта мають також значення:** матері з нижчим рівнем освіти користуються послугами рідше і є менш поінформованими, водночас найнижчий рівень участі спостерігається серед наймолодших і найменш освічених матерів.

Серед татів використання послуг ДОД має слабший зв'язок із соціально-економічними або сімейними характеристиками. Тати користуються послугами ДОД прямо залежно збільшенню кількості дітей і рівня доходу домогосподарства. В умовах повномасштабної війни тати, які перебувають на військовій службі, значно рідше користуються будь-якими послугами. Найнижчий рівень використання спостерігається серед татів дітей віком до трьох років: менше ніж 10 відсотків повідомляють про використання послуг ДОД (Додаток D, таблиця D.2).

Погляди на оптимальний вік для початку відвідування дитячого садка

Погляди батьків на те, коли віддавати дитину в садок, залежать від того, якими послугами вони користуються.

Батьки, які користуються послугами приватних закладів, частіше обирають ранній початок. Серед матерів дітей віком до трьох років 13 відсотків вважають, що можна починати з одного року. Серед матерів дітей віком 3–6 років так думають 15 відсотків. Тати демонструють нижчі показники (7 і 5 відсотків відповідно). Батьки, які користуються приватними дитячими садками, також частіше підтримують зарахування у два роки. Так відповіли 52 відсотки батьків дітей до трьох років порівняно з 32 відсотками серед тих, хто користується державними садками (Додаток D, таблиця D.3).

Натомість **користувачі/-ки державних (муніципальних) дитячих садків віддають перевагу пізнішому зарахуванню.** Лише 2–3 відсотки підтримують початок відвідування у віці одного року. Близько третини обирають вік два роки, тоді як понад половина вважають вік три роки ідеальним для початку відвідування садочка. Невелика частка називає чотири роки (Додаток D, таблиця D.3).

Економічно активні матері частіше віддають дітей у садок із двох років, особливо ті, хто користується приватними послугами. У східному регіоні початок у два роки обирає найменша частка матерів. Раніше віддають дітей у садок матері з вищою освітою та ті, хто вже мав досвід користування такими послугами.

Загалом **батьки з вищою освітою швидше починають користуватися різними формами ДОД, зокрема послугами няні.**

Задоволеність батьків послугами ДОД і критерії вибору

Більшість матерів визначають дитячі садки як основний варіант догляду за дітьми й позитивно оцінюють якість їхніх послуг. **Рівень задоволеності загалом перевищує 80 відсотків.** Винятком є підтримка дітей з інвалідністю та особливими освітніми потребами, де рівень задоволеності стабільно залишається низьким (Додаток D, таблиця D.4).

Оцінки матерів варіюються за окремими аспектами якості послуг:

- Професійність персоналу, добробут дитини, безпека, комфорт, доступність за ціною та територіальна доступність отримують високі оцінки.
- Незадоволеність якістю харчування більш помітна.
- Безпека й комфорт оцінюють позитивно загалом, однак наявність укриттів і далі є проблемою, особливо в містах, де 65 відсотків повідомляють про незадоволеність.
- Освітні програми отримують неоднорідні оцінки.
- Інклюзивність є найслабшим виміром: найнижчі оцінки отримують відповідність закладів потребам дітей з інвалідністю та ООП.

Рівень задоволеності різний у різних соціальних групах. **Матері дітей віком 3–6 років у містах демонструють стабільно високий рівень задоволеності,** тоді як сільські матері показують більшу варіативність (зокрема найнижчі оцінки дають матері наймолодших дітей). Територіальна доступність залишається сильною стороною на національному рівні (88–92 відсотки задоволених). Водночас сільські сім'ї стикаються з обмеженнями через відстань і транспорт, що негативно впливає на рівень задоволеності графіком роботи (62 відсотки серед батьків дітей віком 0–2 роки).

Найнижчий рівень задоволеності державними (муніципальними) дитячими садками зафіксовано у східному макрорегіоні. Там спостерігаються нижчі оцінки за більшістю параметрів, що, ймовірно, пов'язано з перебоями у роботі послуг та закриттям частини закладів.

Молодші матері, самотні матері, домогосподарства з нижчим рівнем доходу та сільські сім'ї дають нижчі оцінки територіальній доступності, тоді як у матерів, які проживають із партнером зазвичай рівень

задоволеності вищий. Економічно активні матері більш критично оцінюють зручність щоденного графіка. Батьки, які не користувалися державними (муніципальними) дитячими садками, висловлюють більш позитивні оцінки, ніж активні користувачі/-ки.

Тати загалом дають вищі оцінки, що пов'язано із меншою залученістю до щоденного догляду за дітьми й меншим досвідом взаємодії з практичними аспектами.

Територіальна доступність є визначальною для одиноких матерів, що пояснюється необхідністю поєднувати догляд за дітьми з іншими обов'язками. В сільській місцевості багато батьків (зокрема 16 відсотків матерів дітей віком 3–6 років) повідомляють, що обрали заклад через відсутність альтернатив.

Додаткові пріоритети різняться залежно від віку дитини (Додаток D, таблиці D.5–D.6). Серед батьків дітей віком 0–2 роки **харчування** є основним другим пріоритетом. Водночас). Серед батьків дітей віком 0–2 роки **харчування** є основним другим пріоритетом. Водночас вартість і якість харчування входять до найменш часто згадуваних критеріїв, що свідчить про їх сприйняття як базових вимог, а не визначальних чинників.

Для міських сімей важливими є **зручні години роботи**. Для батьків дітей старшого дошкільного віку більшої ваги набуває **якість освітніх програм**, оскільки підготовка до школи стає більш актуальною.

Критерії, пов'язані з рівністю, механізмами зворотного зв'язку та індивідуалізованими підходами, залишаються менш значущими. Суттєвих відмінностей між матерями й татами щодо основних пріоритетів не виявлено.

Загалом задоволеність батьків визначається не лише якістю послуг, а й ширшими контекстуальними чинниками, як-от місцева інфраструктура, умови зайнятості, безпека та соціальна інтеграція.

Серед усіх груп **основними критеріями вибору закладу ДОД є професійність персоналу, безпека й комфорт, а також територіальна доступність** (Додаток D, таблиця D.4).

Батьківські оцінки доступності послуг і перспектив розвитку системи

Батьківські оцінки доступності послуг ДОД різняться. Більшість повідомляє про відносно легкий доступ, однак для значної частки респондентів/-ок це не так (Додаток D, таблиця D.7). Особливо послідовно вказують на **недоступність послуг для дітей віком до трьох років**: 27 відсотків міських матерів і 33 відсотки сільських матерів дітей віком 3–6 років оцінюють заклади дошкільної освіти для дітей віком 0–2 роки у своїх громадах як недоступні. Те саме зазначає чверть матерів дітей віком до трьох років. За оцінками батьків, послуги для дітей віком від трьох років стали більш доступними.

Батьки також визнають, що низька оплата праці та висока плінність кадрів у закладах дошкільної освіти ставлять під загрозу якість і стабільність послуг.

Чітко простежується попит на більш гнучкий графік відвідування. Багато батьків стикаються з невідповідністю між годинами роботи закладів дошкільної освіти та власним робочим графіком. Наприклад, коли дитячий садок закривається о 17:00, а батьки працюють з 8:00 до 20:00. Надто короткі формати перебування, наприклад, дві години, також вважаються непрактичними як для батьків, так і для дітей.



Якщо я піду на роботу, а графік там з восьмої до восьмої, як я впораюся? Навіть якби був дитячий садок, це не допоможе.

Мати дитини віком 4 місяці

Відмінності між типами поселень суттєво формують попит. **У міських батьків вищий попит на більш різноманітні й інноваційні послуги**, і вони, зазвичай, краще поінформовані про наявні варіанти. **Міські матері також частіше, ніж сільські, визначають розвиток ДОД як пріоритет** і важливий інструмент для поєднання роботи та сімейних справ.

Окрім того, дані ЮНІСЕФ показують, що діти віком 1–3 роки не відвідують заклади дошкільної освіти насамперед тому, що **їх вважають занадто малими**. Такої думки дотримуються 78 відсотків батьків дітей цього віку²²².

Інші обмеження стають більш значущими після досягнення дитиною двох років. **Для батьків без партнера/-ки матеріальна та фінансова підтримка від держави часто стає вищим пріоритетом, ніж послуги ДОД.** Водночас дані також свідчать, що доступні та розташовані поблизу послуги залишаються важливими навіть для таких домогосподарств.

Хоча послуги ДОД не сприймаються як найвищий пріоритет, значна частка матерів усе ж називає розширення мережі закладів дошкільної освіти важливим. Цей попит є особливо стійким серед міських матерів дітей віком 3–6 років, а також серед матерів середнього класу й більш забезпечених матерів.

Більшість батьків вважають доступні послуги ДОД необхідними для поєднання батьківства та зайнятості, водночас найбільш сильна підтримка спостережена серед міських матерів дітей віком до трьох років. Міські матері також частіше висловлюють зацікавленість у яслах і корпоративних дитячих садках.

Компенсацію або часткове субсидування витрат на ДОД підтримує приблизно третина респондентів/-ок, особливо матері дітей віком 7–9 років, які вже завершили дошкільний етап. Водночас відсутність партнера не суттєво підвищує рівень підтримки субсидій.

Бачення батьками розвитку ДОД спричинене як реакцією на наявний дефіцит послуг, так і відкритістю до нових моделей послуг. Потреби суттєво різняться навіть у межах дошкільної групи дітей, що свідчить про необхідність широкого спектра форм підтримки, не обов'язково масштабних, але легкодоступних, щоб відповідати різним сімейним обставинам.

Хоча батьки загалом задоволені персоналом закладів дошкільної освіти, частина з них очікує більш різнопланових і творчих педагогічних підходів, а також ширшого спектра занять у їхній роботі.

Сільські території створюють особливі виклики для впровадження нових ініціатив у сфері ДОД через нижчу щільність населення й обмежену інфраструктуру. Ці проблеми можуть бути розв'язані за допомогою мобільних послуг, моделей сімейного денного догляду та інших підходів, заснованих на ресурсах громади.

Ідеальні послуги ДОД у розумінні батьків

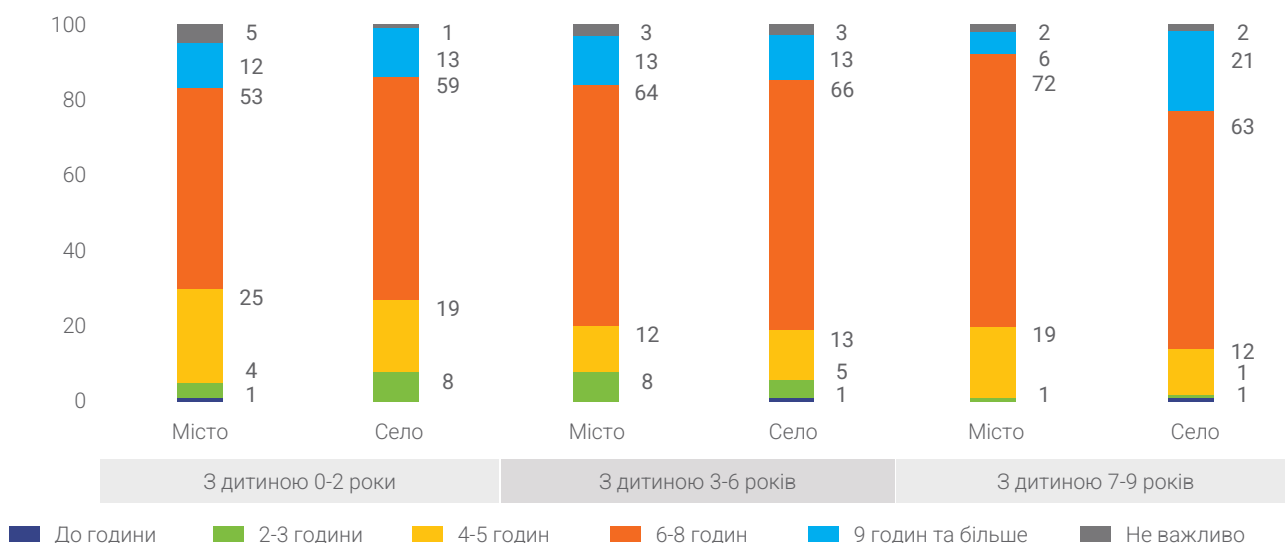
Матері із різних груп висловлюють загалом подібне бачення ідеальної моделі ДОД, **центральною характеристикою якої є повний п'ятиденний графік** (Додаток D, таблиця D.8). Переважна більшість, особливо матері молодших дітей (90 відсотків) віддає перевагу п'ятиденному тижню.

Найпоширенішим очікуванням є перебування дитини в закладі від шести до восьми годин. Водночас існує попит як на коротші, так і на довші формати. Міські матері частіше запитують формат перебування 4–5 годин, а матері дітей віком 3–6 років дедалі більше цінують навіть коротші варіанти по 2–3 години. Попит на подовжені години є в більшості груп, проте він сильніший у сільській місцевості. Це акцентує потребу в різноманітних і гнучких моделях відвідування.

Матері дітей віком до трьох років, зазвичай, віддають перевагу коротшому щоденному перебуванню в поєднанні з повнотижневою доступністю та гнучким відвідуванням. Економічно активні матері частіше підтримують довше перебування, тоді як спільне проживання з бабусею пов'язане з попитом на триденний, а не п'ятиденний графік.

Міські матері демонструють вищий попит на різноманітні формати щодо тривалості та змісту занять. Перевага графіків відвідування 3–4 дні на тиждень для дітей віком 3–6 років свідчить про потребу в гнучких формах догляду. У сільській місцевості матері дітей віком 7–9 років більш відкриті до подовжених форматів 6–7 днів через обмежені альтернативи й сильнішу залежність від повного формату послуг, тоді як варіанти на 1–2 дні майже не користуються попитом (рисунок 4.9).

Рисунок 4.9. Ідеальна тривалість перебування дитини в закладі дошкільної освіти, у відсотках



Доступність насамперед розуміють як близькість до місця проживання. Близько трьох чвертей опитаних віддають перевагу закладу в межах п'ятнадцяти хвилин пішого ходу, а чверть респондентів/-ок готова долати тридцятихвилинну відстань. Транспортні рішення майже не розглядаються, що підкреслює важливість пішої доступності. Матері без партнера частіше погоджуються на більшу відстань до закладу дошкільної освіти, ймовірно через вищу потребу в підтримці догляду (Додаток D, таблиця D.8).

Фінансова доступність залишається критично важливою. Близько половини матерів (45 відсотків з дітьми віком 0–2 роки і 58 відсотків з дітьми віком 3–6 років) вважають прийнятною оплату до 1000 грн на місяць, тоді як 25–33 відсотки віддають перевагу безоплатним послугам. Матері дітей віком до трьох років готові платити більше, ніж матері дітей віком 3–6 років, що пояснюється обмеженістю державної пропозиції догляду за молодшими дітьми.

Харчування є ще одним пріоритетом. Лише чверть міських і третина сільських матерів готові прийняти будь-який тип харчування. Більшість висловлюють конкретні вимоги, а понад половину міських матерів віддають перевагу варіантам харчування з можливістю вибору.

В умовах війни наявність укриття безпосередньо в закладі батьки вважають обов'язковою. Понад 90 відсотків у всіх групах називають цю характеристику необхідною (Додаток D, таблиця D.8). У ширшому розумінні безпеки уважність виховательок цінується більше, ніж формальні правила поведінки, особливо серед матерів дітей віком 3–6 років (понад 80 відсотків).

В ідеальному сценарії більшість матерів обирали б поєднання формального та неформального догляду, де неформальний догляд здебільшого забезпечували б бабусі. Понад третин матерів регулярно отримують підтримку від родичок, особливо це стосується матерів дітей дошкільного віку. Серед матерів дітей віком 1–3 роки використання допомоги бабусь (34 відсотки) перевищує зацікавленість у дитячому садку (19 відсотків). Це свідчить про збереження традиційного гендерного розподілу неоплачуваного догляду й обмежену залученість татів і дідусів (Додаток D, таблиця D.9). Відмінності між матерями й татами у їхньому баченні ідеальних послуг є незначними.

Попри домінування сімейного догляду для дітей віком до трьох років частина міських матерів демонструє чіткий попит на формальні послуги. Серед матерів дітей віком до одного року 8 відсотків обрали б няню і 10 відсотків – дитячий садок. Матері дітей віком 1–3 роки частіше віддають перевагу дитячому садку (30 відсотків) (Додаток D, таблиця D.9). Погляди на найм приватних нянь різняться: частина матерів сприймає цей варіант як практичний і сучасний, тоді як інші ставлять під сумнів безпеку і професійність таких послуг.

Загалом ідеальний заклад дошкільної освіти, на думку батьків, має бути розташований близько до дому, бажано в пішій доступності, працювати переважно у форматі повного п'ятиденного тижня, водночас пропонуючи гнучке відвідування й різну тривалість перебування протягом дня, мати кваліфікований і уважний персонал, забезпечувати безпеку, в т.ч. мати укриття в закладі, надавати належне й бажано варіативне харчування та залишатися доступним за ціною або безоплатним для сімей.

Отже, батьки вважають послуги ДОД необхідними, особливо для дітей із трирічного віку, тоді як для дітей віком до трьох років перевага частіше надається домашньому догляду, за відсутності нагальної потреби у зовнішніх послугах ДОД. Рівень обізнаності з традиційними форматами, такими як державні (муніципальні) дитячі садки, приватні дитячі садки, няні та центри розвитку дитини, є високим, водночас проінформованість про новіші формати, як-от програма «Муніципальна няня», групи короткотривалого й подовженого перебування, сімейні та мобільні дитячі садки, залишається низькою. Тати стабільно менш поінформовані порівняно з матерями. Використання послуг загалом відтворює описані закономірності. Державні (муніципальні) дитячі садки залишаються основним постачальником послуг, тоді як альтернативні моделі використовуються рідко. Невикористання таких послуг є особливо поширеним серед сімей із дітьми раннього віку та в сільській місцевості, де зберігаються обмеження доступу. Задоволеність батьків дитячими садками загалом є високою і ґрунтується на довірі до персоналу, відчутті безпеки, комфорту та територіальній близькості, але занепокоєння зберігаються щодо належності укриттів, якості харчування й передусім інклюзивності для дітей з інвалідністю та особливими освітніми потребами. Батьки уявляють ідеальну модель ДОД як послугу поблизу місця проживання, доступну за ціною, з п'ятиденним режимом роботи та гнучким графіком, узгодженим з робочим часом батьків. Важливими характеристиками також є кваліфікований персонал, безпечні умови з укриттям і належне харчування. Ці висновки свідчать про потребу розширювати послуги для дітей віком до трьох років, урізноманітнювати формати, підвищувати якість інклюзії і активізувати комунікацію, особливо для охоплення сільських сімей, домогосподарств із нижчим рівнем доходу й татів, щоб наявні можливості перетворювалися на реальний доступ і використання.

4.3. Сприйняття батьками послуг ДОД для дітей з інвалідністю та ООП

Для батьків дітей з інвалідністю та особливими освітніми потребами (ООП) занепокоєння щодо доступності та якості послуг ДОД є системними та більш гострими, ніж для інших сімей. Виклики різняться за характером і впливають як на доступність послуг, так і на рівень довіри до них.

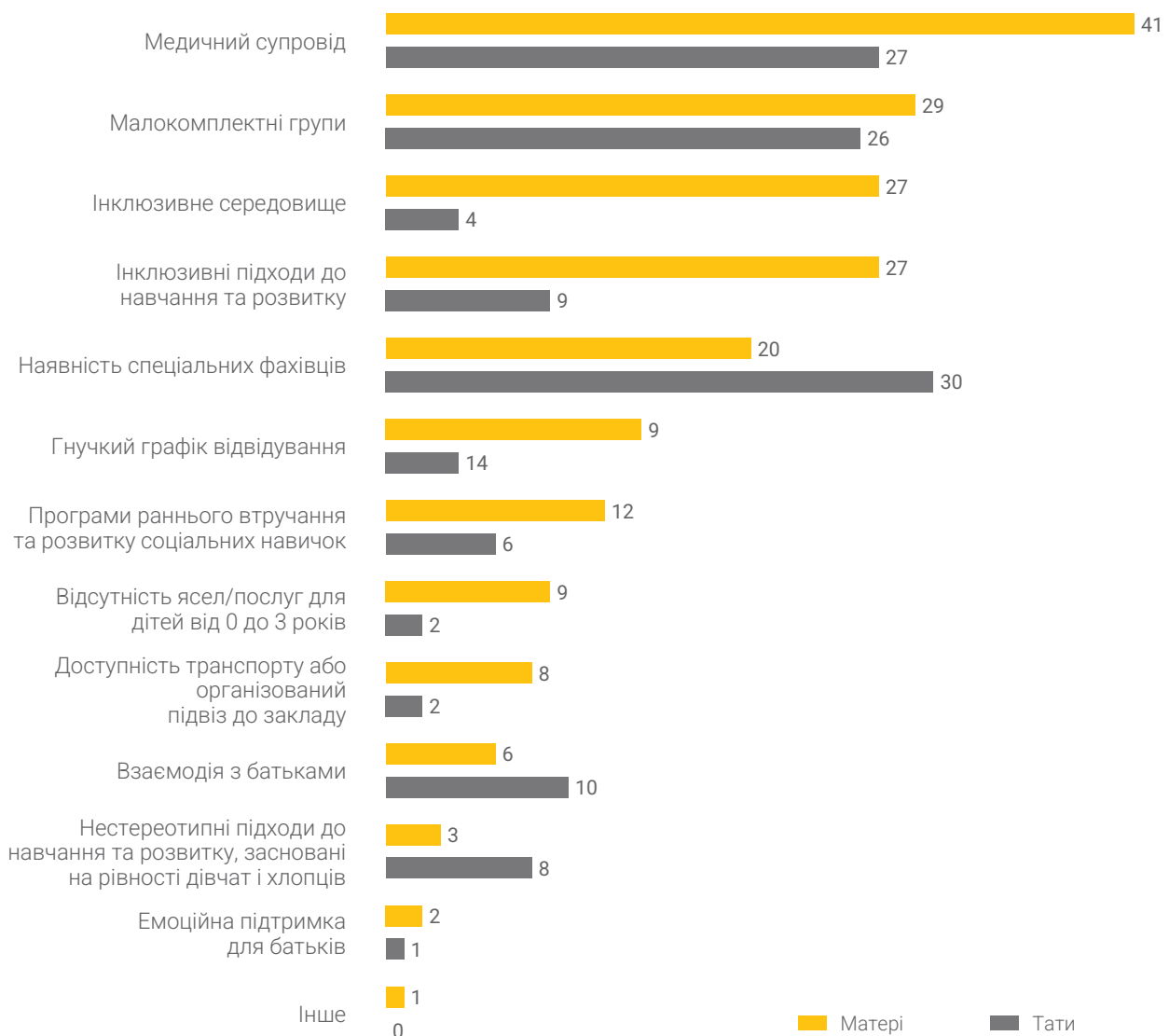
Хоча частина батьків поінформована про спеціалізовані послуги, загалом інформація про повний спектр доступної підтримки залишається обмеженою.

Рівень задоволеності послугами ДОД є значно нижчим, ніж серед сімей, які виховують дітей без інвалідності або ООП. Це свідчить як про структурні прогалини в системі ДОД, так і ширші суспільні бар'єри, які впливають на готовність батьків довірити свою дитину зовнішнім надавачам послуг. Матері наголошують, що справжня задоволеність залежить від того, чи відчуває дитина включеність і рівне ставлення, а також чи має дитина реальні можливості для розвитку й соціалізації. В цьому сенсі задоволеність послугами ДОД тісно пов'язана з відчуттям гідності дитини та її рівними життєвими шансами.

Батьки дітей з інвалідністю та ООП визначають широкий спектр вимог до якості послуг (рисунок 4.10).

Для цих сімей задоволеність має багатовимірний характер. Вона включає базові елементи, такі як безпека, професійність персоналу, матеріальні умови й територіальна близькість. Водночас особливий акцент надається інклюзивності та здатності системи реагувати на індивідуальні потреби.

Рисунок 4.10. Ключові умови ДОД для батьків дітей з інвалідністю, у відсотках



Для матерів медична підтримка є найвищим пріоритетом — її зазначають більше як 40 відсотків. Далі йдуть малі групи (близько 30 відсотків). Матері також цінують наявність інклюзивного середовища та адаптованих освітніх підходів (кожен із цих факторів зазначають понад 25 відсотків респонденток). Це свідчить про те, що матері віддають пріоритет рівною мірою як безпеці, пов'язаній зі здоров'ям, так і якості щоденної взаємодії в групі. Їхній фокус виходить за межі технічного забезпечення й охоплює загальне середовище, у якому розвивається дитина.

Тати натомість найбільшого значення надають наявності спеціалізованого персоналу (близько 30 відсотків). Хоча матері також цінують цей аспект, для них він має дещо нижчий рейтинг. Тати також пріоритизують медичну підтримку та малі групи, але їхні пріоритети більш зосереджені на наявності експертної підтримки, ніж на ширших можливостях середовища.

Відмінності стають більш помітними у другорядних пріоритетах. **Матері частіше, ніж тати, підкреслюють важливість гнучкого графіка відвідування, наявності програм раннього втручання й розвитку соціальних навичок**, а також наявності ясел або послуг для дітей віком 0–3 роки. Вони також більше уваги приділяють організованому підвезенню. Це свідчить про більш практичний підхід матерів, які зосереджуються на тому, як послуги функціонують у повсякденному житті та як вони вписуються в щоденні практики догляду.

Тати, навпаки, приділяють більше уваги взаємодії з батьками та нестереотипним підходам до навчання й розвитку. Хоча ці показники загалом залишаються помірними, вони свідчать про те, що тати звертають увагу на педагогічну філософію й компоненти взаємодії із сім'єю.

Емоційна підтримка батьків та інші аспекти отримують низький рівень уваги від обох груп, що вказує на домінування структурних і професійних характеристик у батьківських очікуваннях.

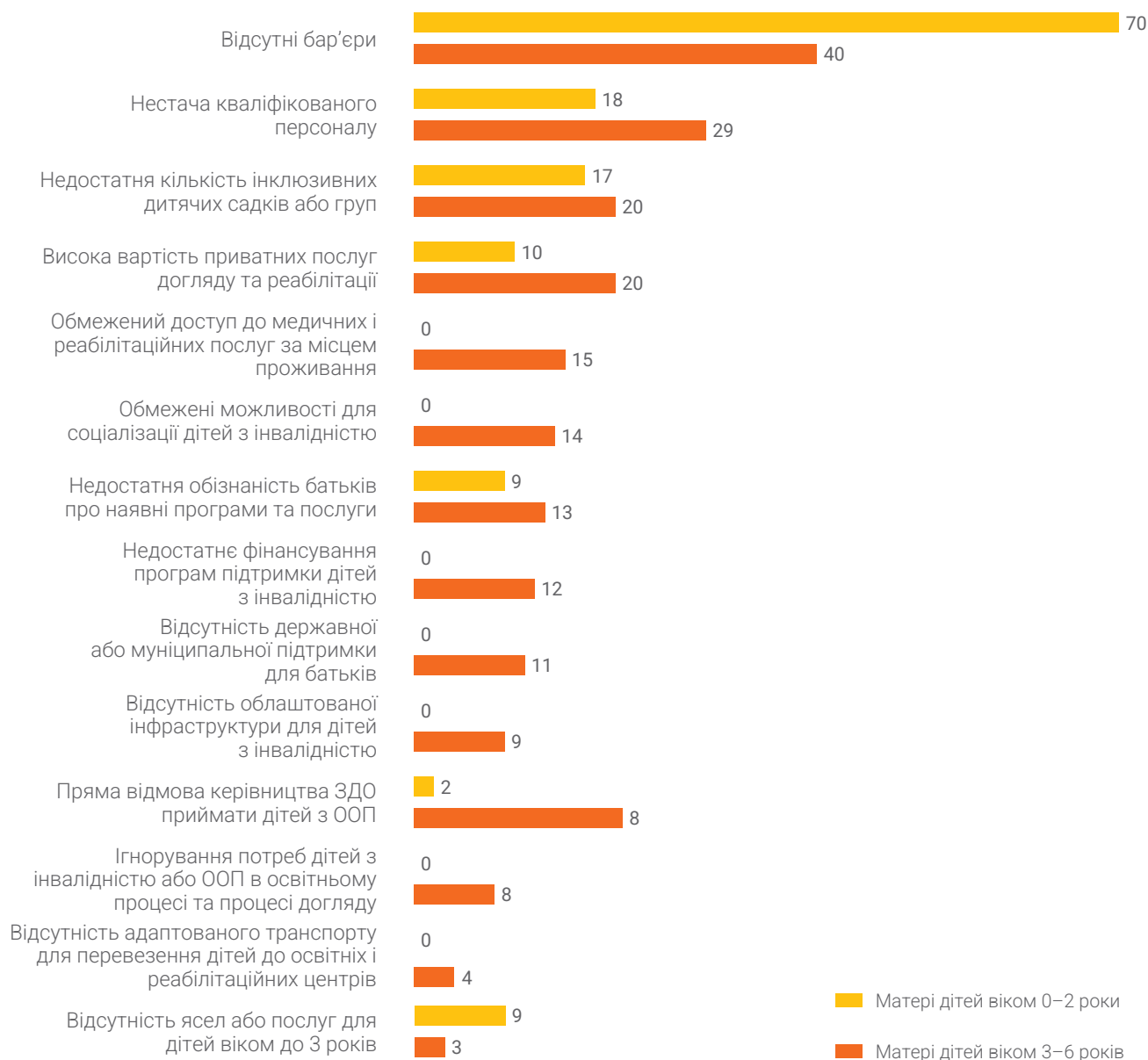
Загалом **матері формулюють ширший і більш багатомірний набір вимог, поєднуючи в них медичні, педагогічні, логістичні та організаційні аспекти**. Пріоритети татів більш зосереджені на спеціалізованій експертизі та структурованих підходах до навчання. Ці відмінності відображають більш інтенсивну щоденну роль матерів у догляді, тоді як очікування татів здебільшого орієнтовані на професійну компетентність і формальну якість послуг.

Виклики в доступі до інклюзивних послуг ДОД, що постають перед батьками

Бар'єри в доступі до послуг ДОД, з якими стикаються батьки дітей з інвалідністю або ООП, є багатомірними. Вони включають **інфраструктурні обмеження, нестачу кваліфікованого персоналу, стійку соціальну стигму, обмежену поінформованість та більш виражений фінансовий тиск** порівняно з іншими сім'ями. Ці виклики узгоджуються з ширшими висновками про недостатню фінансову підтримку таких домогосподарств, що обмежує можливості батьків поєднувати догляд із роботою або навчанням і створює довгострокові ризики для добробуту сімей²²³.

За даними нашого опитування, масштаб і характер проблем різняться залежно від віку дитини (рисунок 4.11).

Рисунок 4.11. Бар'єри, з якими стикаються матері дітей з інвалідністю та ООП, у відсотках



Варто зазначити, що **70 відсотків матерів дітей віком 0–2 роки не повідомляють про значні труднощі в організації догляду**. Водночас 18 відсотків з цієї групи зазначають нестачу кваліфікованого персоналу, здатних задовольнити потреби їхньої дитини, а 17 відсотків вказують на недостатню кількість інклюзивних дитячих садків або груп; 10 відсотків згадують високу вартість приватного догляду та реабілітаційних послуг, тоді як 9 відсотків зазначають недостатню поінформованість про доступні програми і ще 9 відсотків підкреслюють відсутність ясел для дітей віком до трьох років. Це свідчить про те, що **на ранньому етапі бар'єри пов'язані передусім із доступністю послуг, їхньою вартістю та інформаційними прогалинами**.

Для матерів дітей віком 3–6 років ситуація стає ще складнішою. **Лише 40 відсотків не повідомляють про проблеми, що означає, що більшість стикається принаймні з одним бар'єром**. Найпоширенішою проблемою називають нестачу кваліфікованого персоналу (29 відсотків). Структурні прогалини також вважають суттєвими: 20 відсотків зазначають нестачу інклюзивних закладів або груп, ще 20 відсотків вказують на високу вартість приватних послуг; 15 відсотків повідомляють про обмежений доступ до медичних і реабілітаційних послуг поблизу місця проживання, а 14 відсотків — про обмежені можливості для соціалізації.

Більш вираженими стають також інституційні та структурні бар'єри: 12 відсотків вказують на недостатнє фінансування програм підтримки, 11 відсотків зазначають брак державної або муніципальної підтримки, а 9 відсотків говорять про відсутність адаптованої інфраструктури. Водночас 8 відсотків повідомляють про пряме небажання керівництва закладів приймати дітей з інвалідністю або ООП. Це свідчить про те, що з переходом

дитини до дошкільного віку батьки стикаються з проблемами доступності послуг і ширшими системними бар'єрами, зокрема пов'язаними зі ставленням до дітей та їхніх потреб.

Неподоланою проблемою є **відсутність чіткої та доступної інформації**. Навіть там, де послуги надаються, вони можуть залишатися недовикористаними через низьку поінформованість. Це свідчить про потребу у створенні централізованих інформаційних платформ або залученні соціальних працівників/-ць, які допомагали б сім'ям орієнтуватися в доступних можливостях.

Вирішальним фактором є поважне й недискримінаційне ставлення. Деякі матері ухвалюють рішення залишити дитину вдома або покладатися лише на родичок через страх стигматизації або соціального виключення. Для дітей з інвалідністю або ООП послуги ДОД повинні гарантувати якість, гідність, інклюзію та рівні можливості.



Поки знайдеш відповідне середовище для дитини, яке відповідатиме її потребам і даватиме результат, можна втратити багато часу. Ми провели два роки в пошуках місця, мою дитину прийняли.

Мати дитини з інвалідністю віком 5 років

Такі свідчення одночасно відображають стійкість батьків і нагальну потребу в системних змінах, які б запобігали багаторічному пошуку інклюзивного догляду.

Питання безпеки має двоаспектний характер і охоплює як фізичні умови, так і соціальні ризики. **Батьки підкреслюють важливість наявності укриттів і безпечного розташування закладів**, а також **захисту від булінгу та соціального виключення**. Матері зазначають, що управління цими ризиками здебільшого покладено на них. **Багато з них почуваються самотніми у ролі доглядальниць**. Необхідно заохочувати більшу залученість татів і ширшу підтримку родини, зокрема через програми, які допомагають татам активніше брати участь у догляді за дітьми і зменшують навантаження на матерів.

Побоювання щодо інклюзивних послуг ДОД є комплексними і стійкими. Основні з них такі:

- небажання довірити дитину іншим (40 відсотків);
- кваліфікація персоналу (24 відсотки);
- безпека дитини (21 відсоток);
- висока вартість (12 відсотків);
- низька якість (12 відсотків);
- обмежена доступність (11 відсотків).

Частина матерів відкрита до альтернативних моделей надання послуг. Понад третину підтримують домашні візити спеціалістів/-ок, хоча приблизно така ж частка респонденток виступає проти. Серед матерів дітей віком до трьох років більшість відкидають цю ідею, часто через дискомфорт, пов'язаний із залишенням дитини з незнайомою людиною.

Для багатьох матерів ці бар'єри створюють значне психологічне навантаження. Вони змушені поєднувати інтенсивний догляд за дитиною із роботою та організацією процесів, часто орієнтуючись у складних системах за обмеженої підтримки. Це показує, що основний тягар догляду переважно несуть матері і що систему організації догляду потрібно змінювати.

У результаті **багато матерів скорочують робочий час або повністю залишають ринок праці**. Розширення інклюзивних послуг ДОД та посилення підтримки сімей є питанням як прав дитини, так і розширення економічних прав і можливостей жінок. Ефективні сімейно орієнтовані політики мають враховувати додаткові бар'єри, з якими стикаються такі сім'ї.

Шляхи покращення ситуації

Україна на шляху наближення до інклюзивних стандартів спирається на міжнародний досвід. Серед ключових пріоритетів – зменшення співвідношення дітей до вихователюк/-ів, забезпечення присутності медичних працівників/-ць або терапевтів/-ок у закладах і модернізація інфраструктури відповідно до вимог доступності.

На думку матерів, **ідеальні послуги ДОД для дітей з інвалідністю або ООП** мають бути комплексною системою підтримки, що включає:

- малі інклюзивні групи зі збалансованим співвідношенням дітей і виховательок/-ів;
- кваліфікований спеціалізований персонал;
- адаптовану й доступну інфраструктуру;
- медичну підтримку безпосередньо в закладі.

Ознайомлення з міжнародними моделями підвищило очікування батьків. Вони дедалі частіше висловлюють сподівання, що подібні інклюзивні послуги стануть доступними і в Україні.

Соціальна підтримка сімей, які виховують дітей з інвалідністю, має включати виплати й реабілітаційні послуги й бути краще інтегрована з наданням послуг ДОД. Спрощення доступу до виплат і розширення доступних або безоплатних спеціалізованих послуг догляду зменшать навантаження на сім'ї. Гнучкі умови праці та посилені гарантії відпустки для догляду за дитиною також підтримають батьків таких дітей.

Україна також узяла зобов'язання забезпечити інклюзивні послуги ДОД відповідно до Конвенції про права осіб з інвалідністю та національного законодавства. Доступ до догляду й розвитку є правом, а отже, відсутність належної підтримки не повинна змушувати матерів залишати ринок праці.

Отже, батьки дітей з інвалідністю або особливими освітніми потребами стикаються з більш серйозними викликами у доступі до ДОД порівняно з рештою сімей. Рівень задоволеності послугами є значно нижчим і залежить від того, чи забезпечують вони реальну інклюзію, спеціалізовану підтримку, безпеку й поважне ставлення. Батьки наголошують на важливості кваліфікованого персоналу, малих інклюзивних груп, адаптованої інфраструктури та медичної підтримки. Матері більше уваги приділяють практичним та організаційним аспектам догляду, тоді як тати – спеціалізованій експертизі та освітнім підходам. У системі залишаються значні проблеми, пов'язані з нестачею кваліфікованих кадрів, обмеженою кількістю інклюзивних закладів, високою вартістю приватних послуг, відсутністю доступної інфраструктури та стійкою соціальною стигмою. Інформаційні прогалини та небажання окремих закладів приймати дітей з інвалідністю або ООП додатково обмежують доступ. Ці виклики створюють непропорційне навантаження на матерів дітей з інвалідністю або ООП, багато з яких скорочують робочий час або залишають зайнятість через відсутність належних послуг. Розширення інклюзивних послуг ДОД, посилення спеціалізованого кадрового забезпечення, покращення доступності та інтеграція соціальної підтримки з доглядом за дітьми є критично важливими як для забезпечення прав і розвитку дітей з інвалідністю або ООП, так і для того, щоб батьки, особливо матері, могли залишатися економічно активними.

4.4. Сприйняття батьками альтернативних форматів ДОД

Альтернативні форми послуг ДОД можуть організовуватися за участі різних сторін, зокрема сімей, громад, бізнесу та неурядових організацій, щоб заповнювати прогалини в доступності та забезпечувати гнучкі послуги для сімей у різних життєвих обставинах.

Послуги відрізняються за формою, тривалістю, місцем надання та цільовими групами. Гнучка багатокомпонентна структура дозволяє сім'ям обирати ті моделі ДОД, які найкраще відповідають їхньому способу життя, зайнятості та потребам дитини, залежно від наявності послуг на місцевому рівні.

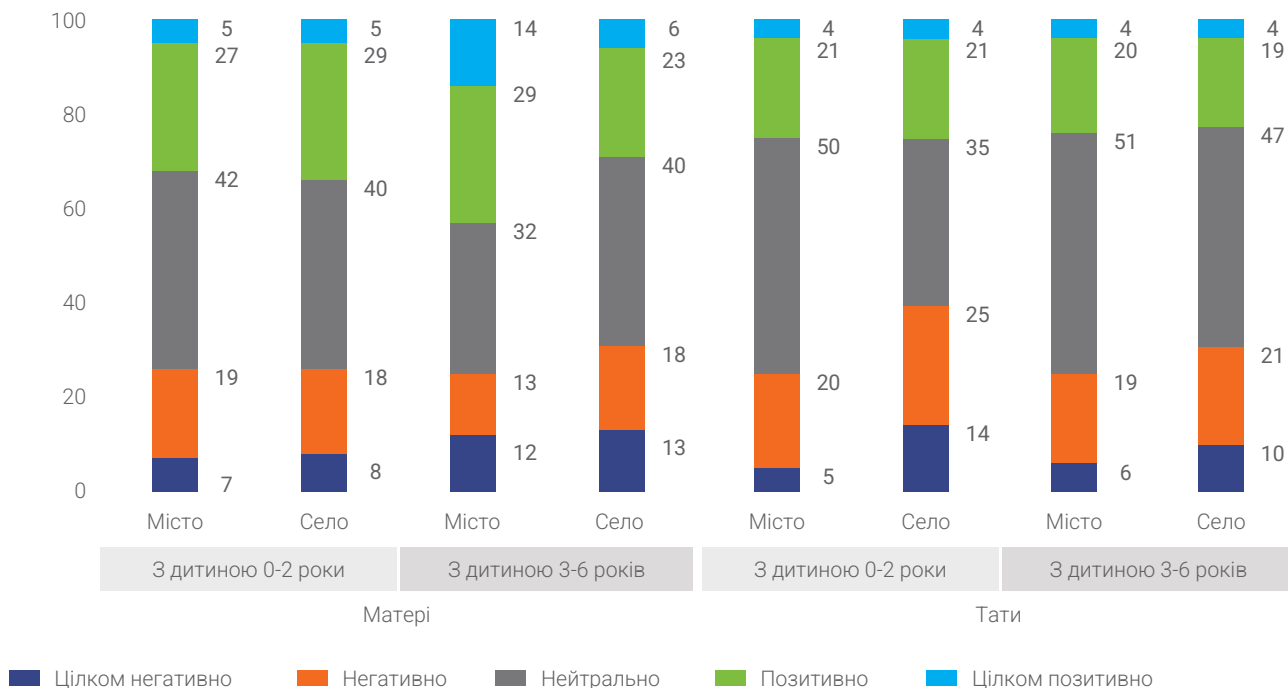
Новий закон про дошкільну освіту в Україні відкрив можливості для розвитку альтернативних моделей, однак вони досі залишаються маловідомими для батьків. **Роботодавці та органи місцевого самоврядування можуть підтримати такі формати, демонструючи їхні переваги** та масштабуючи успішні практики для формування довіри.

Батьки дітей дошкільного віку загалом мають низький рівень обізнаності із альтернативними формами послуг ДОД, оскільки ці формати перебувають на початковому етапі розвитку. Єдиною широко відомою альтернативою залишаються няні. Саме тому послуги нянь є найбільш помітним компонентом альтернативної дошкільної освіти й догляду.

Попри цю обізнаність **фактичне користування послугами нянь залишається вкрай низьким**. Лише близько 2 відсотків матерів дітей дошкільного віку повідомляють про користування такими послугами, і цей показник зростає приблизно до 5 відсотків серед зайнятих матерів і матерів із вищим рівнем доходу. Тати також повідомляють про низький рівень використання (близько 2 відсотків). Такий низький попит узгоджується з обмеженою прийнятністю для батьків домашніх форм догляду в межах системи ДОД.

Сприйняття послуг ДОД, що надаються вдома, значно різниться залежно від типу населеного пункту та віку дитини (рисунок 4.12). Позитивні оцінки переважають негативні або нейтральні лише серед міських матерів дітей віком від трьох років. Серед матерів дітей віком до трьох років сукупна частка позитивних оцінок становить лише близько третини, що свідчить про значну обережність до цього формату послуг.

Рисунок 4.12. Ставлення матерів до залучення фахівчинь ДОД удома, у відсотках



За даними нашого опитування, **позитивні оцінки залишаються обмеженими**. Серед міських матерів близько 36 відсотків висловлюють позитивне або повністю позитивне ставлення до послуг ДОД, що надаються вдома, порівняно з 32 відсотками в сільській місцевості. Нейтральні оцінки переважають і становлять близько 39 відсотків серед міських матерів і 38 відсотків серед сільських. Негативні або повністю негативні оцінки частіше трапляються в селах: 29 відсотків проти 24 відсотків у містах (Додаток Е D, таблиця D.10).

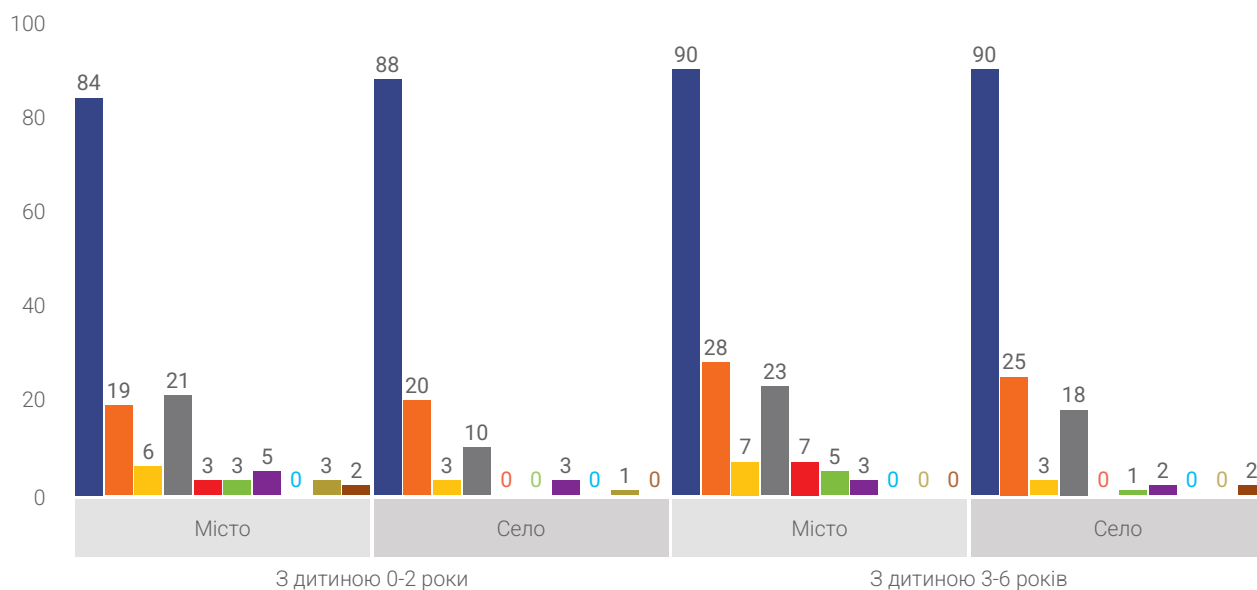
Тати є менш позитивно порівняно з матерями ставляться до залучення зовнішніх спеціалістів/-ок. Негативну позицію висловлюють 26 відсотків татів у містах і до 31 відсотка татів у селах. Майже половина татів демонструє нейтральне ставлення до залучення спеціалістів/-ок удома незалежно від місця проживання або віку дитини. Частка позитивних оцінок серед татів є нижчою, ніж серед матерів, і становить близько 25 відсотків. Це свідчить про стійкі уявлення про батьківську відповідальність і скептицизм щодо використання зовнішнього догляду.

Основною причиною занепокоєння щодо використання послуг нянь є брак довіри. Понад 80 відсотків матерів, які виступають проти індивідуального догляду, зазначають, що не довіряють дитину незнайомій людині (рисунок 4.13). Це занепокоєння є ще більш вираженим у селах і серед матерів дітей віком 3–6 років, де показник досягає 90 відсотків.

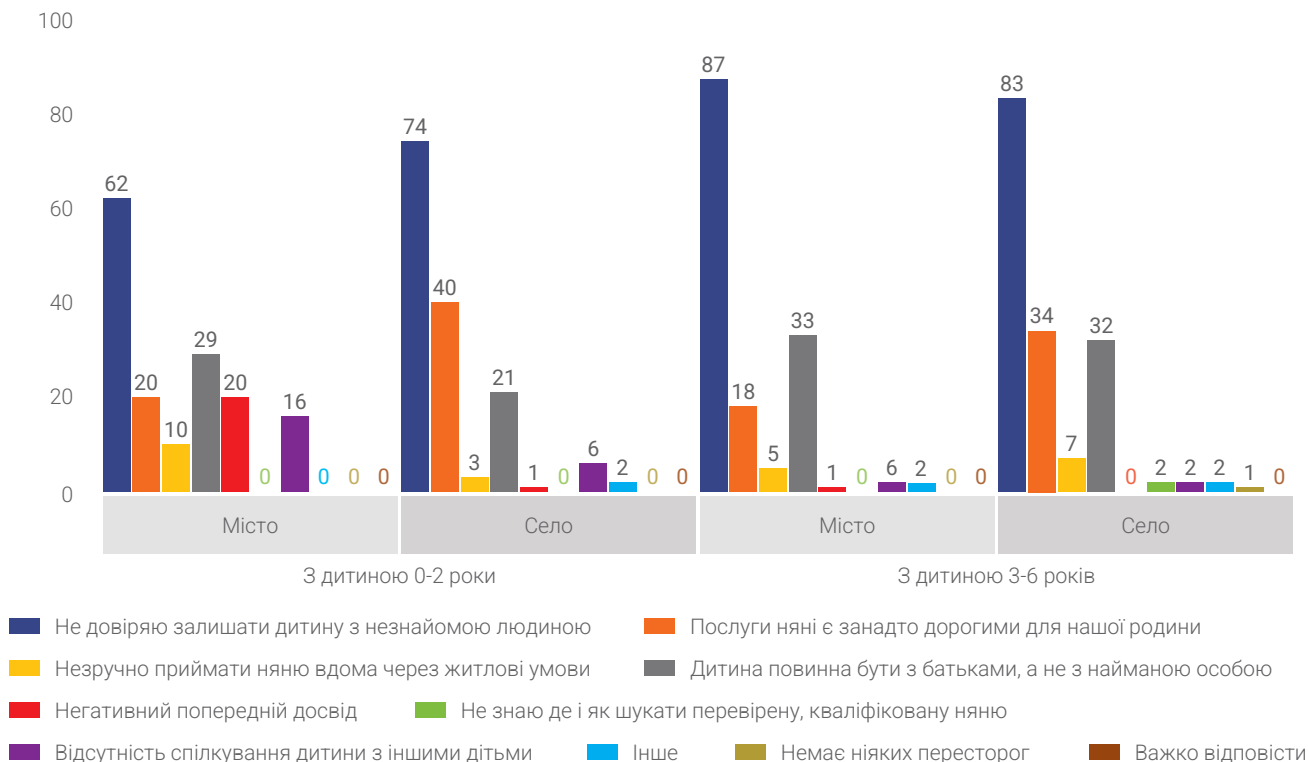
Тати також називають брак довіри ключовою проблемою, хоча дещо рідше, ніж матері, досягаючи 74 відсотків у містах і 77 відсотків у селах. Це свідчить про те, що дефіцит довіри є структурним бар'єром для розвитку послуг догляду вдома. Ця тенденція також відображає соціальні норми та побоювання, згідно з якими дитина має залишатися «з батьками», що на практиці часто означає «з матерями».

Рисунок 4.13. Основні занепокоєння, пов'язані із залученням до догляду нянь, у відсотках

Матері



Тати



Помітна частка батьків висловлює нормативні застереження. До третини татів (33 відсотки у містах і 27 відсотків у селах) вважають, що діти мають перебувати під наглядом батьків, а не найманих працівників/-ць. Серед матерів таку думку поділяє 20 відсотків респонденток. Це підкреслює роль традиційних норм, які визначають догляд за дітьми як сімейну, часто материнську відповідальність. Заохочення й нормалізація участі татів, зокрема використання ними відпустки для догляду за дитиною, можуть сприяти розширенню прийнятності альтернативних форм догляду.

Вартість є ще одним важливим бар'єром. Близько чверті матерів зазначають, що послуги нянь є занадто дорогими й цей показник є вищим серед матерів старших дітей дошкільного віку. Серед татів у селах занепокоєння щодо вартості досягає 36 відсотків, що підкреслює роль фінансових обмежень у сільській місцевості. Для багатьох сімей формується сприйняття недоступності: послуга існує, але не розглядається як реалістично доступна для них. Житлові умови та незручності згадуються рідше, але ці фактори також впливають на частину сімей.

Старші покоління активно залучені до догляду за дітьми. Близько половини матерів дітей віком до трьох років і дві третини матерів дітей віком 3–6 років повідомляють, що бабусі готові допомагати з доглядом (Додаток D, таблиця D.11). **Рівень довіри до бабусь перевищує 90 відсотків.** Така сильна залежність від неформального догляду частково пояснює низький попит на формальні альтернативні послуги. Водночас 12–16 відсотків бабусь залишаються економічно активними, а приблизно кожна десята не може надавати допомогу через стан здоров'я. Тому підтримка від старшого покоління суттєво залежить від їхнього стану здоров'я та зайнятості.

Це свідчить про те, що **неформальна сімейна підтримка залишається базовим рішенням.** Вона є культурно прийнятною і викликає довіру, але водночас є демографічно вразливою. Відповідно, потреба в надійних альтернативних послугах ДОД, ймовірно, зростатиме.

Окрім того, **батьки висловлюють потребу в короткотривалих формах підтримки,** таких як догляд протягом кількох годин на день або допомога з домашніми справами. Це пов'язано з тим, що значна частина неоплачуваних обов'язків догляду й домашніх обов'язків у сім'ях покладена на жінок.



Якщо мамі дати хоча б годину на день відпочити, то вона, її чоловік і їхня дитина – усі будуть щасливішими.

Мати дитини віком 1 рік

Ці дані свідчать, що навіть обмежені та гнучкі форми підтримки позитивно впливають на становище сімей.

Бар'єри для доступу до альтернативних послуг ДОД

Бар'єри, з якими стикаються сім'ї в доступі до альтернативних послуг ДОД, об'єднуються в кілька груп. Попри вплив війни та структурні демографічні виклики система ДОД зберігає функціональну стійкість. Водночас, бар'єри залишаються значними й пов'язані з довірою, вартістю, комунікацією та соціальними нормами.

Інституційні бар'єри включають відсутність чітких систем сертифікації, забезпечення якості та моніторингу альтернативних надавачів послуг. Обмежена та непослідовна комунікація державних ініціатив також послаблює розуміння й довіру населення. До ширших комунікаційних проблем належать низька обізнаність батьків із альтернативними послугами, стійкі упередження щодо залучення сторонніх осіб до догляду за дітьми, обмежена інформація для сімей дітей з інвалідністю або ООП, а також недостатнє розуміння реформ у сфері ДОД. Такі прогалини можуть знижувати ефективність інноваційних ініціатив навіть за наявності послуг.

Соціальні бар'єри формують низький рівень довіри до сторонніх осіб і поширені уявленнями про те, що діти мають виховуватися батьками або бабусями й дідусями. Дані показують, що ця позиція є особливо стійкою серед татів. Такі норми стримують сім'ї від звернення по зовнішню допомогу й посилюють нерівномірний розподіл обов'язків із догляду. Зміна цих уявлень через інформаційні кампанії, спрямовані на популяризацію залученого батьківства й переваг спільного догляду, є важливою передумовою прийняття альтернативних форм. Громадські діалоги й позитивні приклади, такі як «Школа татів» або групи взаємопідтримки, можуть сприяти формуванню довіри до перевірених доглядальників/-ць і руйнуванню уявлення, нібито лише сім'я може забезпечити безпечний догляд.

Фінансові бар'єри також є значними. Навіть коли якісні послуги доступні, вони часто є недосяжними за вартістю, особливо в сільській місцевості, де приватні надавачі представлені обмежено, а доступ до державних дитячих садків є недостатнім. Близько чверті респондентів/-ок називають високу вартість причиною відмови від послуг нянь, до того ж цей показник є ще вищим серед татів у селах. У деяких громадах також побутує уявлення, нібито дитячий садок не є важливим для розвитку дитини, що додатково знижує попит. Серед інших обмежень згадують недостатній житловий простір для прийому няні, витрати на транспорт, харчування й матеріали. Фінансові стимули, такі як програма «Муніципальна няня», а також мобільні дитячі садки і транспортні рішення в сільській місцевості можуть допомогти подолати ці бар'єри.

До процесу можуть бути залучені різні сторони:

- Роботодавці можуть співпрацювати з місцевими органами влади для створення корпоративних дитячих садків або співфінансування громадських ініціатив.
- Органи місцевого самоврядування можуть надавати приміщення для короткотривалого догляду.

Підхід економіки догляду, який розглядає догляд за дітьми як базову інфраструктуру, може одночасно підтримувати сім'ї та створювати нові можливості зайнятості.

Водночас важливо розглядати ці результати в ширшому контексті кризи системи ДОД. Попри надзвичайно складні умови повномасштабної війни та тривалі структурні й соціально-демографічні виклики система демонструє стійкість і продовжує надавати освітні послуги, підтримуючи економічні можливості батьків. Адаптації в умовах війни, такі як дистанційне навчання, гнучкий графік та ініціативи на рівні громад, також відкривають можливості для розвитку системи та розширення доступу до послуг для різних сімей.

Водночас ключові структурні бар'єри залишаються. До них належать недостатня кількість послуг, особливо для дітей віком до трьох років і дітей з інвалідністю або ООП, невідповідність між наявними послугами й потребами сімей, недостатнє фінансування, нестача кадрів і низька привабливість професії. Руйнування інфраструктури, переміщення сімей і персоналу, регіональні ризики безпеки та потреба в укриттях додатково впливають на доступ до послуг. Ці фактори посилюють просторову й соціальну нерівність і часто призводять до того, що жінки беруть на себе більшу частину неоплачуваного догляду, що зменшує їхні економічні можливості.

Отже, батьки мають обмежену обізнаність із альтернативними формами послуг ДОД і демонструють обережне ставлення до них. Послуги нянь залишаються єдиною широко відомою альтернативою, але фактичне їх використання є надзвичайно низьким. Брак довіри, традиційні норми, які віддають перевагу сімейному догляду, та уявлення, нібито догляд за дітьми має залишатися передусім відповідальністю батьків, продовжують стримувати прийняття таких послуг, особливо серед татів у сільській місцевості. Фінансові бар'єри та недостатнє регулювання альтернативних надавачів послуг додатково знижують попит, тоді як висока залежність від підтримки бабусь відображає як культурні норми, так і прогалини у формальній системі догляду. Водночас батьки висловлюють зацікавленість до гнучких і короткотривалих форм підтримки, які можуть полегшити щоденне навантаження з догляду, особливо для матерів. Розширення альтернативних форм ДОД потребує поєднання посиленого регулювання й сертифікації, ефективнішої комунікації про доступні послуги, фінансових стимулів та ініціатив, спрямованих на зміну соціальних норм догляду. За умови скоординованих зусиль держави, роботодавців, громад і громадянського суспільства альтернативні моделі можуть доповнити державні послуги, відповідаючи на різноманітні потреби сімей і сприяючи формуванню більш гнучкої та стійкої системи догляду в Україні.

Рекомендації

Завдання розширення економічних прав і можливостей жінок в Україні, особливо матерів малих дітей, потребує розгляду дошкільної освіти й догляду (ДОД) як критично важливої публічної інфраструктури, яка гарантує високу економічну та соціальну віддачу для сімей, громад і країни. Такий підхід відображає взаємодоповнювальні мандати ЮНІСЕФ і МОП щодо прав дитини, розвитку людського капіталу та гідної праці в економіці догляду, визнаючи якісний догляд за дітьми критично важливим як для розвитку дитини, так і для участі жінок у ринку праці.

Ця дорожня карта ґрунтується на підході МОП 5R і водночас узгоджена з рамками ЮНІСЕФ щодо сімейно орієнтованих політик, раннього розвитку дітей і гендерної рівності, які разом зосереджені на скороченні та перерозподілі неоплачуваного догляду, зміцненні послуг із догляду за дітьми та підтримці інклюзивного відновлення.

Прогрес потребуватиме від держави, організацій роботодавців і працівників/-ць та громад скоординованих дій, щоб догляд за дітьми був визнаний спільною суспільною відповідальністю, а не приватним обов'язком, який покладається передусім на жінок.

Відновлення, яке триває у зв'язку з подоланням наслідків війни, а також рух України до членства в ЄС створюють унікальні можливості для інвестування в сімейно орієнтовані політики та послуги як частину відбудови рівного й заможного суспільства. Важливо, щоб усі зусилля були інклюзивними та інтерсекційними, базованими на визнанні різноманіття жінок і сімей. Рішення мають бути адаптовані до різних потреб у сільських і міських громадах, у сім'ях із низьким доходом, у внутрішньо переміщених сім'ях, в одиноких матерів і батьків дітей з інвалідністю або особливими освітніми потребами. Тільки за такого підходу жодна група не залишиться поза увагою.

Результати цього дослідження демонструють, що бар'єри для економічної участі жінок є багатовимірними. Обмежена доступність послуг ДОД, негнучкі робочі місця, стійкі гендерні норми та слабка координація між сферами політики сукупно стримують зайнятість матерів та їхнє кар'єрне зростання. Тому одного лише розширення послуг із догляду за дітьми недостатньо. Прогрес вимагає одночасних реформ ринку праці, системи соціального захисту, а також трансформації культурних норм щодо догляду за дітьми.

Наведена нижче дорожня карта окреслює коротко-, середньо- та довгострокові можливості для ключових стейкхолдерів, які мають розширити економічні права й можливості жінок, зробити послуги ДОД доступнішими і створити сприятливіші умови на ринку праці. Ці можливості відображають підхід, заснований на правах людини та гендерній рівності, й узгоджуються із зобов'язаннями, взятими Україною в межах європейської інтеграції, зокрема директивами про баланс між роботою та особистим життям і Барселонськими цілями щодо охоплення ДОД, а також із глобальним фокусом ЮНІСЕФ і МОП на гендерній рівності, гідній праці, економіці догляду та правах дитини.

Уряд

Національний уряд може очолити впровадження реформ, які зроблять догляд за дітьми, підтримку сімей та сімейно орієнтовану зайнятість одним із стовпів економічного відновлення та гендерної рівності, шляхом ухвалення відповідного законодавства, забезпечення належного фінансування і визначення стратегічного напрямку.

Національні стратегії вже охоплюють ці цілі. Наведені нижче дії можуть забезпечити швидшу реалізацію цих цілей і водночас забезпечити узгодження її з вимогами вступу до ЄС та міжнародними стандартами.

Короткострокові можливості (1–2 роки)

■ Прискорити узгодження сімейно орієнтованої політики з міжнародними трудовими стандартами.

Запровадити оплачувану державою відпустку при народженні дитини й відпустку для догляду за дитиною з квотами для татів без права передання за принципом «використай або втрадь». Забезпечити право вимагати гнучкі або дистанційні форми роботи та дієвий захист від дискримінації для працівників/-ць із обов'язками з догляду, щоб узгодити національне законодавство з Конвенціями МОП № 183 і № 156 та Директивою ЄС про баланс між роботою й особистим життям. Посилення спроможності трудової інспекції та вдосконалення механізмів контролю за дотриманням цих прав допоможе реалізувати їх на практиці та зменшити дискримінацію вагітних працівниць і матерів, які повертаються після відпустки для догляду за дитиною.

- **Зробити субсидії на догляд за дітьми та інші форми підтримки доступнішими.** Розширити сімейні виплати, зокрема субсидії на догляд за дітьми та програми «єЯсла», «єСадок» і «Муниципальна няня». Передбачити індексацію субсидій відповідно до інфляції, закріпити їх у законі поза межами щорічних бюджетних циклів і розширити права на отримання для батьків, які працюють неповний робочий час або повертаються на ринок праці після тривалих перерв. Спрощений доступ, проактивне інформування, а також тимчасове звільнення від оплати послуг із догляду за дітьми або екстрені виплати в постраждалих від війни районах стануть важливою допомогою для сімей із низькими доходами, самотніми матерями і внутрішньо переміщеними жінками. Програми перекваліфікації, наставництва та підтримка у працевлаштуванні допоможуть безробітним матерям повернутися до роботи, зокрема після тривалих перерв у кар'єрі.
- **Розробити рекомендації щодо альтернативних форматів догляду за дітьми.** Після ухвалення нового закону про дошкільну освіту встановити чіткі рекомендації, зручні і зрозумілі процедури ліцензування й сертифікації для підтримки впровадження альтернативних форматів ДОД. У короткостроковій перспективі доцільно запровадити пілотні реєстри та механізми інспектування для забезпечення безпеки дітей і якості послуг, а також зміцнення довіри батьків до варіантів поза межами державних дитячих садків. Це особливо важливо для сімей, які проживають у сільській місцевості.
- **Посилити відповідальність за доступ до ДОД.** Запровадити єдину систему моніторингу дошкільної освіти й догляду зі спільними індикаторами для відстеження охоплення, незадоволеного попиту, черг та прогалин у доступності в різних громадах. З огляду на правову вимогу щодо обов'язку громад з 2028 року або надати місце в дитячому садку, або компенсувати витрати зайнятим батькам центральні органи влади можуть забезпечувати виконання цих зобов'язань через стандартизовані процедури звітування та перевірки. Поєднання цих систем моніторингу з показниками ринку праці, зокрема рівнем зайнятості матерів із малими дітьми, дозволить оцінити, чи призводить розширення послуг ДОД до зростання економічної участі жінок.
- **Забезпечити гідні умови праці та поступову формалізацію сектору догляду.** Просувати ратифікацію Конвенції МОП № 189 про гідну працю домашніх працівників, сприяти формалізації праці домашніх працівників/-ць, зокрема в сфері догляду за дітьми, та масштабувати програму «Муниципальна няня», одночасно сприяючи покращенню умов оплати праці, посиленню соціального захисту та забезпечення працівників/-ць сфери догляду. Це покращить умови праці та якість послуг у секторі, де переважає жіноча зайнятість, а також призведе до зростання внесків до системи соціального страхування, у тому числі для підтримки функціонування програми.
- **Запустити національні інформаційні кампанії про догляд і рівне батьківство.** Розгорнути інформаційні кампанії в партнерстві з ЮНІСЕФ, МОП, громадськими організаціями та медіа, щоб інформувати сім'ї про доступну підтримку у сфері догляду за дітьми та батьківські права, такі як процедури зарахування до закладів дошкільної освіти, субсидії, відпустка для догляду за дитиною, а також просувати рівну роль чоловіків у догляді. Проактивне інформування через соціальні мережі, заклади охорони здоров'я, роботодавців і місцеві центри збільшить охоплення, особливо серед внутрішньо переміщених сімей і сімей у віддалених районах.
- **Просувати реформи у сфері догляду через соціальний діалог.** Ефективний соціальний діалог у межах Національної тристоронньої соціально-економічної ради може підтримати швидке досягнення консенсусу щодо реформування економіки догляду, зокрема з питань розширення послуг, удосконалення відпусток для догляду за дитиною та забезпечення гідних умов праці для працівників/-ць догляду. Це сприятиме узгодженню законодавства, бюджетів і впровадженню міжнародних трудових стандартів та вимог вступу до ЄС, а також забезпечить справедливий розподіл відповідальності між державою, роботодавцями й працівниками/-цями.

Середньострокові можливості (3–5 років)

- **Відбудувати й розширити інфраструктуру ДОД.** Визнати ДОД критично важливою інфраструктурою в межах планів відновлення і відбудови. Це включає аудит територій зі зруйнованими закладами дошкільної освіти або недостатньою їх кількістю та прискорене спрямування коштів на відбудову в недообслуговувані громади, особливо постраждалі від війни, та сільські райони. Бюджети відновлення можуть підтримувати нове будівництво й реконструкцію закладів із безпечним сучасним дизайном, укріпленнями та цифровою інфраструктурою. Сталі інвестиції в різні моделі послуг допоможуть Україні наблизитися до досягнення Барселонських цілей ЄС.
- **Посилити міжвідомчу координацію у сфері догляду.** Налагодити координацію на високому рівні між органами освіти, соціальної політики, фінансів і праці для узгодження заходів із розширення догляду за дітьми, надання відпустки для догляду за дитиною та політик зайнятості. Такий механізм може забезпечити впровадження інтегрованої національної стратегії догляду та плану дій, підкріплених узгодженим

бюджетуванням і моніторингом результатів у сфері гендерної рівності. Парламентський нагляд, регулярне звітування перед Верховною Радою та ЄС, а також бюджетування, пов'язане з показниками охоплення ДОД та зайнятості жінок, можуть посилити підзвітність у процесі вступу до ЄС.

- **Розширити інклюзивність, якість і кадровий потенціал системи ДОД.** Масштабувати інклюзивні та цільові послуги із догляду за дітьми, шляхом збільшення фінансування інклюзивних груп, підготовки та залучення виховательок, удосконалення системи сертифікації та запровадження стимулів, таких як стипендії, підвищення заробітної плати або житлова підтримка, щоб подолати дефіцит кадрів, особливо в сільській місцевості. Забезпечувати якість через інспекції, акредитацію та зворотний зв'язок від батьків. Диференційована підтримка, зокрема вищі субсидії, розширені можливості відпустки для догляду за дитиною, транспортні послуги або мобільні форми послуг ДОД, разом із психосоціальною та консультативною підтримкою батьків можуть суттєво допомогти самотнім матерям, сім'ям із низькими доходами, внутрішньо переміщеним особам і запобігти їх довгостроковому виключенню з ринку праці.
- **Реалізувати зобов'язання щодо гендерної рівності та балансу між роботою й особистим життям.** Забезпечити повне увідповіднення національного законодавства положенням Конвенції МОП № 156 і Директиви ЄС про баланс між роботою й особистим життям як права, що підлягають обов'язковому виконанню. Це передбачає право вимагати надання гнучких та дистанційних форм роботи, виконання трудового законодавства і захисту від дискримінації працівників/-ць сфери догляду, а також нормалізацію рівного використання відпусток матерями й татами, підкріплену стимулами, лідерством державного сектору та сталою просвітницькою роботою щодо спільного батьківства.
- **Відстежувати прогрес і готуватися до інструментів соціального фінансування ЄС.** Посилити готовність до майбутніх інструментів ЄС, зокрема Європейського соціального фонду плюс (ESF+), розробивши чіткі стратегії, надійні системи даних і кошторисні інвестиційні пакети. Система моніторингу або панель індикаторів економіки догляду можуть відстежувати доступ до послуг із догляду за дітьми, якість кадрового забезпечення, результати зайнятості жінок і рівень впровадження сімейно орієнтованих практик роботодавцями. Публічне визнання муніципалітетів або роботодавців із найкращими результатами може створити додаткові стимули для прогресу.

Довгострокові можливості (понад 5 років)

- **Прагнути до універсального та доступного догляду за дітьми.** Гарантувати універсальний, заснований на правах доступ до ДОД як до базової соціальної інфраструктури. Відповідно до Барселонських цілей це може включати наближення до охоплення 45 відсотків дітей віком до трьох років і майже повне охоплення дітей віком 3–6 років до 2030 року. Для цього потрібно позиціонувати ДОД як суспільне благо, подібне до початкової освіти, закріпити фінансування у багаторічних бюджетах або спеціальному фонді догляду та впровадити цільові заходи для сімей із низькими доходами і дітей з інвалідністю.
- **Стимулювати культурні зміни щодо більш рівного розподілу обов'язків з догляду.** Закріпити це правовими реформами і стійкими державними заходами, що підтримують спільний догляд і рівне батьківство як норму. Безперервні інвестиції у програми підвищення обізнаності, освітні програми й публічну комунікацію допоможуть зміцнити розуміння цінності доглядової праці й участі татів у догляді за дітьми, а також зменшити стигматизацію зайнятих матерів.
- **Забезпечити стале багатостороннє зобов'язання, інновації та ширше бачення догляду.** Формалізувати міжвідомчий механізм координації у сфері догляду як постійну раду зі стратегії догляду, до якої входили б уряд, організації роботодавців, організації працівників/-ць, громадянське суспільство та міжнародні партнери з розвитку. Такий майданчик може здійснювати нагляд за впровадженням, вносити зміни в законодавство та сприяти інноваціям, зокрема плануванню на основі даних, цифровим платформам надання послуг і прогностичним інструментам для передбачення та задоволення потреб у догляді.

Реалізуючи ці можливості на національному рівні, держава закладатиме основу для справедливої економіки на засадах гендерної рівності²²⁴. Вигоди будуть значними: зростання участі жінок у робочій силі, збільшення доходів сімей і податкових надходжень, а також прогрес у виконанні зобов'язань на шляху до ЄС у сфері гендерної рівності та соціальної інклюзії.

Органи місцевого самоврядування

Органи місцевого самоврядування добре знають потреби своїх громад, а тому можуть перетворювати національні політики на конкретні програми на місцях, впроваджувати інновації та адаптувати рішення до умов у громадах. Співпрацюючи з іншими громадами, бізнесом і урядовими установами, місцева влада може формувати сімейно орієнтоване середовище, у якому жодна сім'я не буде залишена поза увагою.

Короткострокові можливості (1–2 роки)

- **Оцінити потреби й використовувати наявні простори.** Почати з ідентифікації закладів, які були пошкоджені, зруйновані або перепрофільовані внаслідок війни, а також із вивчення нового попиту, створеного переміщенням населення. На основі цих даних місцева влада може визначити пріоритети щодо відкриття безпечних просторів для догляду за дітьми та переобладнання вже наявних приміщень, таких як громадські центри, бібліотеки або шкільні класи, під тимчасові заклади дошкільної освіти, забезпечивши наявність безпечних укриттів. У сільській місцевості або населених пунктах, де не доступні формальні послуги ДОД, мобільні групи догляду можуть проводити заняття з раннього розвитку на ротаційній основі.
- **Запровадити гнучкі та короткотривалі форми послуг.** Упроваджувати моделі догляду, які відповідають різним потребам сімей, зокрема програми на пів дня, групи короткотермінового перебування або догляд за потреби. В муніципальних просторах можна організувати ясла або дитячі куточки, де батьки могли б залишати дітей на кілька годин за потреби, разом із тимчасовими дитячими просторами в місцях проживання ВПО або гуманітарних хабах. Органи місцевого самоврядування також можуть підтримувати перевірених місцевих нянь за допомогою ведення простих реєстрів, навчання або невеликих субсидій.
- **Забезпечити належне інформування та доступ до інформації на рівні громади.** Інформувати сім'ї про варіанти догляду за дітьми та субсидії, створюючи єдиний інформаційний онлайн-портал та в місцевих офісах, поширюючи інформацію через медичні заклади, центри для ВПО, школи та сільські ради, а також через SMS-повідомлення або соціальні мережі. Цільове інформування сільських сімей, переміщених родин і батьків дітей з інвалідністю може збільшити рівень зарахування дітей до закладів дошкільної освіти та використання таких програм, як «Муніципальна няня».

Середньострокові можливості (3–5 років)

- **Розширити місцеві спроможності догляду за дітьми за допомогою упровадження змішаних моделей послуг.** Продовжувати розширення системи ДОД завдяки поєднанню різних моделей. Це включає будівництво нових закладів та відновлення пошкоджених із безпечними приміщеннями та елементами доступності, а також інтеграцію інфраструктури ДОД у міське планування та відбудову поряд із житлом і транспортом. У селах місцева влада може використовувати модель, коли якісний міський заклад підтримує надавачів послуг у довколишніх селах, а також транспортні рішення, мобільні дитячі садки чи наглядові домашні послуги, щоб охопити менші села.
- **Підтримувати державно-приватні та громадські партнерства для догляду за дітьми.** Будувати партнерства з роботодавцями, громадськими організаціями та ініціативними групами для спільного розроблення рішень у сфері догляду. Муніципалітети можуть надавати землю, приміщення або операційну підтримку, тоді як роботодавці чи місцевий бізнес – фінансування, а громадські організації чи соціальні підприємства керуватимуть послугами. Це можуть бути, наприклад, дитячі простори біля бізнес-парків, центри, підтримувані роботодавцями й відкриті також для сусідніх сімей, або ініціативи громадських організацій у муніципальних приміщеннях. Такі партнерства можуть також залучати співфінансування донорів або міжнародних фінансових установ.
- **Демонструвати приклад сімейно орієнтованої зайнятості.** Впроваджувати сімейно орієнтовані практики в комунальних підприємствах і публічних установах та демонструвати робочі моделі для місцевого ринку праці. Це можуть бути гнучкі графіки, неповна зайнятість без втрати посади, дистанційна або гібридна робота й пілотні моделі поділу посад. Такі практики можуть допомогти батькам поєднувати оплачувану працю з обов'язками з догляду та поступово формувати нові стандарти організації праці.
- **Стимулювати сімейно орієнтованих роботодавців і визнавати належні практики.** Використовувати місцеві податкові інструменти для заохочення бізнесу до впровадження сімейно орієнтованих практик зайнятості. Це може включати зниження місцевих ставок або пільги на оподаткування майна для компаній, які пропонують гнучкі умови праці або створюють робочі місця з неповною зайнятістю. Муніципалітети також можуть запроваджувати відзнаки «сімейно орієнтований роботодавець», щоб відзначати бізнеси, які підтримують працюючих батьків. Хоча фіскальний ефект може бути помірним, такі інструменти створюють позитивні стимули та демонструють місцеву прихильність до підтримувальних практик на ринку праці.
- **Розвивати місцевий кадровий потенціал у сфері ДОД та систему забезпечення якості.** Інвестувати в розвиток кадрів та систем якості. Це може включати партнерства з коледжами, громадськими організаціями або провайдером навчання для безперервного професійного розвитку, підвищення рівня сертифікації та навчання з гендерночутливого, інклюзивного і травмоорієнтованого догляду. Щоб подолати кадровий дефіцит, особливо в сільській місцевості, місцева влада може запроваджувати стимули, такі як житлова підтримка, доплати, премії або відзнаки. Муніципальні механізми забезпечення якості, такі як регулярні інспекції, громадські наглядові ради та системи зворотного зв'язку від батьків, можуть бути інституціоналізовані як для державних, так і для приватних надавачів послуг.

- **Надавати цільову підтримку вразливим сім'ям і сприяти зміні норм на рівні громади.** Інституціоналізувати цільову підтримку сімей, які найбільше ризикують бути соціально виключеними: сімей із низькими доходами, одиноких матерів, ВПО, ромських сімей та сімей, які виховують дітей з інвалідністю. Центри підтримки сім'ї за принципом «єдиного вікна» можуть допомагати домогосподарствам отримувати доступ до послуг із догляду за дітьми, субсидій, транспорту та послуг зайнятості, а пріоритетне зарахування або диференційована оплата можуть забезпечувати доступність за ціною. Паралельно муніципалітети можуть просувати зміни соціальних норм на рівні громади, підтримуючи батьківські тренінги, групи для татів і публічні заходи, які заохочують спільний догляд.

Довгострокові можливості (понад 5 років)

- **Інтегровані мережі догляду за дітьми на рівні громади.** Розвивати інтегровані мережі догляду за дітьми, які забезпечують рівний доступ до ДОД незалежно від місця проживання чи соціального становища. Це означає розширення системи традиційних ясел і дитячих садків та використання інших варіантів, таких як громадські центри, послуги громадських організацій або приватних установ, надавачі послуг на дому, а також мобільні чи виїзні моделі там, де вони є найбільш ефективними. Зарахування до закладів дошкільної освіти між громадами з організацією транспорту й формально законтрактовані доглядальники/-ці можуть поєднувати села з міськими закладами та зменшувати територіальну нерівність.
- **Стійке й інституціоналізоване місцеве фінансування.** Інституціоналізувати догляд за дітьми як постійну складову відповідальності в межах місцевих бюджетів і планування розвитку. Громади можуть виділяти стабільну частку місцевих доходів на ДОД, доповнюючи їх цільовим фінансуванням із центрального бюджету, місцевими фондами догляду або інноваційними інструментами, такими як облігації соціального впливу, узгоджувати місцеве фінансування з механізмами ЄС, готувати пакети для майбутнього фінансування в межах Європейського соціального фонду плюс (ESF+) і закріплювати ці зобов'язання в місцевих нормативних актах.
- **Сімейно орієнтоване міське й сільське планування.** Забезпечити, щоб у кожному мікрорайоні були заклади ДОД, безпечні маршрути та простори для гри, тоді як у сільській місцевості розвиток може спиратися на багатофункціональні громадські центри, які пропонують часткову дошкільну освіту поряд із іншими послугами. Розглядаючи догляд за дітьми як суспільно важливу послугу, що підтримується та модернізується з часом, можна посилити його роль у повсякденному житті громади.
- **Безперервне вдосконалення, інновації та зворотний зв'язок від громади.** Використовувати щорічні громадські консультації, опитування щодо рівня задоволеності та пілотні проекти, з метою удосконалення послуг, масштабування ефективних та відмови від непрацюючих підходів. Обмін досвідом між громадами в межах асоціацій чи регіональних платформ, а також використання даних і технологій, наприклад, цифрових систем зарахування або інструментів картування послуг, можуть значно покращити таргетування та чутливість системи.
- **Стійкість громади та готовність до надзвичайних ситуацій.** Використовуючи досвід воєнного часу забезпечити функціонування систем догляду за дітьми під час майбутніх криз. Довгострокові заходи включають обладнання закладів укриттями та резервними локаціями, підготовку резервних доглядальників/-ць та підтримання партнерств із громадянським суспільством для надання екстрених послуг із догляду за дітьми.

Використавши ці можливості, органи місцевого самоврядування стануть критично важливими рушіями побудови сімейно орієнтованої та гендерно рівної України. Саме партнерство на національному і місцевому рівнях, разом із забезпеченням фінансування, політичної підтримки та заохоченням інновацій визначатимуть, наскільки швидко й ефективно будуть досягнуті ці результати.

Роботодавці та об'єднання роботодавців

В Україні частина жінок повідомляє про труднощі з поверненням на роботу після народження дітей через негнучкі практики на робочому місці або дискримінацію. Роботодавці можуть відіграти ключову роль у цих змінах, створюючи сімейно орієнтоване робоче середовище, що доповнює державну політику. Нижче подано дорожню карту заходів, які роботодавці можуть упроваджувати у коротко-, середньо- та довгостроковій перспективі, щоб стати партнерами в розвитку економіки догляду відповідно до рекомендацій МОП і ЮНІСЕФ.

Короткострокові можливості (1–2 роки)

- **Активніше долучатися до розроблення політик, що поєднують роботу і догляд за дітьми.** Брати участь у соціальному діалозі для формування практичних політик, які б сприяли поєднанню роботи й обов'язків із догляду та враховували реалії бізнесу й потреби працівників/-ць. Це включає просування гнучких форм роботи, практик недискримінації та рішень роботодавців із підтримки догляду за дітьми, зі стимулами,

адаптованими для малих і середніх підприємств та спільних або кооперативних моделей. Об'єднання роботодавців також можуть проводити інформаційну роботу щодо бізнес-кейсу сімейно орієнтованих практик, поширюючи дані про зменшення плинності кадрів, продуктивності та бренду роботодавця, а також інформувати персонал про доступну державну підтримку.

- **Підтримувати гнучкі форми роботи.** Підтримувати працівників/-ць із сімейними обов'язками через інституціоналізацію гнучкого графіка, дистанційної чи гібридної роботи, скороченого робочого тижня та тимчасового скорочення робочого часу в такий спосіб, щоб це відповідало принципам гідної праці. Ці заходи можуть підтримати батьків, які повертаються після відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустки при народженні дитини або відпустки для догляду за дитиною, за умови, що це не спричинить втрату заробітку й не припинить кар'єрне просування чи соціальний захист. Перехідні механізми, такі як поетапне повернення до роботи, неповна зайнятість чи робота з дому, можуть полегшити реінтеграцію після народження чи удочеріння або усиновлення дитини. Чіткі внутрішні політики та комунікація є критично важливими, щоб забезпечити доступність гнучкості без стигми чи дискримінації, а також зберегти рівне ставлення, безпеку зайнятості й можливості для просування відповідно до стандартів МОП.
- **Забезпечувати послуги ДОД на робочому місці або шляхом субсидування.** Запускати пілотні корпоративні моделі догляду або поруч із робочим місцем, резервувати місця в місцевих надавачів послуг або надавати допомогу на догляд за дітьми чи знижки, погоджені з провайдером. Такі практичні заходи, як кімнати для лактації, сімейні кімнати й догляд за дітьми під час навчальних заходів, можуть зменшити навантаження на батьків. Для оцінювання їхньої ефективності можна використовувати показники використання та задоволеності персоналу, а спільні моделі з муніципалітетами та донорами можуть допомогти масштабувати пілоти.
- **Нормалізувати відпустку для догляду за дитиною та спільне батьківство.** Активно просувати використання відпустки при народженні дитини й відпустки для догляду за дитиною татами за допомогою роз'яснень відділу кадрів, видимої підтримки від керівництва та чітких гарантій відсутності кар'єрних санкцій. Створення сприятливих умов для відпустки та публічне визнання чоловіків, які її використовують, допоможуть змінити уявлення про догляд і поступово закріпити нові норми.

Середньострокові можливості (3–5 років)

- **Масштабувати сімейно орієнтовані практики на робочому місці.** Інституціоналізувати комплексні сімейно орієнтовані моделі робочого середовища, особливо у великих компаніях і державному секторі. Це включає покращені умови відпустки для догляду за дитиною, гарантоване збереження роботи під час соціальних відпусток для батьків, програми поетапного повернення після народження чи удочеріння або усиновлення дитини, перекваліфікацію і наставництво для батьків, які повертаються, а також гнучкі формати, такі як неповна зайнятість або розподіл обов'язків на всіх рівнях. Це все може доповнюватися проактивною комунікацією під час відпустки, доступом до навчання та внутрішніми аудитами для виявлення й усунення «штрафу за материнство» в оплаті чи просуванні за підтримки навчання менеджерів/-ок для подолання упереджень.
- **Інвестувати в корпоративний догляд за дітьми.** Створювати заклади догляду за дітьми на робочому місці або поблизу нього індивідуально чи спільно з іншими компаніями. Спільні центри в індустріальних парках, лікарнях або бізнес-районах можуть обслуговувати персонал кількох компаній із розподілом витрат та (там, де це можливо) співфінансуванням місцевою владою. Такі центри можуть допомогти заповнити критичні прогалини, пов'язані, зокрема, з доглядом за дітьми віком до трьох років, і збільшити загальну пропозицію послуг у громаді.
- **Інтегрувати сімейно орієнтовані практики в корпоративні політики та угоди.** Закріплювати сімейно орієнтовані заходи в корпоративних політиках, посібниках і колективних угодах. Це може включати гарантоване повернення на рівнозначні посади після відпустки для догляду за дитиною, оплачувані сімейні відпустки у надзвичайних ситуаціях, захист від дискримінації доглядальників/-ць і чіткі процедури подання запиту на гнучкі умови. Ці кроки здатні зменшити залежність від суб'єктивних рішень керівництва, підтримати соціальний діалог і встановити стандарти, які інші зможуть наслідувати.
- **Надавати цільову підтримку вразливим працівникам/-цям.** Визнавати, що деякі працівники/-ці стикаються з вищим тиском в питаннях поєднання роботи й догляду. Йдеться про самотніх батьків, сімей із кількома малими дітьми, батьків дітей з інвалідністю або особливими освітніми потребами та персонал з числа ВПО. Цільові заходи можуть включати гнучкий графік для догляду чи терапевтичних візитів або екстрену підтримку у догляді за дітьми.

Довгострокові можливості (понад 5 років)

- **Закріпити дружню до догляду корпоративну культуру, побудовану на засадах гендерної рівності.** Гнучкі форми роботи, відпустка для догляду за дитиною та підтримка доглядальників/-ць можуть стати стандартною практикою. Кар’єрні траєкторії керівництва можуть цілеспрямовано підтримувати жінок, у тому числі матерів, які користувалися гнучкими форматами. Планування зустрічей в основні робочі години й нормалізація використання сімейних пільг чоловіками можуть зменшити стигматизацію та «штраф за материнство».
- **Брати участь у політичній адвокації та інвестувати в екосистему догляду.** Активніше підтримувати сильні публічні політики у сфері догляду. В межах бізнес-асоціацій, галузевих мереж або платформ, узгоджених із ЄС, роботодавці можуть обмінюватися даними про вплив сімейно орієнтованих практик на продуктивність і збереження кадрів, передавати досвід меншим підприємствам та погоджувати спільні хартії, що встановлюють єдині стандарти. Компанії також можуть долучатися до розвитку послуг із громадського догляду за дітьми, підготовки кадрів або державно-приватних проєктів, особливо в районах, постраждалих від війни чи із високим попитом на послуги.

Отже, роботодавці, які проактивно використовують ці можливості одночасно сприяють досягненню національних цілей гендерної рівності та отримують переваги від більш стабільної, мотивованої та різноманітної робочої сили. Міжнародний досвід показує, що сімейно орієнтовані політики забезпечують суттєве збереження кадрів і лояльність персоналу.

Об’єднання працівників/-ць

Як ключові стейкхолдери у захисті трудових прав об’єднання працівників/-ць в Україні можуть зробити так, що голос персоналу — як жінок, так і чоловіків — із сімейними обов’язками буде почутий під час розроблення та впровадження політик і практик на робочому місці. Поряд із державою та роботодавцями профспілки можуть працювати над відновленням соціальної організації догляду як колективної відповідальності. Роблячи це, вони також допоможуть змінювати культурні очікування щодо гендерних ролей і догляду.

Короткострокові можливості (1–2 роки)

- **Підвищувати обізнаність батьків щодо трудових прав.** Проводити практичні інформаційні кампанії про відпустку у зв’язку з вагітністю та пологами, відпустку при народженні дитини, захист роботи під час відпустки для догляду за дитиною, перерви для грудного вигодовування, кімнати для годування та право на гнучкі форми зайнятості. Поширювати інформацію про спеціальні заходи підтримки для ВПО та сімей із дітьми, надавати юридичну допомогу, запускати консультаційні лінії або гарячі лінії для розгляду спорів, пов’язаних із вагітністю та доглядом.
- **Інтегрувати баланс між роботою й сім’єю в колективні переговори.** Пропонувати положення про гнучкі форми зайнятості, захист батьків, які повертаються після відпустки, внески роботодавців у догляд за дітьми, кімнати для годування або партнерства з надавачами послуг ДОД. Брати активну участь у національних і місцевих платформах соціального діалогу, щоб досвід працівників/-ць впливав на політики у сфері догляду.
- **Захищати доглядальників/-ць від дискримінації.** Відстежувати звільнення та реструктуризації, щоб запобігти непропорційному впливу на осіб із обов’язками з догляду, а також підтримувати подання скарг і судові позови у випадках дискримінації та забезпечувати реальне застосування трудових гарантій як стримувальний фактор від порушень. Особливу увагу приділяти працівникам/-цям із числа ВПО та батькам, які стикаються з перервами в доступі до послуг догляду за дітьми.
- **Промувати гендерну рівність і спільний догляд.** Проводити кампанії та тренінги, заохочувати чоловіків використовувати відпустку при народженні дитини і відпустку для догляду за дитиною, підтримувати гнучкі форми роботи без стигми та підтримувати лідерство жінок у самих організаціях працівників/-ць, зокрема через жіночі комітети, цільові показники лідерства й сімейно орієнтовані профспілкові практики.

Середньострокові можливості (3–5 років)

- **Промувати реформи у сфері догляду через соціальний діалог.** Використовувати соціальний діалог для просування комплексних реформ економіки догляду. Це включає адвокацію сталих публічних інвестицій у догляд за дітьми та довгостроковий догляд, розширення прав на відпустку для догляду за дитиною та гідні умови праці для працівників/-ць догляду. Профспілки можуть закріплювати ці вимоги в національних кампаніях, узгоджених із глобальним профспілковим рухом, які розглядають догляд за дітьми як критично важливу інфраструктуру й колективну відповідальність.

- **Підтримувати повернення до роботи, розвиток компетенцій і прями послуги для батьків.** Надавати практичну підтримку батькам, які ведуть переговори щодо гнучких умов праці. Середньострокові дії можуть включати партнерства з провайдером навчання для організації перекваліфікації, програм повернення або наставництва для жінок, які повертаються після перерв, пов'язаних із доглядом за дітьми, зокрема для переміщених жінок та самотніх матерів. Об'єднання працівників/-ць також можуть сприяти створенню кооперативних моделей догляду, літніх програм або фондів взаємодопомоги, щоб допомогти членам впоратися з витратами на догляд і надзвичайними ситуаціями.
- **Домагатися поширення сімейно орієнтованих колективних угод на робочому місці.** На галузевому рівні та на рівні підприємств укладати колективні угоди, які виходять за межі законодавчого мінімуму. Це може включати гарантовані гнучкі форми роботи для батьків малих дітей, наявність корпоративних послуг ДОО або зарезервовані місця в дитячих садках, кімнати для грудного вигодовування та передбачуване планування графіків. Галузеві стандарти можуть піднімати очікування в різних індустріях. Паралельно об'єднання працівників/-ць можуть навчати персонал контролювати виконання, реагувати на невиконання зобов'язань і співпрацювати з трудовими інспекціями за потреби.
- **Просувати культурні зміни та взаємне навчання.** Проводити кампанії щодо поширення сімейно орієнтованої культури на робочому місці, яка нормалізує спільний догляд за дітьми. Публічні кампанії, рейтинги роботодавців та історії позитивних рольових моделей можуть зменшити стигму навколо використання відпустки або гнучких форм роботи, особливо татами. Поширення найкращих практик між секторами та з міжнародними партнерами допоможе поширювати ефективні моделі й стимулювати роботодавців, які ще не впровадили ці підходи.

Довгострокові можливості (понад 5 років)

- **Інституціоналізувати гендерну рівність і догляд як права працівників/-ць.** Закріпити пріоритети гендерної рівності та догляду в мандатах організацій працівників/-ць, їхніх структурах лідерства та порядку денному переговорів, підкріпивши це призначенням постійних комітетів із гендерної рівності або економіки догляду та координаторів/-ок. Об'єднання працівників/-ць можуть поступово підвищувати стандарти через колективні переговори та адвокацію, особливо коли йдеться про гнучкі форми роботи, право на відпочинок та відпустку для догляду за дитиною для жінок і чоловіків без впливу на кар'єрне просування.
- **Співпрацювати в межах багатосторонніх ініціатив.** Брати на себе роль ключового соціального партнера у тривалій співпраці з державою, організаціями роботодавців, громадськими організаціями та жіночими правозахисними групами для просування сімейно орієнтованих ринків праці. В межах тристоронніх та багатосторонніх платформ об'єднання працівників/-ць можуть надавати зворотний зв'язок від працівників/-ць, спільно формувати національні стратегії догляду та підтримувати місцеві ініціативи з догляду за дітьми та підвищення обізнаності.

Отже, колективні переговори, адвокація та залучення членів організацій працівників/-ць здатні забезпечити відповідність корпоративних норм і національних політик реаліям працюючих батьків. Їхня участь наближає бажані зміни в щоденній трудовій реальності, допомагає боротися з дискримінацією та змінювати упередження як серед персоналу, так і серед роботодавців.

Громадські партнери

Громадські партнери, зокрема неурядові організації, громадські організації, жіночі асоціації, батьківські групи та інші актори громадянського суспільства, часто пілтують інноваційні рішення, надають послуги вразливим сім'ям і забезпечують підзвітність інших стейкхолдерів.

В Україні ЮНІСЕФ, МОП, інші міжнародні агенції та місцеві громадські організації активно підтримують дітей і батьків, особливо в умовах кризи, спричиненої війною. Громадські партнери можуть допомагати доводити зміни в політиках до всіх сімей, зокрема до тих, які найчастіше залишаються поза увагою формальних систем, таких як віддалені сільські домогосподарства, внутрішньо переміщені сім'ї та сім'ї, які виховують дітей з інвалідністю.

Короткострокові можливості (1–2 роки)

- **Посилити підзвітність на місцевому рівні через громадський контроль.** Сприяти відстеженню прогалин в охопленні, черг і бар'єрів доступності, оцінюючи на рівні громади та соціальних аудитів, які доповнюють офіційні системи даних. Громадянське суспільство також може підтримувати батьків у використанні механізмів скарг і відшкодування, документувати випадки виключення чи нерівного ставлення та

передавати ці дані місцевим радам і національним органам влади. У діалозі з муніципалітетами та міністерствами громадські актори можуть допомогти забезпечити виконання майбутніх зобов'язань щодо надання місць у дитячих садках або компенсацій.

- **Розгорнути громадські програми з підвищення обізнаності та зміни поведінкових практик.** Проводити цільові кампанії для подолання культурних бар'єрів і низької обізнаності із варіантами догляду за дітьми. Такі заходи можуть включати локальні інформаційні зустрічі, медійні та соціальні кампанії та батьківські програми, які просувають спільний догляд і переваги ДОД. Жіночі громадські організації можуть організовувати клуби для татів, школи батьківства чи інші ініціативи, що заохочують чоловіків до активної участі в догляді.
- **Надавати цільову підтримку вразливим сім'ям.** Забезпечувати тимчасовий догляд за дітьми та підтримку батьків, які стикаються з найбільшими перешкодами. Це включає організацію дитячих просторів, денного догляду за потреби або короткотривалого догляду в бібліотеках, культурних центрах або місцях проживання ВПО. Громадські організації також можуть створювати групи підтримки для батьків, особливо для одиноких матерів, переміщених сімей і батьків дітей з інвалідністю, поєднуючи це з наданням інформації про послуги та права. Мобільні бібліотеки іграшок і книжок, волонтерські мережі нянь і послуги із перепочинку можуть доповнювати формальні сервіси та покращувати добробут сімей.
- **Навчати й сертифікувати громадських надавачів послуг ДОД.** Сертифіковані освітні установи можуть запускати погоджені державою програми навчання для громадських надавачів послуг ДОД, спираючись на моделі, такі як підготовка нянь за підтримки МОП. Короткі курси, які охоплюють основи догляду, безпеку, першу допомогу, раннє навчання, інклюзію та батьківство без гендерних стереотипів, можуть сприяти швидкому збільшенню кількості кваліфікованих надавачів послуг ДОД. Жіночі організації та громадські групи можуть допомагати залучати слухачів/-ок, особливо безробітних жінок і ВПО, і координувати з місцевою владою підбір сертифікованих доглядальників/-ць для сімей.

Середньострокові можливості (3–5 років)

- **Розвивати громадські ініціативи з догляду за дітьми.** Масштабувати та формалізувати успішні пілотні моделі догляду в координації з місцевою владою. Це можуть бути кооперативи, соціальні підприємства або батьківські ініціативи, які керують ліцензованими центрами денного догляду, мережами домашнього догляду, мобільними командами або послугами короткотривалого перебування. Громадянське суспільство також може підтримувати масштабування, розробляючи простий інструментарій щодо управління, фінансування та стандартів якості.
- **Виконувати адвокаційну та наглядову роль.** Відстежувати реалізацію національних реформ і цілей, узгоджених із ЄС, документуючи охоплення послугами ДОД, бюджетні видатки, кадрові прогалини та доступність для сімей із низькими доходами, сільських і переміщених сімей. Публікація періодичних карток результативності або альтернативних звітів, підкріплених свідченнями батьків, допоможе висвітлювати прогрес і виявляти прогалини, а також може стимулювати коригувальні дії влади та роботодавців.
- **Стимулювати міжсекторальні партнерства для комплексної підтримки.** Брати на себе роль сполучної ланки між системами ДОД, зайнятості та соціальної підтримки. Громадські організації можуть ініціювати партнерства між органами місцевого самоврядування, роботодавцями, дитячими садками, медичними службами та соціальними працівниками/-цями для розроблення інтегрованих рішень. Прикладами можуть бути сімейні ресурсні центри, які поєднують послуги ДОД із кар'єрним консультуванням, батьківською підтримкою і психосоціальною допомогою, або післяробочий догляд, який організують громадські організації в комунальних будівлях за співфінансування роботодавців. Міжнародні партнери можуть підтримувати такі моделі, фінансуючи та генеруючи доказову базу та надаючи технічну допомогу.

Довгострокові можливості (понад 5 років)

- **Підтримувати громадську залученість і мережі соціальної підтримки.** Стати невід'ємною частиною управління системами догляду через батьківські дорадчі ради або громадські наглядові комітети, пов'язані з надавачами послуг із догляду за дітьми та місцевими органами планування. Такі механізми дають змогу враховувати досвід сільських сімей і батьків дітей з інвалідністю під час розроблення, планування якості та розширення послуг. Громадські організації також можуть використовувати інструменти громадського оцінювання та зворотного зв'язку, які напряму впливають на зміни в послугах і рішеннях на місцевому рівні.
- **Впливати на культурні норми й установки майбутніх поколінь.** Допомогати інституціоналізувати гендерно рівне батьківство та повагу до доглядової праці через шкільні програми, молодіжні ініціативи, ініціативи релігійних спільнот і місцеві медіа. Громадянське суспільство може підтримувати регулярні громадські

події та продовжувати орієнтовані на татів ініціативи, які нормалізують участь чоловіків у догляді. Коли ці повідомлення доходять до молодших поколінь, уявлення про спільний догляд і користування послугами ДОД поступово змінюються і закріплюються на довший час.

- **Підтримувати співпрацю, обмін знаннями та узгоджену позицію.** Консолідувати напрацювання шляхом створення сталих коаліцій або центрів знань із питань догляду та розширення економічних прав і можливостей жінок. Такі платформи можуть документувати ефективні моделі, поширювати інструменти між регіонами та підтримувати адвокацію, узгоджену з європейськими і глобальними зобов'язаннями. Поєднуючи докази, отримані на місцевому рівні, з національним і міжнародним діалогом, громадянське суспільство може сприяти інтеграції рішень, що виникають на рівні громад, у державну політику та забезпеченню стійкості реформ у сфері догляду до політичних змін.

Отже, партнери на рівні громад і громадянського суспільства є ключовою сполучною ланкою між сім'ями та формальними інституціями. Їхня глибока залученість у місцевий контекст сприяє тому, щоб реформи у сфері догляду не лише декларувалися, а й ефективно впроваджувалися на практиці, охоплюючи матерів у віддалених селах, змінюючи погляди нерішучих татів, даючи внутрішньо переміщеним сім'ям можливість відновити своє життя.

Загалом Україна має унікальний шанс переосмислити свою економіку догляду та розкрити повний економічний потенціал жінок, що, своєю чергою, стимулюватиме економічне зростання. Розглядаючи догляд як продуктивну інфраструктуру, Україна може одночасно досягати цілей європейської інтеграції, підтримувати розвиток дітей і зміцнювати гендерну рівність. Успіх залежатиме від здатності адаптувати рішення до різних потреб і забезпечити підзвітність через вимірювані цілі. Незалежно від того, чи йдеться про національні реформи, місцеві інновації, підтримку на робочому місці або моделі, що формуються на рівні громад, кожен стейкхолдер має свою роль. Коли ці зусилля узгоджені між собою, вони формують сімейно орієнтовану та гендерно рівну Україну, у якій догляд цінується, розподіляється рівномірно, є спільною відповідальністю та центральним елементом як економічного відновлення, так і довгострокового процвітання.

Додатки

Додаток а

Блок А.1. Альтернативні моделі ДОД у країнах Європи та Центральної Азії

Дослідження ЮНІСЕФ розглядає альтернативні моделі ДОД, які використовуються в регіоні, зокрема такі:

- **Послуги на пів дня.** Щоденні програми тривалістю 3–4 години з навчальними програмами, подібними до програм повного дня.
- **Моделі на рівні громади.** Недержавні послуги, створені або керовані громадами, часто за зовнішньої підтримки.
- **Державно-приватні партнерства.** Приватні надавачі послуг забезпечують послуги під державним наглядом і контролем якості.
- **Лісові дитячі садки.** Навчання на відкритому повітрі, граючи та досліджуючи.
- **Послуги нянь.** Догляд, який надають підготовлені особи вдома.
- **Мандрівні виховательки.** Мобільні педагогині дошкільної освіти, які працюють у віддалених громадах.
- **Дистанційне навчання.** Батьки є основними доглядальниками, отримуючи навчання й підтримку; цей формат використовується під час закриття закладів або у віддалених районах.

Джерело: UNICEF (2023). A flexible preschool system for every child: diversifying early learning in Europe and Central Asia. <https://www.unicef.org/eca/reports/flexible-preschool-system-every-child>

Дослідження МОП визначає пріоритетні дії для розширення доступу до ДОД та узгодження із законодавством ЄС:

- **Посьднати реформу відпустки для догляду за дитиною з гарантованим правом на ДОД з моменту завершення відпустки,** в т.ч. із використанням приватних послуг, що підтримуються державою, там, де це необхідно (відповідно до Директиви ЄС про баланс між роботою та особистим життям).
- **Забезпечити ліцензування та якість альтернативних форм ДОД,** спрощуючи процедури, запроваджуючи ефективний моніторинг та створюючи стимули для формалізації, зокрема через надання статусу соціального підприємства або технічної підтримки.
- **Запровадити інклюзивні механізми фінансування,** такі як субсидії, ваучери та державно-приватні партнерства, для забезпечення доступності послуг, з особливою увагою до дітей віком 0–2 роки та постачальників послуг у сільській місцевості.

Пілотувати й масштабувати альтернативні моделі ДОД у регіонах із найбільшими прогалинами в доступі до ДОД, із чітко визначеними механізмами управління, моніторингу та подальшого впровадження на національному рівні.

Джерело: ILO (2024). Analysis of care system expansion in post-Socialist EU Member States: lessons learned and good practices for Ukraine. <https://www.ilo.org/publications/analysis-care-system-expansion-post-socialist-eu-member-states-lessons>

Блок А.2. Інвестування в ДОД: міжнародний досвід

Квебек, Канада

Після запровадження системи субсидованого догляду за дітьми (Centres de la Petite Enfance) охоплення послугами ДОД дітей віком до чотирьох років зросло з 18 % у 1998 році до 53 % у 2011-му. Відповідно зросла й участь матерів на ринку праці. Їхній рівень зайнятості нині на 7 % вищий за середній показник по Канаді. Це забезпечило додаткові 94,3 млн годин оплачуваної праці, що оцінюється приблизно у 2,78 млрд канадських доларів і становить близько 0,78% приросту ВВП Квебеку.

Фінляндія

Інвестиції у ДОД зросли з 0,6 % ВВП у 1980-х роках до приблизно 1,2 % у 2000-х. Охоплення дітей віком 3–5 років послугами ДОД досягло 96 %. Розрив між дітьми з найбідніших і найбагатших сімей становить 9 % порівняно із середнім показником ОЕСР на рівні 19%. Збільшення інвестицій у ДОД сприяло зростанню участі жінок на ринку праці. Рівень зайнятості жінок віком 25–54 роки перевищує 84 %, що є одним із найвищих показників у світі.

Словаччина і Польща

У 2018–2021 роках інвестиції в дошкільну освіту зросли до 0,76 % ВВП у Польщі та 0,62 % у Словаччині. Це зменшило частку жінок поза ринком праці, що було пов'язано з неоплачуваною працею з догляду, на 9 % у Польщі та 7,2 % у Словаччині. У Польщі програма «Активні батьки», запроваджена у 2023 році, передбачає щомісячну підтримку в розмірі 353 євро для покриття витрат на догляд за дитиною в дитячих садках, удома або за участю родичів/-ок. У Словаччині закон 2023 року гарантує місце в дитячому садку для всіх дітей віком від чотирьох років із вересня 2024 року, а для дітей віком від трьох років — із вересня 2025 року.

Джерело: The value of unpaid childcare and paid employment by gender: What are the impacts of the low-fee universal childcare programme? Statistics Canada. 2022. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2022007/article/00003-eng.htm>; ILO (2024). The impact of care responsibilities on women's labour force participation. Statistical Brief. ILO. October 2024. https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/GEDI-STAT%20brief_formatted_28.10.24_final.pdf; Kurowska A., Godlewska-Bujok B., and Michon P. Poland country note. International Review of Leave Policies and Research. 2024. https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2024/Poland.pdf; OECD (2024). Education at a glance 2024: Country note – Finland. OECD Publishing. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/09/education-at-a-glance-2024-country-notes_532eb29d/finland_eb77a2f9/99e1b050-en.pdf

Блок А.3. Інвестування в ДОД: стратегічне значення для України

Дослідження ЮНІСЕФ оцінює очікувані результати від розширення охоплення послугами ДОД в Україні:

- Сукупні економічні вигоди оцінюються в межах від 261 до 522 млрд грн у період з 2023-го до 2050 року, залежно від сценарію. Це відповідає коефіцієнту повернення інвестицій від 4,3 до 5,1. Оцінена вартість бездіяльності²²⁵ за той самий період становить 419 млрд грн (див. таблицю нижче).
- За сценарієм швидкого масштабування, середня тривалість навчання зростає на 0,37 року, до 13,3 року на одну дитину, що відповідає показникам низки європейських країн.
- Розширення охоплення ДОД вивільнить час для осіб, які здійснюють догляд, переважно жінок, і сприятиме їх поверненню до оплачуваної праці. За сценарієм швидкого масштабування, до 350 000 осіб можуть повернутися на ринок праці до 2030 року завдяки доступу до послуг ДОД.
- Задоволення попиту на ДОД потребуватиме додатково 9800 (за повільним сценарієм) чи 16 700 (за швидким сценарієм) нових працівників/-ць щороку. Це створить нові можливості зайнятості, передусім для жінок, які становлять більшість персоналу у сфері дошкільної освіти.

Окрім кількісних показників, дослідження підкреслює стратегічну важливість інвестування в ДОД в умовах повномасштабної війни. Це сприяє поверненню мігрантів/-ок, допомагає подолати дефіцит робочої сили для відбудови та наближає Україну до виконання вимог щодо вступу до ЄС.

Таблиця. Економічні вигоди від інвестування у ДОД, витрати та ціна бездіяльності в Україні до 2050 року, млрд грн, дисконтовано під 5%

	Сценарії		
	Швидкий	Середній	Повільний
Загальні витрати	103	82	61
Загальні переваги	522	393	261
Коефіцієнт витрат і вигоди	5.1	4.8	4
Ціна бездіяльності	419	311	200

Примітка. Розглянуто три сценарії. Швидке масштабування передбачає досягнення цільового охоплення до 2030 року і його подальше утримання. Середнє масштабування передбачає досягнення цільового охоплення до 2040 року. Повільне масштабування передбачає досягнення цільового охоплення наприкінці періоду. Цільове охоплення визначається як 100 % дітей віком 3–5 років і 100 % дітей віком до 3 років, які потребують догляду. Попит на догляд визначається на основі участі жінок у робочій силі з цільовим значенням 55 %.

Повномасштабна війна спричинила різке економічне скорочення, зростання бідності та втрати продуктивного й людського капіталу в Україні. Це створює серйозні макрофінансові обмеження. Без ефективних системних заходів прогнозований дефіцит фінансування раннього розвитку дитини, включно з ДОД, охороною здоров'я та соціальним захистом, до 2030 року може сягнути 21,6 мільярда гривень (за сценарієм швидкого розширення) або 6,7 мільярда гривень (за сценарієм повільного розширення).

Джерело: UNICEF (2024). A Better Future: The Economic Case for Investing in Early Childhood Development (ECD) in Ukraine: Final Report. https://www.unicef.org/ukraine/media/48691/file/IC%20for%20ECD%20Final%20Report_UA.pdf.pdf

Блок А.4. Створення робочих місць за допомогою інвестування у трансформаційні політики у сфері догляду в Україні

Є вагомими підстави для інвестування в поступове забезпечення універсального доступу до трансформаційних, розроблених на національному рівні пакетів політик у сфері догляду. За оцінками *Симулятора інвестицій у політики догляду МОП* (ILO Care Policy Investment Simulator), інвестування в універсальні послуги з догляду за дітьми в Україні може забезпечити створення майже 177 600 робочих місць до 2030 року, з них близько 159 100 прямих робочих місць у догляді за дітьми та 18 500 непрямих робочих місць у секторах поза сферою догляду²²⁶.

Подолання наявних прогалів у політиці догляду потребуватиме поступового і сталого щорічного інвестування в обсязі 1,6 млрд дол. США до 2030 року, що еквівалентно 0,8 % ВВП до оподаткування. З цієї суми 149 млн дол. США буде спрямовано на політики відпусток, пов'язаних із доглядом за дітьми, а близько 1,4 млрд дол. США – на послуги ДОД. Збільшення податкових надходжень завдяки зростанню зайнятості та доходів зменшить чисту потребу у фінансуванні приблизно до 0,6 % ВВП після оподаткування.

Такі інвестиції забезпечать значні економічні та соціальні вигоди: 93 відсотки нових робочих місць, створених до 2030 року, будуть зайняті жінками, а 98 % забезпечать формальну зайнятість. За оцінками, кожен долар, інвестований у подолання прогалів у політиці догляду за дітьми, до 2030 року забезпечить середню економічну віддачу на рівні 6,52 дол. США завдяки тому, що матері відновлять свій дохід на допологовому рівні впродовж життя. Фіскальна віддача оцінюється у 2,6 дол. США на кожен інвестований долар за рахунок зростання податкових надходжень.

Окрім економічної вигоди, такі інвестиції сприятимуть просуванню гендерної рівності. Інвестування в політики відпусток, пов'язаних із доглядом за дітьми, та у послуги ДОД може підвищити рівень зайнятості жінок із глобального середнього показника 63,2 %, зафіксованого у 2019 році, до 64,5 % у 2030 році, а також скоротити гендерний розрив у щомісячних доходах з 22,8 % до 17,3 % за той самий період.

Джерело: Care at work in Ukraine. Investing in care leave and services for a more gender equal world of work. ILO country brief. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_838653.pdf.

Додаток В

Таблиця В.1. Структура населення віком 15–70 та 18–49 років за статтю

	Вік 15–70 років		Вік 18–49 років		Відсоток населення віком 18–49 років серед осіб віком 15–70 років
	Тисяч осіб	Відсоток від загальної кількості населення у віковій групі	Тисяч осіб	Відсоток від загальної кількості населення у віковій групі	
Чоловіки	11 761	49	7 588	52	64
Жінки	11 981	51	6 925	48	58
Разом	23 742	100	14 513	100	61

Згідно з даними ОБСЄ

Таблиця В.2. Гендерна структура населення віком від 18 до 49 років з дітьми до 7 років

	Тисяч осіб	Відсоток у віковій групі 18–49 років, %	Відсоток серед осіб віком 18–49 років із дітьми віком до 7 років, %
Чоловіки віком від 18 до 49 років з дітьми до 7 років	1 441	19	45
Жінки віком від 18 до 49 років із дітьми до 7 років	1 788	26	55
Разом	3 229	22	100

Згідно з даними ОБСЄ

Таблиця В.3. Вікова структура жіночого населення віком від 18 до 49 років з дітьми до 7 років, у відсотках

	Відсоток жінок відповідної вікової групи			Відсоток жінок віком від 18 до 49 років		
	Без дітей віком до 7 років	Мають дітей віком до 7 років	Разом	Без дітей віком до 7 років	Мають дітей віком до 7 років	Разом
18-24	16	13	16	78	22	100
25-29	10	31	16	49	51	100
30-34	16	27	19	63	37	100
35-39	18	19	18	73	27	100
40-44	20	7	17	89	11	100
45-49	20	3	14	95	5	100
Разом	100	100	100	74	26	100

Згідно з даними ОБСЄ

Таблиця В.4. Вікова структура чоловічого населення віком 18–49 років з дітьми до 7 років, у відсотках

	Відсоток чоловіків відповідної вікової групи			Відсоток чоловіків віком від 18 до 49 років		
	Без дітей віком до 7 років	Мають дітей віком до 7 років	Разом	Без дітей віком до 7 років	Мають дітей віком до 7 років	Разом
18-24	20	5	17	95	5	100
25-29	15	23	16	73	27	100
30-34	15	35	19	64	36	100
35-39	17	22	18	78	22	100
40-44	16	11	15	86	14	100
45-49	17	4	15	94	6	100
Разом	100	100	100	81	19	100

Згідно з даними ОБСЄ

Таблиця В.5. Бажання працювати серед економічно неактивних матерів дітей різного віку залежно від рівня освіти

Матері дітей різного віку	Рівні освіти	Хотіли працювати	Не хотіли працювати
Матері з дітьми віком 0–2 роки	Неповна середня освіта	15	85
	Повна середня освіта	29	71
	Професійна освіта та підготовка	32	68
	Професійна передвища освіта	28	72
	Вища освіта	30	70
	Разом	29	71
Матері з дітьми віком 3–6 років	Неповна середня освіта	25	75
	Повна середня освіта	21	79
	Професійна освіта та підготовка	30	70
	Професійна передвища освіта	20	80
	Вища освіта	27	73
	Разом	26	74
Матері з дітьми віком 0–6 років	Неповна середня освіта	18	82
	Повна середня освіта	25	75
	Професійна освіта та підготовка	31	69
	Професійна передвища освіта	24	76
	Вища освіта	28	72
	Разом	27	73

Таблиця В.6. Бажання працювати серед економічно неактивних матерів дітей різного віку залежно від загальної кількості дітей

Матері дітей різного віку	Кількість дітей у домогосподарстві	Хотіли працювати	Не хотіли працювати
Матері з дітьми віком 0–2 роки	1	22	78
	2	48	52
	3	41	59
	4 і більше	29	71
	Разом	29	71
Матері з дітьми віком 3–6 років	1	24	76
	2	32	68
	3	33	67
	4 і більше	33	67
	Разом	26	74
Матері з дітьми віком 0–6 років	1	23	77
	2	39	61
	3	38	62
	4 і більше	30	70
	Разом	27	73

Таблиця В.7. Бажання працювати серед економічно неактивних матерів дітей різного віку, за наявністю чи відсутністю партнера

Матері дітей різного віку	Наявність партнера	Хотіли працювати	Не хотіли працювати
Матері з дітьми віком 0–2 роки	Немає партнера	24	76
	Є партнер	31	69
	Всього	29	71
Матері з дітьми віком 3–6 років	Немає партнера	29	71
	Є партнер	25	75
	Всього	26	74
Матері з дітьми віком 0–6 років	Немає партнера	27	73
	Є партнер	28	72
	Всього	28	72

Таблиця В.8. Порушення трудових прав матерів з боку роботодавців, за віком дитини (відсоток жінок у групі)

	Матері дітей віком 0–2 роки	Матері дітей віком 3–6 років	Матері дітей віком 7–9 років
Не дозволяли раніше покинути роботу, не надавали перерви для потреб дитини			
Постійно	7	4	7
Іноді, одноразово	7	16	22
Ніколи не траплялося	86	80	71
Разом	100	100	100
Зменшували заробітну плату або бонуси, пропонували меншу заробітну плату, ніж у інших на такій посаді			
Постійно	3	2	5
Іноді, одноразово	8	5	7
Ніколи не траплялося	89	93	88
Разом	100	100	100
Негативно ставилися до оплачуваних лікарняних			
Постійно	5	2	5
Іноді, одноразово	6	7	14
Ніколи не траплялося	89	91	81
Разом	100	100	100
Не надавали можливостей більше заробити або можливостей кар'єрного зростання			
Постійно	9	4	6
Іноді, одноразово	11	7	15
Ніколи не траплялося	80	89	79
Разом	100	100	100
Відмовляли в оплачуваній щорічній відпустці			
Постійно	5	2	2
Іноді, одноразово	7	2	3
Ніколи не траплялося	88	96	95
Разом	100	100	100
Відмовляли в оплачуваній додатковій відпустці для батьків			
Постійно	6	4	5
Іноді, одноразово	5	3	5
Ніколи не траплялося	89	93	90
Разом	100	100	100

	Матері дітей віком 0–2 роки	Матері дітей віком 3–6 років	Матері дітей віком 7–9 років
Перевантажували понаднормовою роботою без додаткової оплати			
Постійно	5	3	7
Іноді, одноразово	10	10	17
Ніколи не траплялося	85	87	76
Разом	100	100	100
Чинили моральний тиск та психологічне цькування			
Постійно	6	3	6
Іноді, одноразово	2	9	12
Ніколи не траплялося	92	89	82
Разом	100	100	100
Спонукали звільнитися			
Постійно	3	1	5
Іноді, одноразово	7	7	1
Ніколи не траплялося	90	92	94
Разом	100	100	100
Не відпускали у відрадження			
Постійно	3		1
Іноді, одноразово	1	2	1
Ніколи не траплялося	96	98	98
Разом	100	100	100

Таблиця В.9. Порухення трудових прав татів з боку роботодавців, за віком дитини (відсоток чоловіків у групі)

	Тати дітей віком 0–2 роки	Тати дітей віком 3–6 років
Не дозволяли раніше покинути роботу, не надавали перерви для потреб дитини		
Постійно	4	1
Іноді, одноразово	24	5
Ніколи не траплялося	72	94
Разом	100	100
Зменшували заробітну плату та/або розмір бонусів, пропонували меншу заробітну плату, ніж у інших на такій посаді		
Постійно	0	1
Іноді, одноразово	3	4
Ніколи не траплялося	97	95
Разом	100	100
Негативно ставилися (відмовляли) в оплачуваних лікарнях		
Постійно	6	2
Іноді, одноразово	4	3
Ніколи не траплялося	90	95
Разом	100	100
Не надавали можливостей більше заробити або можливостей кар'єрного зростання		
Постійно	2	3
Іноді, одноразово	9	3
Ніколи не траплялося	89	94
Разом	100	100

	Тати дітей віком 0–2 роки	Тати дітей віком 3–6 років
Відмовляли в оплачуваній щорічній відпустці		
Постійно	0	3
Іноді, одноразово	4	3
Ніколи не траплялося	96	94
Разом	100	100
Відмовляли в оплачуваній додатковій відпустці для батьків		
Постійно	6	2
Іноді, одноразово	2	2
Ніколи не траплялося	92	96
Разом	100	100
Перевантажували понаднормовою роботою без додаткової оплати		
Постійно	9	7
Іноді, одноразово	10	9
Ніколи не траплялося	81	84
Разом	100	100
Чинили моральний тиск та мобінг		
Постійно	0	0
Іноді, одноразово	2	7
Ніколи не траплялося	98	93
Разом	100	100
Спонукали звільнитися		
Постійно	0	1
Іноді, одноразово	5	1
Ніколи не траплялося	95	98
Разом	100	100
Не відпускали у відрядження		
Постійно	0	0
Іноді, одноразово	9	1
Ніколи не траплялося	91	99
Разом	100	100

Таблиця В.10. Розподіл жінок, які планують народити дітей у найближчі п'ять років, за частотою порушень трудових прав та місцем проживання (відсоток жінок у групі)

	Жінки, які в найближчі 5 років планують мати дітей		
	Село	Місто	Разом
Не дозволяли раніше покинути роботу, не надавали перерви для потреб дитини			
Постійно	0	0	0
Іноді, одноразово	8	21	13
Ніколи не траплялося	61	42	54
Не знаю	31	37	33
Разом	100	100	100
Зменшували заробітну плату та/або розмір бонусів, пропонували меншу заробітну плату, ніж у інших на такій посаді			
Постійно	0	0	0
Іноді, одноразово	4	9	6
Ніколи не траплялося	72	46	62
Не знаю	24	45	32
Разом	100	100	100
Негативно ставилися (відмовляли) в оплачуваних лікарняних			
Постійно	0	0	0
Іноді, одноразово	11	11	11
Ніколи не траплялося	67	54	55
Не знаю	22	35	34
Разом	100	100	100
Не надавали можливостей більше заробити або можливостей кар'єрного зростання			
Постійно	2	0	1
Іноді, одноразово	4	9	6
Ніколи не траплялося	70	54	64
Не знаю	24	37	29
Разом	100	100	100
Відмовляли в оплачуваній щорічній відпустці			
Постійно	1	1	1
Іноді, одноразово	2	6	3
Ніколи не траплялося	75	66	72
Не знаю	22	27	24
Разом	100	100	100
Відмовляли в оплачуваній додатковій відпустці для батьків			
Постійно	2	0	1
Іноді, одноразово	2	8	4
Ніколи не траплялося	66	43	57
Не знаю	30	49	38
Разом	100	100	100
Перевантажували понаднормовою роботою без додаткової оплати			
Постійно	3	0	2
Іноді, одноразово	7	13	10
Ніколи не траплялося	67	62	65
Не знаю	23	25	23
Разом	100	100	100

	Жінки, які в найближчі 5 років планують мати дітей		
	Село	Місто	Разом
Чинили моральний тиск та психологічне цькування			
Постійно	0	0	0
Іноді, одноразово	6	1	4
Ніколи не траплялося	72	66	70
Не знаю	22	33	26
Разом	100	100	100
Спонукали звільнитися			
Постійно	1	0	1
Іноді, одноразово	9	1	6
Ніколи не траплялося	69	72	70
Не знаю	21	27	23
Разом	100	100	100
Не відпустили у відрядження / Не відправляють у відрядження			
Іноді, одноразово	0	4	2
Ніколи не траплялося	73	68	71
Не знаю	27	28	27
Разом	100	100	100

Таблиця В.11. Оцінка матерями поширеності дискримінації у сфері зайнятості, за віком дитини (відсоток матерів)

	Матері з дітьми віком 0–2 роки	Матері з дітьми віком 3–6 років	Матері дітей віком 7–9 років
Жінок із малими дітьми не беруть на роботу			
Дуже поширені	17	15	16
Поширені	56	50	53
Рідко зустрічаються	19	24	23
Ніколи не зустрічаються	8	11	8
Разом	100	100	100
Жінки можуть розвиватися в кар'єрі тільки до відповідного рівня			
Дуже поширені	6	6	4
Поширені	42	36	41
Рідко зустрічаються	27	27	32
Ніколи не зустрічаються	25	31	23
Разом	100	100	100
Відмова у працевлаштуванні жінок через плани материнства			
Дуже поширені	12	11	19
Поширені	52	47	48
Рідко зустрічаються	24	26	23
Ніколи не зустрічаються	12	16	10
Разом	100	100	100

Таблиця В.12. Сприйняття татів поширеності дискримінації за статтю у сфері зайнятості, за віком дітей (відсоток татів)

	Тати з дітьми віком 0–2 роки	Тати з дітьми віком 3–6 років
Жінок із малими дітьми не беруть на роботу		
Дуже поширені	9	12
Поширені	48	29
Рідко зустрічаються	27	37
Ніколи не зустрічаються	16	22
Разом	100	100
Жінки можуть розвиватися в кар'єрі тільки до відповідного рівня		
Дуже поширені	13	2
Поширені	22	25
Рідко зустрічаються	33	40
Ніколи не зустрічаються	32	33
Разом	100	100
Відмова у працевлаштуванні жінок через плани материнства		
Дуже поширені	9	10
Поширені	36	33
Рідко зустрічаються	35	37
Ніколи не зустрічаються	20	20
Разом	100	100

Таблиця В.13. Частота відмов роботодавців у працевлаштуванні безробітних матерів, за віком дитини та місцем проживання (відсоток матерів)

	Матері дітей віком 0–2 роки			Матері дітей віком 3–6 років			Матері дітей віком 7–9 років		
	Місто	Село	Усього	Місто	Село	Усього	Місто	Село	Усього
Жодного разу	80	42	66	62	72	65	31	85	47
Декілька разів	10	42	22	31	24	29	57	15	45
Часто, але не згадаю	10	16	12	7	4	6	12	0	8
Разом	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Таблиця В.14. Частота відмов роботодавців у працевлаштуванні жінок, які планують народити дітей у найближчі п'ять років і мають досвід пошуку роботи, за місцем проживання (відсоток жінок)

	Жінки, які в найближчі 5 років планують мати дітей		
	Місто	Село	Разом
Жодного разу	70	85	75
Декілька разів	27	11	22
Часто, але не згадаю, скільки разів	3	4	3
Разом	100	100	100

Таблиця В.15. Причини відмови роботодавців у працевлаштуванні жінок, які планують народити дітей у найближчі п'ять років і мають досвід пошуку роботи, за місцем проживання (відсоток жінок, множинні відповіді)

	Жінки, які в найближчі 5 років планують мати дітей		
	Місто	Село	Разом
Молодий вік та перспектива мати дитину	22	27	24
Недостатній досвід роботи	51	36	53
Відсутність потрібних вмінь та навичок	35	22	29
Перерва у трудовій діяльності	11	0	8
Сумніви щодо дотримання мною графіка роботи	0	0	0
Мої завищені очікування щодо заробітної плати	13	4	11
Відмова була нічим не обґрунтована	15	21	18

Таблиця В.16. Дозволені роботодавцем дії партнера / чоловіка щодо догляду за дітьми серед матерів, за віком дитини та місцем проживання (відсоток матерів, множинні відповіді)

	Матері дітей віком 0–2 роки			Матері дітей віком 3–6 років			Матері дітей віком 7–9 років		
	Місто	Село	Разом	Місто	Село	Разом	Місто	Село	Разом
Взяти відпустку за власний рахунок	56	57	56	60	51	57	47	30	39
Взяти оплачувану щорічну відпустку	18	19	18	19	24	21	12	24	17
Взяти оплачувану додаткову відпустку для батьків	8	13	9	6	13	8	3	17	10
Працювати дистанційно, якщо це можливо	9	10	9	9	5	8	14	15	14
Змінити свій робочий графік на гнучкий, щоб мати можливість працювати вночі або у вихідні	3	7	4	4	10	6	5	7	6
Скоротити свій робочий день	6	12	8	6	14	8	17	11	14
Домовитися з роботодавцем про тимчасове зменшення навантаження	8	16	10	10	10	10	9	9	9
Взяти лікарняний	13	21	15	15	20	16	12	22	16
Домовитися з колегами про заміну	30	29	30	24	23	24	28	13	21
Звільнитися з роботи	2	6	3	1	1	1	3	0	2
Організувати допомогу від інших	4	3	4	5	0	3	0	2	1
Нічого	2	0	1	2	0	1	0	0	0
Важко відповісти / не знаю	5	10	7	6	12	8	5	17	10

Таблиця В.17. Дозволені роботодавцем дії, що дають змогу татам залишатися вдома для догляду за дітьми, за віком дитини та місцем проживання (відсоток татів, множинні відповіді)

	Тати дітей віком 0–2 роки			Тати дітей віком 3–6 років		
	Місто	Село	Разом	Місто	Село	Разом
Взяти відпустку за власний рахунок	43	41	43	57	61	59
Взяти оплачувану щорічну відпустку	17	20	18	14	18	16
Взяти оплачувану додаткову відпустку для батьків	13	4	11	6	8	7
Працювати дистанційно, якщо це можливо	10	4	8	2	16	7
Змінити свій робочий графік на гнучкий, щоб мати можливість працювати вночі або у вихідні	4	6	5	7	10	8
Скоротити свій робочий день	7	20	11	1	10	5
Домовитися з роботодавцем про тимчасове зменшення навантаження	15	20	16	10	16	12
Взяти лікарняний	9	2	7	10	9	9
Домовитися з колегами про заміну	24	22	24	27	9	20
Звільнитися з роботи	3	2	3	0	0	0
Організувати допомогу від інших	2	4	2	1	4	2
Нічого	3	4	4	3	1	2
Інше	0	0	0	1	0	1

Таблиця В.18. Дії роботодавців, що сприяють балансу між роботою та доглядом за дітьми, серед працюючих жінок, які планують народити дітей у найближчі п'ять років, за місцем проживання (відсоток жінок, кілька відповідей)

	Жінки, які в найближчі 5 років планують мати дітей		
	Місто	Село	Разом
Гнучкий графік роботи протягом дня або тижня	48	57	51
Зарплата, що дозволяє оплатити догляд за моєю дитиною іншими людьми	17	4	12
Скорочений робочий день або тиждень	33	22	29
Надомна або дистанційна робота	23	7	17
Перерви на годування дитини	13	3	9
Дитяча кімната на роботі	5	10	7
Пеленальні столики та інші інструменти догляду	1	1	1
Додаткові відпустки	24	27	25
Жодної з умов	5	7	6
Важко сказати	4	6	4

Таблиця В.19. Оцінка працюючими матерями найбільш корисної підтримки для працюючих батьків, за віком дитини та місцем проживання (відсоток матерів, множинні відповіді)

	Матері дітей віком 0–2 роки			Матері дітей віком 3–6 років			Матері дітей віком 7–9 років		
	Місто	Село	Разом	Місто	Село	Разом	Місто	Село	Разом
Гнучкий графік роботи протягом дня або тижня	51	57	52	71	58	67	67	69	68
Зарплата, що дозволяє оплатити догляд за дитиною іншими людьми	51	29	45	37	50	42	46	50	47
Скорочений робочий день або тиждень	34	18	29	27	16	23	21	27	23
Надомна або дистанційна робота	26	39	29	22	12	18	32	12	25
Перерви на годування дитини	5	7	6	3	1	2	1	5	2
Дитяча кімната на роботі	8	0	6	10	6	9	3	2	3
Пеленальні столики	3	0	2	0	1	0	0	0	0
Додаткові відпустки	1	14	5	12	15	13	21	20	21
Інше	3	3	3	2	2	2	3	2	3

Таблиця В.20. Розподіл матерів за наміром повернутися на попереднє місце роботи, віком дитини та місцем проживання (відсоток матерів з досвідом роботи)

	Матері дітей віком 0–2 роки			Матері дітей віком 3–6 років			Матері дітей віком 7–9 років		
	Місто	Село	Разом	Місто	Село	Разом	Місто	Село	Разом
Так, повернулася або планую повернутися	82	91	85	61	79	66	56	71	62
Ні, не маю бажання повертатися	14	8	12	30	14	25	38	26	33
Ні, роботодавець змусив мене пізніше звільнитися	0	0	0	3	5	4	1	0	1
Ні, роботодавець створив умови, які змусили мене не повертатися	4	1	3	6	2	5	5	3	4
Разом	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Таблиця В.21. Розподіл міських матерів із досвідом роботи за наміром повернутися на попереднє місце роботи після відпустки для догляду за дитиною, за віком дитини та рівнем освіти, відсоток матерів у групі

	Середня освіта та нижче	Професійна та фахова передвища освіта	Вища освіта	Разом
Матері дітей віком 0–2 роки				
Так, повернулася або планую повернутися	65	70	87	82
Ні, не маю бажання повертатися	35	19	10	14
Ні, роботодавець змусив мене пізніше звільнитися	0	2	0	0
Ні, роботодавець створив умови, які змусили мене не повертатися	0	9	3	4
Разом	100	100	100	100
Матері дітей віком 3–6 років				
Так, повернулася або планую повернутися	55	80	55	61
Ні, не маю бажання повертатися	40	16	34	31
Ні, роботодавець змусив мене пізніше звільнитися	0	0	5	3

	Середня освіта та нижче	Професійна та фахова передвища освіта	Вища освіта	Разом
Ні, роботодавець створив умови, які змусили мене не повертатися	5	4	6	5
Разом	100	100	100	100

Таблиця В.22. Розподіл татів дітей віком 3–6 років за здатністю партнерки повернутися на попереднє місце роботи та за місцем проживання (відсоток татів)

	Тати дітей віком 3–6 років		
	Місто	Село	Разом
Так, за нею зберегли робоче місце на час декретної відпустки	67	80	72
Ні, робоче місце було офіційно збережено, але фактично роботодавець відмовив їй у поверненні	0	2	1
Ні, робоче місце було збережено тільки на час декретної відпустки	0	4	1
Ні, її звільнили одразу після народження дитини	0	0	0
Ні, місце зберіглося, але вона знайшла іншу роботу	26	8	19
Ні, підприємство припинило своє існування	3	0	2
Інше	4	3	4
Не знаю	0	3	1
Разом	100	100	100

Таблиця В.23. Працюючі жінки, які планують мати дітей (протягом найближчих п'яти років), за ставленням роботодавця до декретної відпустки та місцем проживання (відсоток жінок)

	Жінки, які в найближчі 5 років планують мати дітей		
	Місто	Село	Разом
Здебільшого зберігає робоче місце на весь час догляду за дитиною (до 3 років та/або до 6 років)	69	67	68
Здебільшого зберігає робоче місце тільки на час декретної відпустки (126 календарних днів)	6	4	6
Здебільшого зберігає робоче місце, але необхідно працювати дистанційно	0	4	2
Здебільшого звільняє жінок, які йдуть у декретну відпустку	3	4	3
Все залежить від ситуації (посади жінки, її кваліфікації тощо)	11	3	8
Важко відповісти	11	18	13
Разом	100	100	100

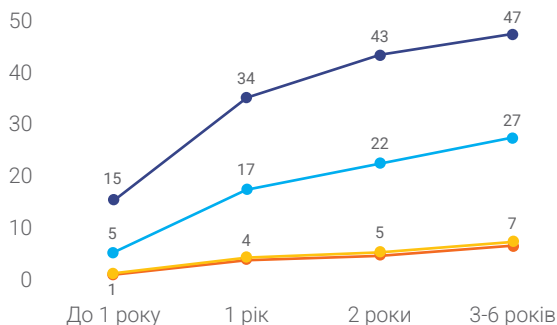
Таблиця В.24. Працюючі жінки, які планують мати дітей (протягом найближчих п'яти років), за ставленням роботодавця до працюючих матерів та місцем проживання (відсоток жінок)

	Жінки, які в найближчі 5 років планують мати дітей		
	Місто	Село	Разом
Дуже позитивне – створюються сприятливі умови, є підтримка	44	43	43
Скоріше позитивне – є розуміння та гнучкість, але без додаткових ініціатив	36	32	35
Нейтральне – не проявляється особлива увага, але й немає дискримінації	15	13	14
Скоріше негативне – є передженість або бар'єри для таких працівниць	0	3	1
Дуже негативне – жінки з дітьми стикаються з дискримінацією або недовірою	1	2	1
Важко відповісти	4	7	6
Разом	100	100	100

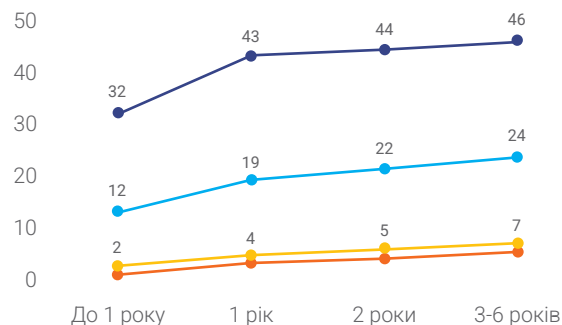
Додаток С

Рисунок С.1. Залученість членів сім'ї до обов'язків із догляду за дітьми у домогосподарствах із дітьми віком 0–6 років

Годування дитини



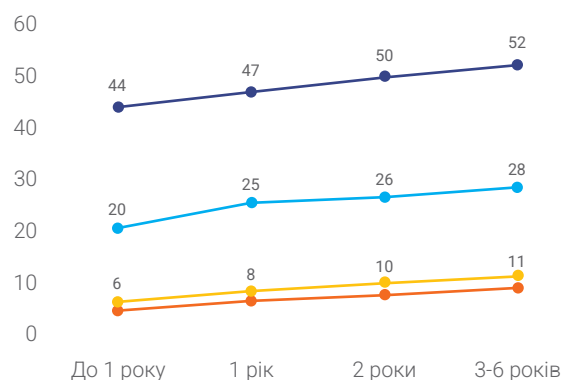
Щоденна побутова турбота



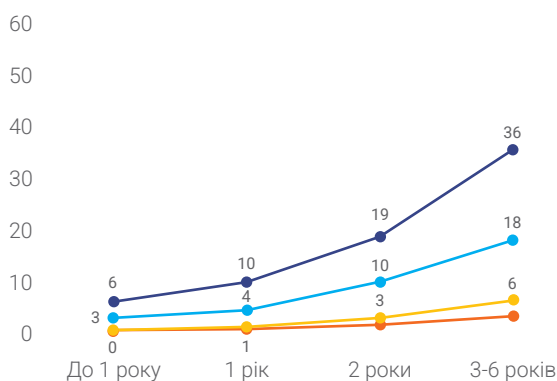
Прогоулянки на вулиці



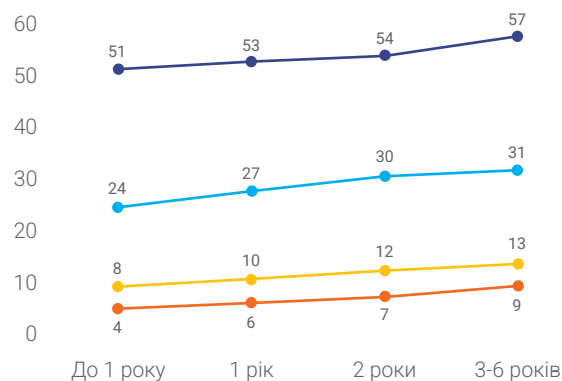
Гра та заняття з розвитку вдома



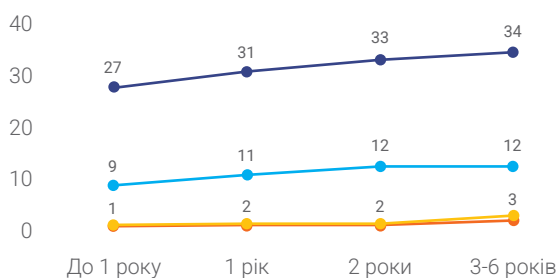
Супровід до/з дитячого садочка



Догляд у вихідні, святкові дні



Лікування дитини



Таблиця С.1. Відповіді матерів щодо розподілу обов'язків між батьками, у відсотках

	Мати дитини віком 0–2 роки	Мати дитини віком 3–6 років	Мати дитини віком 7–9 років	Мати дитини віком 7–9 років
Відповідає моїм уподобанням	7	3	3	5
Відповідає уподобанням партнера	1	2	0	1
Взаємна домовленість після обговорення	67	72	78	71
Соціально прийнята норма	8	14	7	11
Ніколи не замислювалася над цим	17	9	12	12
Разом	100	100	100	100

Таблиця С.2. Відповіді бабусь і дідусів щодо частоти допомоги у догляді за дітьми віком 0–6 років, у відсотках

Вік дитини	Щодня	Кілька разів на тиждень	Раз на тиждень	Раз на два тижні	Раз на місяць	Раз на рік	Не надавали допомоги	Разом
До 1 року	32	32	15	2	7	1	1	100
1 рік	28	38	14	3	8	2	7	100
2 роки	29	38	11	4	10	2	6	100
3 роки	35	35	11	5	7	2	5	100
4 роки	31	37	13	6	6	2	5	100
5 років	29	43	12	3	6	3	4	100

Таблиця С.3. Відповіді бабусь і дідусів щодо щоденного часу догляду за дитиною віком 0–6 років, у відсотках

Вік дитини	Менше 30 хвилин	30 хвилин – 1 година	1–3 години	4–6 годин	7–9 годин	Понад 10 годин	Разом
До 1 року	5	13	42	22	5	13	100
1 рік	3	11	44	24	5	13	100
2 роки	2	9	39	25	8	17	100
3 роки	3	6	34	29	8	20	100
4 роки	3	6	29	32	8	22	100
5 років	2	7	26	30	12	23	100

Таблиця С.4. Погляди бабусь і дідусів на участь у вихованні дітей, у відсотках

	Дідусі	Бабусі	Разом
Соціальна норма, очікувана поведінка	46	43	44
Необхідна підтримка для дітей	28	33	31
Питання особистого вибору	25	23	24
Бабусі й дідусі не мають бути залучені	1	1	1
Разом	100	100	100

Таблиця С.5. Відповіді бабусь і дідусів щодо бар'єрів для більшої участі у догляді за дітьми, у відсотках

Погане здоров'я	26
Продовження трудової діяльності	34
Проживають далеко	9
Обмежені можливості для додаткового догляду	10
Бажання мати більше особистого часу	9
Інші обов'язки з догляду (хворі члени сім'ї)	3
Небажання брати відповідальність	6
Немає бар'єрів	25
Інше	1

Таблиця С.6. Погляди татів на розподіл обов'язків з догляду за дітьми в сім'ї, у відсотках

	Тато дитини віком 0–2 роки	Тато дитини віком 3–6 років
Виключно партнерка	3	5
Переважно партнерка	29	28
Порівну	66	63
Переважно я	2	3
Виключно я	0	1

Таблиця С.7. Погляди татів на розподіл фінансових обов'язків у сім'ї, у відсотках

	Тато дитини віком 0–2 роки	Тато дитини віком 3–6 років
Виключно партнерка	5	4
Переважно партнерка	3	10
Порівну	20	25
Переважно я	36	34
Виключно я	36	27

Таблиця С.8. Погляди матерів на розподіл фінансових обов'язків у сім'ї, за віком, у відсотках

	18-25 років	26-35 років	36-45 років
Виключно партнер	1	0	0
Переважно партнер	0	1	1
Порівну	56	51	62
Переважно я	28	31	30
Виключно я	15	17	7

Таблиця С.9. Погляди матерів на розподіл обов'язків з догляду за дітьми в сім'ї, за віком, у відсотках

	18-25 років	26-35 років	36-45 років
Виключно партнер	1	0	0
Переважно партнер	0	1	1
Порівну	56	51	62
Переважно я	28	31	30
Виключно я	15	17	7

Таблиця С.10. Погляди матерів на розподіл обов'язків з догляду за дітьми в сім'ї, за рівнем освіти, у відсотках

	Середня освіта	Професійна освіта	Вища освіта
Виключно партнер	1	0	1
Переважно партнер	54	58	53
Порівну	26	26	34
Переважно я	19	16	12

Таблиця С.11. Погляди матерів на розподіл фінансових обов'язків у сім'ї, за рівнем освіти, у відсотках

	Середня освіта	Професійна освіта	Вища освіта
Виключно партнер	1	0	0
Переважно партнер	0	1	1
Порівну	56	51	62
Переважно я	28	31	30
Виключно партнер	15	17	7

Таблиця С.12. Погляди матерів на розподіл обов'язків з догляду за дітьми в сім'ї, за регіоном, у відсотках

	Західний	Південний	Північний	Східний	Центральний
Виключно партнер	0	1	0	0	0
Переважно партнер	2	0	0	1	1
Порівну	49	65	56	49	57
Переважно я	37	27	30	38	18
Виключно партнер	12	7	14	12	24

Таблиця С.13. Погляди матерів на розподіл фінансових обов'язків у сім'ї, за регіоном, у відсотках

	Західний	Південний	Північний	Східний	Центральний
Виключно партнер	37	38	33	28	54
Переважно партнер	29	23	28	28	25
Порівну	29	36	34	33	19
Переважно я	3	1	3	11	1
Виключно партнер	2	2	2	0	1

Таблиця С.14. Погляди матерів на причини сприйняття розподілу ролей у сім'ї як прийнятного, за регіоном, у відсотках

	Західний	Південний	Північний	Східний	Центральний
Відповідає моїм уподобанням	4	5	3	11	1
Відповідає уподобанням партнера	1	0	4	1	1
Взаємна домовленість після обговорення	75	76	70	67	64
Соціально прийнята норма	10	8	14	4	16
Ніколи не замислювалася над цим	10	11	9	17	18

Таблиця С.15. Погляди матерів на причини сприйняття розподілу ролей у сім'ї як прийнятного, за рівнем освіти, у відсотках

	Середня освіта	Професійна освіта	Вища освіта
Відповідає моїм уподобанням	6	2	6
Відповідає уподобанням партнера	0	2	2
Взаємна домовленість після обговорення	63	73	70
Соціально прийнята норма	24	10	8
Ніколи не замислювалася над цим	7	13	14

Таблиця С.16. Погляди матерів на причини сприйняття розподілу ролей у сім'ї як прийнятного, за віком, у відсотках

	18-25 років	26-35 років	36-45 років
Відповідає моїм уподобанням	5	3	8
Відповідає уподобанням партнера	1	2	1
Взаємна домовленість після обговорення	73	72	66
Соціально прийнята норма	13	10	11
Ніколи не замислювалася над цим	8	13	14

Таблиця С.17. Погляди матерів на причини сприйняття розподілу ролей у сім'ї як прийнятного, за доходом, у відсотках

	До 15,000 грн	15,000–30,000 грн	Понад 30,000 грн
Відповідає моїм уподобанням	3	7	4
Відповідає уподобанням партнера	2	3	1
Взаємна домовленість після обговорення	71	66	77
Соціально прийнята норма	13	11	7
Ніколи не замислювалася над цим	11	13	11

Таблиця С.18. Сприйняття батьками традиційних гендерних ролей у сім'ї, у відсотках

Гендерні ролі в сім'ї		Абсолютно некомфортно	Скоріше некомфортно	Важко сказати	Скоріше комфортно	Абсолютно комфортно
Фінансове забезпечення	Чоловік	3	6	6	37	48
	Порівну	1	2	7	40	50
	Жінка	3	5	37	31	24
Догляд за дітьми	Чоловік	0	23	23	39	15
	Порівну	1	1	4	40	54
	Жінка	3	9	11	35	42

Додаток D

Таблиця D.1. Типи ДОД, які використовували матері, за віком дитини й типом поселення, у відсотках

	0–2 роки		3–6 років		7–9 років	
	Місто	Село	Місто	Село	Місто	Село
Державні / комунальні стаціонарні дитячі садки	17	17	66	71	85	86
Приватні стаціонарні дитячі садки	2	1	10	3	4	2
Центри розвитку	1	2	22	7	32	6
Індивідуальні послуги няні	0	1	8	1	3	1
«Муниципальна няня»	0	1	2	0	0	0
Групи короткотривалого перебування / денного догляду	0	0	1	0	1	1
Групи подовженого перебування	0	0	1	1	2	6
Дитячі садки на підприємстві або у ВНЗ	0	0	0	0	0	0
Мобільний дитячий садок	1	0	0	0	0	0
Сімейний мінісадок	0	0	0	0	0	0
Інше	0	0	0	0	0	0
Жоден	79	81	18	27	11	12

Таблиця D.2. Послуги ДОД, якими користувалися респонденти/-ки, у відсотках

	Державні / комунальні стаціонарні дитячі садки	Приватні стаціонарні дитячі садки	Центри розвитку	Індивідуальні послуги няні	«Муниципальна няня»	Групи короткотривалого перебування	Групи подовженого перебування	Дитячі садки на підприємстві або у ВНЗ	Мобільний дитячий садок	Сімейний мінісадок	Інші	Жоден
Матері												
Працюючі жінки з дітьми віком 0–6 років Ні	25	2	8	0	0	0	0	0	0	0	0	68
Працюючі жінки з дітьми віком 0–6 років Так	80	8	12	5	1	1	1	0	0	0	0	14
Макрорегіони Західний	63	1	6	1	1	0	2	0	0	0	0	36
Макрорегіони Південний	55	4	11	1	0	2	0	0	1	0	0	38
Макрорегіони Північний	56	4	10	2	1	1	1	0	0	0	0	39
Макрорегіони Східний	39	7	30	5	0	0	0	0	0	0	0	44
Макрорегіони Центральний	53	4	10	2	1	0	1	0	0	0	0	43
Тип району Місто	54	5	17	3	1	1	1	0	0	0	0	38
Тип району Село	55	2	5	1	0	0	1	0	0	0	0	43
Жінка з дитиною віком 0–2 роки	17	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	80
Жінка з дитиною віком 3–6 років	69	6	16	4	1	1	1	0	0	0	0	22
Кількість дітей у домогосподарстві 1 дитина	51	4	14	3	0	1	1	0	0	0	0	42
Кількість дітей у домогосподарстві 2 дітей	64	3	9	1	2	0	2	0	0	0	0	33
Кількість дітей у домогосподарстві 3 дітей	54	4	5	2	2	0	0	0	0	0	0	43
Рівень доходу сім'ї До 15 тис. грн	46	2	6	0	0	0	1	0	0	0	0	50

	Державні / комунальні стаціонарні дитячі садки	Приватні стаціонарні дитячі садки	Центри розвитку	Індивідуальні послуги няні	«Муніципальна няня»	Групи короткотривалого перебування	Групи подовженого перебування	Дитячі садки на підприємстві або у ВНЗ	Мобільний дитячий садок	Сімейний мінісадок	Інші	Жоден
Рівень доходу сім'ї Від 15 до 30 тис. грн	60	3	16	2	1	1	1	0	0	0	0	36
Рівень доходу сім'ї Від 15 до 30 тис. грн	60	4	16	2	2	0	2	0	0	0	0	35
Рівень доходу сім'ї Відмова	48	6	11	5	0	0	0	0	0	0	0	41
Рівень освіти респондента Середня або нижча	50	1	6	0	0	1	1	0	0	0	0	48
Рівень освіти респондента Професійно-технічна дошкільна	47	2	10	1	0	0	2	0	0	0	0	44
Рівень освіти респондента Вища	59	6	16	4	1	0	1	0	0	0	0	35
Тати												
Цивільні чоловіки, що працюють за наймом Ні	49	3	7	2	0	0	3	0	1	0	0	47
Цивільні чоловіки, що працюють за наймом Так	51	6	8	2	0	0	0	2	0	0	0	42
Макрорегіони Західний	51	6	4	2	0		0	0	0	0	0	41
Макрорегіони Південний	53	6	9	2		0	0	2	2	0		38
Макрорегіони Північний	58	2	7	3	0	0	2	6	0	0	0	33
Макрорегіони Східний	55	15	17	3	0	0	0	0	0	0	0	43
Макрорегіони Центральний	34	2	4	0		0	0	0		0	0	63
Тип району Місто	50	7	10	2	0	0	0	3	0	0	0	42
Тип району Село	52	3	5	3		0	2	0	0		0	45
Чоловік з дитиною віком 0–2 роки	20	3	2	3	0	0	0	2	0	0	0	72
Чоловік з дитиною віком 3–6 років	70	8	12	2	0	0	1	2	0	0	0	24
Кількість дітей у домогосподарстві 1 дитина	48	6	8	1	0	0	1	2	0	0	0	46
Кількість дітей у домогосподарстві 2 дітей	58	3	8	3	0	0	1	2	0	0	0	37
Кількість дітей у домогосподарстві 3 дітей	60	2	9	14	0	0	0	0	0	0	0	23
Рівень доходу сім'ї До 15 тис. грн	46	0	0	3	0	0	0	0	1	0	0	50
Рівень доходу сім'ї Від 15 до 30 тис. грн	55	2	4	0	0	0	0	3	0	0	0	39
Рівень доходу сім'ї Від 15 до 30 тис. грн	57	13	21	3	0	0	2	0	0	0	0	37
Рівень доходу сім'ї Відмова	38	4	2	3	0	0	0	2	0	0	0	54
Рівень освіти респондента Середня або нижча	54	3	2	1	0	0	0	0	0	0	0	42
Рівень освіти респондента Професійно-технічна	48	2	4	2	0	0	1	3	0	0	0	45
Рівень освіти респондента Вища	51	9	12	2	0	0	1	1	0	0	0	42
Військовослужбовці ЗСУ, що працюють за наймом	43	2	7	3	0	0	4	0	0	0	0	55

Таблиця D.3. Розподіл відповідей на запитання «З якого віку дитини ви ним користувалися або чи вважаєте доцільним його використання?» серед користувачів державних та приватних дитячих садків, у відсотках

	Матері дітей віком 0–2 роки	Матері дітей віком 3–6 років	Тати дітей віком 0–2 роки	Тати дітей віком 3–6 років
Державні / муніципальні стаціонарні дитячі садки				
До року	0	0	0	0
1 рік	3	2	1	2
2 роки	30	26	32	21
3 роки	56	54	52	58
Приватні стаціонарні дитячі садки				
До року	4	0	0	0
1 рік	13	16	7	5
2 роки	29	40	58	41
3 роки	49	30	29	28

Таблиця D.4. Сума часток «задоволена» та «скоріше задоволена» за окремими характеристиками послуг з догляду за дитиною, які матері вказали як основні, за місцем проживання, у відсотках

	Матері дітей віком 0–2 роки		Матері дітей віком 3–6 років	
	Місто	Село	Місто	Село
Професіоналізм персоналу, який надає послуги	84	91	90	89
Територіальна доступність	87	89	91	90
Безпека та комфорт	88	88	88	86
Забезпечення добробуту дитини	93	84	89	90
Врахування індивідуальних потреб дитини	90	85	84	91
Якість харчування	74	79	76	85
Використання підходів рівності та нестереотипності	85	72	85	84
Доступність вартості послуг	88	82	85	90
Зручність графіка роботи	90	62	89	89
Забезпечення зворотного зв'язку	89	84	93	89
Наявність укриття	79	83	65	80
Якість освітніх програм для розвитку	83	75	85	84
Врахування потреби дітей з інвалідністю і ООП	47	39	34	56

Таблиця D.5. Перший пріоритет під час вибору послуг ДОД, частка вказаних як перший найважливіший критерій, за віком дитини й типом поселення, у відсотках

	Матері дітей віком 0–2 роки		Матері дітей віком 3–6 років		Матері дітей віком 7–9 років	
	Місто	Село	Місто	Село	Місто	Село
Професіоналізм персоналу, який надає послуги	40	31	43	31	35	34
Якість освітніх програм для розвитку	16	4	5	7	4	7
Якість харчування	3	3	2	3	1	3
Використання підходів, заснованих на рівності	1	1	0	1	1	0
Врахування індивідуальних потреб дитини	0	1	1	1	0	2
Безпека та комфорт	16	16	13	11	16	10
Територіальна доступність	17	24	25	25	36	29
Зручність графіка роботи	2	6	0	2	0	2
Доступність вартості послуг	0	0	0	0	0	0
Забезпечення зворотного зв'язку	0	0	0	0	0	0
Це було стихійно, не приділяла увагу критеріям	1	2	1	1	0	0
Не мали вибору, скористалися тим, що доступно	2	10	8	16	5	12
Інше	0	0	0	0	0	0
Важко відповісти	2	2	2	2	2	1

Таблиця D.6. Другий пріоритет під час вибору послуг ДОД, частка вказаних як другий найважливіший критерій, за віком дитини й типом поселення, у відсотках

	Матері дітей віком 0–2 роки		Матері дітей віком 3–6 років		Матері дітей віком 7–9 років	
	Місто	Село	Місто	Село	Місто	Село
Професіоналізм персоналу, який надає послуги	22	117	117	13	20	12
Якість освітніх програм для розвитку	13	13	223	11	6	15
Якість харчування	25	15	17	16	26	21
Використання підходів, заснованих на рівності	1	4	1	2	2	3
Врахування індивідуальних потреб дитини	1	3	2	2	2	1
Безпека та комфорт	14	12	9	220	7	3
Територіальна доступність	8	11	10	15	20	17
Зручність графіка роботи	9	6	6	5	1	13
Доступність вартості послуг	4	4	3	4	6	3
Забезпечення зворотного зв'язку	0	0	1	0	1	0
Це було стихійно, не приділяла увагу критеріям	0	1	2	3	3	1
Не мали вибору, скористалися тим, що доступно	0	3	4	3	2	6
Інше	0	1	1	0	0	0
Важко відповісти	3	10	4	6	4	5

Таблиця D.7. Оцінка доступності закладів ДОД, у відсотках

	Матері дітей віком 0–2 роки		Матері дітей віком 3–6 років	
	Місто	Село	Місто	Село
Як можете оцінити доступність дитячих садків для дітей віком до 3 років у вашій громаді?				
Дуже доступні – легко знайти місце, зручно дістатися	338	335	37	334
Скоріше доступні – є певні труднощі, але загалом задовільно	26	226	26	27
Скоріше недоступні – часто немає вільних місць	12	8	10	14
Зовсім недоступні – неможливо знайти місце, занадто дорого або не доступно	11	19	217	219
Важко відповісти	13	12	10	8
Як можете оцінити доступність дитячих садків для дітей, старших за 3 роки, у вашій громаді?				
Дуже доступні – легко знайти місце, зручно дістатися	50	51	47	50
Скоріше доступні – є певні труднощі, але загалом задовільно	26	27	27	30
Скоріше недоступні – часто немає вільних місць	7	4	8	8
Зовсім недоступні – неможливо знайти місце, занадто дорого або не доступно	7	6	13	7
Важко відповісти	10	12	5	5

Таблиця D.8. Намір користуватися послугами дошкільної освіти й догляду (ДОД) серед матерів, у відсотках

	Матері дітей віком 0–2 роки	Матері дітей віком 3–6 років	Непрацюючі матері дітей віком 0–6 років	Працюючі матері дітей віком 0–6 років	Місто	Село	Немає бабусі чи дідуся, інших родичів, які проживають разом	Є бабуся чи дідусь, інші родичі, які проживають разом
Графік роботи, можливий час перебування дитини								
До 1 години	0	0	1	0	0	1	1	0
2–3 години	6	7	9	3	5	5	4	11
4–5 годин	23	12	19	13	18	15	18	10
6–8 годин	55	64	55	68	62	63	61	65
9+ годин	13	13	12	14	11	14	13	11
Частота відвідувань								
1 день на тиждень	0	0	0	0	0	0	0	0
2 дні на тиждень	1	1	1	1	1	1	1	1
3 дні на тиждень	4	6	7	1	5	4	3	10
4 дні на тиждень	4	4	3	6	4	2	4	2
5 днів на тиждень	87	83	84	86	86	87	87	83
Відстань від дому								
Пішки до 15 хвилин	71	74	71	74	74	73	73	76
Пішки до 30 хвилин	22	19	23	18	20	21	21	17
Транспортна відстань до 15 хвилин	3	3	2	3	3	2	2	5
Транспортна відстань до 30 хвилин	1	1	1	1	1	2	1	0
Найдоступніша вартість послуг на місяць								
Безкоштовно	28	28	29	23	26	32	27	34
До 1000 грн	45	58	47	61	50	56	55	42

	Матері дітей віком 0–2 роки	Матері дітей віком 3–6 років	Непрацюючі матері дітей віком 0–6 років	Працюючі матері дітей віком 0–6 років	Місто	Село	Немає бабусі чи дідуся, інших родичів, які проживають разом	Є бабуся чи дідусь, інші родичі, які проживають разом
До 5000 грн	16	11	14	13	15	8	12	12
До 10000 грн	7	2	6	1	4	2	4	0
Укриття наявність окремого укриття у приміщенні	87	90	88	89	87	88	87	86
Безпечний простір для перебування та гри дитини								
Уважні вихователі	75	82	77	81	78	79	78	81
Навчання дітей правил безпечної поведінки та взаємодії	22	16	21	18	21	19	21	19

Таблиця D.9. Розподіл відповідей матерів на запитання «Який тип раннього розвитку та догляду за дітьми (ДОД) ви обрали б для дітей різного віку?», за місцем проживання, у відсотках

	Від 3 місяців до 1 року				Від 1 року до 3 років				Від 3 до 6 років			
	Матері дітей віком 0–2 роки		Матері дітей віком 3–6 років		Матері дітей віком 0–2 роки		Матері дітей віком 3–6 років		Матері дітей віком 0–2 роки		Матері дітей віком 3–6 років	
	Місто	Село	Місто	Село	Місто	Село	Місто	Село	Місто	Село	Місто	Село
Опіка родичів	39	24	38	27	34	25	29	24	7	13	16	11
Няня на повний / неповний робочий день	7	4	4	5	6	4	12	4	1	1	7	0
Приватні ясла / дитячий садок	2	2	4	2	10	4	5	5	7	8	4	4
Державні ясла / дитячий садок	8	6	5	6	19	20	15	14	71	67	64	65
Групи короткотривалого перебування / денного догляду	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0
Групи подовженого перебування	0	1	0	0	0	2	0	0	0	2	0	0
Комбінована форма	0	1	2	0	2	1	1	0	1	1	1	2
Дитячий садок на підприємстві або у ВНЗ	0	1	0	1	1	2	0	2	2	2	1	5
Сімейний садок в індивідуальному житловому будинку	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Мобільний дитячий садок	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Тільки вдома з батьками	35	57	42	53	21	39	32	46	5	4	5	10
Важко відповісти	8	3	4	6	6	2	4	4	6	2	2	3

Таблиця D.10. Ставлення й перестороги щодо використання послуг ДОД, які надаються спеціалістами вдома, у відсотках

	Місто	Село	Діти віком 0–2 роки	Діти віком 3–6 років	Місто	Село	Діти віком 0–2 роки	Діти віком 3–6 років
	Матері				Тати			
Яке ваше ставлення до залучення спеціалістів додому для надання послуг з раннього розвитку дітей (ДОД)?								
Абсолютно негативно	9	11	8	12	6	9	7	7
Негативно	15	18	19	15	20	22	24	19
Нейтрально	39	38	42	36	49	44	45	48
Позитивно	27	27	27	27	21	20	20	21
Абсолютно позитивно	9	5	5	10	4	4	4	4
Основні побоювання, пов'язані з використанням послуг нянь								
Не довіряю залишати дитину з незнайомою людиною	88	89	86	90	74	77	64	84
Послуги няні є занадто дорогими для нашої родини	23	25	19	27	18	36	27	25
Незручно приймати няню вдома через житлові умови	5	4	5	5	8	6	9	6
Вважаю, що дитина повинна бути з батьками, а не з найманою особою	26	14	17	21	33	27	24	35
Негативний досвід знайомих або власний у співпраці з нянями	6	0	3	4	9	0	12	0
Не знаю, де і як шукати перевірену, кваліфіковану няню	4	1	2	3	0	2	0	1
Відсутність спілкування дитини з іншими дітьми	6	4	4	3	10	3	10	5

Таблиця D.11. Ставлення до залучення бабусь / дідусів до догляду за дітьми, за віком дитини та типом поселення, у відсотках

	Матері дітей віком 0–2 роки		Матері дітей віком 3–6 років	
	Місто	Село	Місто	Село
Чи погодилися б ви залучити бабусю / дідуса до постійної участі в догляді за дитиною віком до 3 років?				
Так, дідусь / бабуся також не заперечують	51	53	50	49
Так, але бабуся / дідусь не можуть, оскільки працюють	19	12	16	8
Так, але в бабусі / дідуся відсутнє бажання допомагати	1	1	3	2
Ні, не довіряю їхнім навичкам і методам виховання	6	9	6	8
Ні, стан здоров'я бабусі / дідуся не дозволяє їм доглядати за дитиною	8	14	12	15
Дитина не має / не мала в той період бабусь / дідусів	15	11	13	18
Чи погодилися б ви залучити бабусю / дідуса до постійної участі в догляді за дитиною віком з 3 до 6 років?				
Так, дідусь / бабуся також не заперечують	61	66	62	63
Так, але бабуся / дідусь не можуть, оскільки працюють	18	12	18	10
Так, але в бабусі / дідуся відсутнє бажання допомагати	1	1	4	2
Ні, не довіряю їхнім навичкам і методам виховання	6	8	5	4
Ні, стан здоров'я бабусі / дідуся не дозволяє їм доглядати за дитиною	13	15	11	21
Дитина не має / не мала в той період бабусь / дідусів	1	2	0	0

Таблиця D.12. Кількість дошкільних закладів та місць у них, 2015–2024 роки

	2015		2021		2024	
	Місто	Село	Місто	Село	Місто	Село
Кількість закладів, тис.	6	9	6	9	5	8
Кількість місць для дітей віком до 3 років, тис.	143	38	145	34	122	30
Кількість дітей у закладах, віком до 3 років, тис.	162	31	130	27	86	24
Кількість місць для дітей віком 3 і більше років, тис.	629	295	655	304	560	274
Кількість дітей у закладах, віком 3 і більше років, тис.	819	279	716	238	536	200

Джерело: складено на основі даних Державної служби статистики України.

Таблиця D.13. Динаміка показників інклюзивності ДОД в Україні

	2018	2021	2024
Кількість дітей з особливими освітніми потребами, тис.	61	61	60
З них:			
діти з інвалідністю	9	9	8
в інклюзивних групах	2	10	13
Кількість дітей в інклюзивних групах, тис.	28	88	138
Кількість місць в інклюзивних групах, тис.	24	92	129

Джерело: складено на основі даних Державної служби статистики України.

Примітки

- ¹ ЮНІСЕФ використовує термін дошкільна освіта й догляд (ДОД) для позначення послуг від народження до вступу на початкову освіту. Разом з тим доглядом зазвичай охоплюють дитячий вік від 0 до 2 років, а освітою — від 3 до 6 років. Ми узгоджуємо вживання термінів із термінологією Міністерства освіти і науки України, яке визначає раннє дитинство як вік від 0 до 2 років, а дошкільну освіту — як вік від 3 до 6 або 7 років. У цьому звіті терміни ДОД, догляд за дітьми, дошкільна освіта та споріднені використовуються паралельно, вони можуть замінювати один одного для позначення послуг, що надаються до вступу в початкову школу.
- ² «Економіка догляду охоплює працю з догляду, як оплачувану, так і неоплачувану, а також прямий і непрямий догляд, його надання в межах і поза межами домогосподарства, а також осіб, які надають і отримують догляд, і роботодавців та інституції, що забезпечують догляд. <...> Економіка догляду охоплює політики та нормативно-правові рамки, послуги, інфраструктуру, інституції, механізми фінансування та соціальні норми, які впливають на надання й отримання догляду та підтримки і регулюють їх протягом усього життєвого циклу». — Міжнародна організація праці (2024). Резолюція щодо гідної праці та економіки догляду. Міжнародна конференція праці, 112-та сесія, Женева. https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/ILC112-Resolution%20V-%7BRELMEETINGS-240620-001%7D-Web-EN_0.pdf
- ³ ЮНІСЕФ, Соціально-економічний стан домогосподарств України (2024). Звіт. <https://www.unicef.org/ukraine/documents/social-economical-state-2023-24>
- ⁴ UNFPA Population Data Portal (2026). https://pdp.unfpa.org/?country=804&data_id=dataSource_8-6%3A231%2Cdata-Source_8-1%3A2%2B10%2B11&page=Explore-Indicators
- ⁵ Інститут демографії НАН України. <https://www.demography.org.ua>
- ⁶ Державна служба статистики України <https://stat.gov.ua/en>
- ⁷ ILO. The impact of care responsibilities on women's labour force participation. Statistical Brief. ILO. October 2024. https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/GEDI-STAT%20brief_formatted_28.10.24_final.pdf
- ⁸ OHCHR. International standards on the right to work. <https://www.ohchr.org/en/right-work/international-standards-right-work>
- ⁹ United Nation, Convention on the Rights of the Child, General Assembly resolution 44/25, 20 November 1989. <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-child>
- ¹⁰ Поняття «штраф за материнство» описує негативні наслідки народження й виховання дітей для рівня оплати праці, кар'єрного розвитку та гарантій зайнятості жінок порівняно з чоловіками та жінками без дітей.
- ¹¹ United Nations, Convention on the Rights of the Child, General Assembly resolution 44/25, 20 November 1989. <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-child>
- ¹² United Nations, Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. United Nations, Office of the High Commissioner for Human Rights, 1979. <https://www.ohchr.org/sites/default/files/cedaw.pdf>
- ¹³ Україна ратифікувала попередню Конвенцію про охорону материнства №103 (1952 р.), яку Тристороння робоча група з питань механізму перегляду стандартів МОП на своєму восьмому засіданні визначила як застарілу. Відповідно до цієї оцінки та з огляду на пропозицію Адміністративної ради МОП щодо скасування або відкликання Конвенції №103, Україна може розглянути ратифікацію Конвенції №183, яка відображає сучасний міжнародний стандарт у сфері охорони материнства.
- ¹⁴ Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами надається матерям; відпустка при народженні дитини – чоловікам; відпустка для догляду за дитиною може бути використана будь-яким із батьків або доглядальником/-цею після відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустки при народженні дитини або відпустки у зв'язку з удочерінням або усиновленням.
- ¹⁵ UNESCO, Tashkent Declaration and Commitments to Action for Transforming Early Childhood Care and Education, 16 November 2022 <https://www.unesco.org/sites/default/files/medias/fichiers/2022/11/tashkent-declaration-ecce-2022.pdf>
- ¹⁶ UNICEF. Family-Friendly Policies: Redesigning the Workplace of the Future. A Policy Brief, 2019. <https://www.unicef.org/documents/family-friendly-policies-redesigning-workplace-future>.
- ¹⁷ UNICEF. Family-Friendly Policies: Redesigning the Workplace of the Future. A Policy Brief, 2019. <https://www.unicef.org/documents/family-friendly-policies-redesigning-workplace-future>.
- ¹⁸ UNICEF, Foundations for the Future: Strengthening Early Childhood Education and Care Systems for Ages 0-3 in Europe and Central Asia, (2024), p. 22 <https://www.unicef.org/eca/media/36911/file/Strengthening%20Early%20Childhood%20Education%20and%20Care%20Systems%20for%20Ages%200-3%20in%20Europe%20and%20Central%20Asia.pdf>
- ¹⁹ IOM Lithuania Migration Information Centre, Benefits for Parents. <https://micenter.lt/en/benefits-for-parents>
- ²⁰ ILO, Closing the gender gap in paid parental leaves: Better parental leaves for more caring societies. Care Economy Brief (2025). <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-06/ILO%20Care%20Economy%20Brief%20-%20Closing%20the%20gender%20gap%20in%20paid%20parental%20leaves.pdf>; OECD. "Paid parental leave – Big differences for mothers and fathers. OECD Policy Brief" (2023). <https://www.oecd.org/en/blogs/2023/01/Paid-parental-leave--Big-differences-for-mothers-and-fathers.html>; International Network on Leave Policies & Related Research, Spotlight on public policy: Parental leave (2021). https://www.weps.org/sites/default/files/2021-03/Spotlight_on_Public_Policy_Parental%20Leave.pdf; European Parliament, The need for fully paid, non-transferable parental leave: Leaving inequality behind and giving our children the care they need, Background Paper (2018). <https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/139328/MenCare-Parental-Leave-Platform-Background-Paper-EU-Parliament-21.02.18.pdf>
- ²¹ Swedish Social Insurance Agency, Parental benefits. <https://www.forsakringskassan.se/english/parents/when-the-child-is-born/parental-benefit>; "What Is the Evidence on the Swedish "Paternity Leave" Policy?: Policy Brief". FREE Network, 5 February 2024. <https://freepolicybriefs.org/2024/02/05/fathers-parental-leave-policy/>

- ²² Spain, Ministry of the Presidency, Justice and Relations with the Courts, Royal Decree-Law 6/2019, of March 1, on urgent measures to guarantee equal treatment and opportunities between women and men in employment and occupation (Official State Bulletin, No. 57, 7 March 2019). <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6>
- ²³ ILO, Maternity Protection Convention No. 183, Geneva, 2000. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312328
- ²⁴ WHO & UNICEF, Global Strategy for Infant and Young Child Feeding. Geneva: WHO, 22 December 2003. <https://www.who.int/publications/i/item/9241562218>
- ²⁵ UNICEF. Family-Friendly Policies: Redesigning the Workplace of the Future. A Policy Brief. <https://www.unicef.org/documents/family-friendly-policies-redesigning-workplace-future>
- ²⁶ EU, Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU (Official Journal of the European Union, L 188, 79–93). <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj>
- ²⁷ European Commission, European Education Area, Early childhood education and care. <https://education.ec.europa.eu/education-levels/early-childhood-education-and-care>
- ²⁸ UNICEF, Foundations for the Future: Strengthening Early Childhood Education and Care Systems for Ages 0-3 in Europe and Central Asia (2024), p. 22. <https://www.unicef.org/eca/media/36911/file/Strengthening%20Early%20Childhood%20Education%20and%20Care%20Systems%20for%20Ages%200-3%20in%20Europe%20and%20Central%20Asia.pdf>
- ²⁹ ILO, The impact of care responsibilities on women's labour force participation. Statistical Brief. October 2024. https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/GEDI-STAT%20brief_formatted_28.10.24_final.pdf
- ³⁰ UNICEF, Foundations for the Future: Strengthening Early Childhood Education and Care Systems for Ages 0-3 in Europe and Central Asia (2024). <https://www.unicef.org/eca/media/36911/file/Strengthening%20Early%20Childhood%20Education%20and%20Care%20Systems%20for%20Ages%200-3%20in%20Europe%20and%20Central%20Asia.pdf>
- ³¹ ILO, Decent work and the care economy. International Labour Conference 112th Session (2024). <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/decent-work-and-care-economy>
- ³² OECD, Starting Strong VI: Supporting Meaningful Interactions in Early Childhood Education and Care, 28 June 2021. https://www.oecd.org/en/publications/starting-strong-vi_f47a06ae-en.html
- ³³ UNICEF, Foundations for the Future: Strengthening Early Childhood Education and Care Systems for Ages 0-3 in Europe and Central Asia (2024). <https://www.unicef.org/eca/media/36911/file/Strengthening%20Early%20Childhood%20Education%20and%20Care%20Systems%20for%20Ages%200-3%20in%20Europe%20and%20Central%20Asia.pdf>
- ³⁴ UNICEF, A flexible preschool system for every child: diversifying early learning in Europe and Central Asia. Report (2023). <https://www.unicef.org/eca/reports/flexible-preschool-system-every-child>
- ³⁵ UNICEF, A flexible preschool system for every child: diversifying early learning in Europe and Central Asia: Case Studies (2023). <https://www.unicef.org/eca/media/34641/file/Case%20Studies%20A%20flexible%20preschool%20system%20for%20every%20child.pdf>
- ³⁶ European Commission, "A European Care Strategy for Caregivers and Care Receivers", press release, 7 September 2022. https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/news/european-care-strategy-caregivers-and-care-receivers-2022-09-07_en
- ³⁷ European Commission, Gender Equality Strategy 2026–2030, Brussels, 5 March 2026. https://commission.europa.eu/document/download/1f5fa936-9fba-4435-93f5-32fa220bac82_en?filename=gender-equality-strategy-2026-2030.pdf
- ³⁸ ILO, ILO policy guidelines on the promotion of decent work for early childhood education personnel, Geneva, 2014. https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-05/MEECE_FinalReport_2014_Guideline-E-WEB.PDF
- ³⁹ ILO, The impact of care responsibilities on women's labour force participation. Statistical Brief. October 2024. https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/GEDI-STAT%20brief_formatted_28.10.24_final.pdf
- ⁴⁰ UNICEF, Add today, multiply tomorrow: building an investment case for early childhood education. November 2022. <https://www.unicef.org/reports/add-today-multiply-tomorrow>
- ⁴¹ ILO, Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work. Report. Geneva, 2022. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/documents/publication/wcms_838653.pdf
- ⁴² OECD, Female Labour Force Participation: Past Trends and Main Determinants (2003). https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2003/12/female-labour-force-participation_g17a1491/082872464507.pdf
- ⁴³ UNICEF & Overseas Development Institute, Universal Child Benefits: Policy Issues and Options, June 2020. <https://www.unicef.org/reports/universal-child-benefits-2020>
- ⁴⁴ ILO, Ratifications of ILO conventions: Ratifications for Ukraine. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102867
- ⁴⁵ ILO, Ratifications of ILO conventions: Ratifications for Ukraine. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102867
- ⁴⁶ UN Treaty Body Database, Ratification Status for Ukraine. tinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/Treaty.aspx?CountryID=183&Lang=EN
- ⁴⁷ Ministry of Economy of Ukraine, "Ukraine ratifies the Buenos Aires Declaration on Trade and Women's Economic Empowerment", 13 December 2017. <https://me.gov.ua/News/Detail/0d2c0b56-284c-4155-b928-f8c00d1c22f6?lang=uk-UA&title=UkrainaPridnalasDoDeklaratsiiProTorgivliuTaRozshirennyaPravIMozhlivosteiZhinokVEkonomichniiSferi>

- ⁴⁸ Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: Указ Президента України № 722/2019 від 30 вересня 2019 р. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text>
- ⁴⁹ ILO, Ratifications of ILO conventions: Ratifications for Ukraine. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102867
- ⁵⁰ On the approval of the action plan for the implementation of the Government of Ukraine's commitments undertaken as part of the Biarritz Partnership international initiative for gender equality: Order of the Cabinet of Ministers of Ukraine No. 1578-r dated 16 December 2020. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1578-2020-%D1%80#Text>
- ⁵¹ Ministry of Foreign Affairs of Ukraine, "The Government of Ukraine will take part in the Generation Equality Action Coalitions international initiative", 21 October 2020. <https://mfa.gov.ua/news/uryad-ukrayini-vizme-uchast-u-mizhnarodnij-iniciativi-koalitsiyi-dij-dlya-spriyannya-dosyagnennyu-gendernoyi-rivnosti>.
- ⁵² On the approval of the draft letter from the Government of Ukraine to the Secretariat of the Equal Pay International Coalition (EPIC): Order of the Cabinet of Ministers of Ukraine No. 1127-r dated 16 September 2020. <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-shvalennya-proektu-lista-uryadu-a1127r>
- ⁵³ Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022–2024 роки: Розпорядження Кабінету Міністрів України № 752-р від 12 серпня 2022 р. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#Text>
- ⁵⁴ Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022–2024 роки з її реалізації: Розпорядження Кабінету Міністрів України № 1163-р від 20 грудня 2022 р. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text>
- ⁵⁵ Про схвалення Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2023–2025 роки: Розпорядження Кабінету Міністрів України № 815-р від 15 серпня 2023 р. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/815-2023-%D1%80#Text>
- ⁵⁶ Про схвалення Стратегії демографічного розвитку України на період до 2040 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України № 922-р від 30 серпня 2024 р. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/922-2024-%D1%80#Text>
- ⁵⁷ Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства охорони здоров'я України № 256 від 29 грудня 1993 р. / Наказ Міністерства охорони здоров'я № 1254 від 13.10.2017 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1508-17#Text>
- ⁵⁸ European Commission (2023). Report on Ukraine for 2023, SWD (2023) 699 final. Brussels, 8 November 2023. https://eu-ua.kmu.gov.ua/wp-content/uploads/22506-SWD_2023_699-Ukraine-report_ENG-UKR.pdf
- ⁵⁹ Кодекс законів про працю України: Закон України № 322-VIII від 10 грудня 1971 р.. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
- ⁶⁰ Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України № 2136-IX від 15 березня 2022 р. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
- ⁶¹ Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні у 2024 році. https://www.ombudsman.gov.ua/storage/app/media/uploaded-files/%D0%A9%D0%BE%D1%80%D1%96%D1%87%D0%BD%D0%B0_%D0%B4%D0%BE%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D1%96%D0%B4%D1%8C_%D0%A3%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE_2024_%D1%80%D0%BE%D1%86%D1%96.pdf
- ⁶² Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників: Закон України № 3680-IX від 25 квітня 2024 р. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3680-20#top>
- ⁶³ On Approval of Guidelines for Incorporating Provisions Aimed at Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men in Labour Relations into Collective Agreements and Accords: Order of the Ministry of Social Policy No. 56 dated 29 January 2020. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0056739-20#Text>
- ⁶⁴ On Approval of Guidelines for Gender Impact Assessment of Sectoral Reforms: Order of the Ministry of Social Policy No. 257 dated 14 April 2020. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0257739-20#Text>
- ⁶⁵ On Approval of the Guidelines for Implementing Gender-Responsive and Human Rights-Based Approaches at the Level of Territorial Communities: Order of the Ministry of Social Policy No. 359 dated 27 December 2022. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0359739-22#Text>
- ⁶⁶ On Approval of Methodological Recommendations for Conducting Gender Audits by Enterprises, Institutions, and Organizations: Order of the Ministry of Social Policy No. 448, 9 August 2021. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0448739-21#Text>
- ⁶⁷ On Approval of Methodological Recommendations for Conducting Gender Audits by Enterprises, Institutions, and Organizations: Order of the Ministry of Social Policy No. 448, 9 August 2021. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0448739-21#Text>
- ⁶⁸ On Approval of the Regulation on the Activities of Children's Rooms in Institutions and Organizations: Order of the Ministry of Social Policy No. 136, 19 April 2022. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0557-22#Text>
- ⁶⁹ Code of Laws on Labour of Ukraine. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
- ⁷⁰ Додаткова соціальна відпустка в Україні та відпустка для догляду за близькими в ЄС не є еквівалентними, а лише частково співставними через різні критерії прийнятності та цілі політики.
- ⁷¹ Code of Laws on Labour of Ukraine. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

- ⁷² Про відпустки: Закон України № 504/96-ВР від 15 листопада 1996 р. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/en/504/96-%D0%B2%D1%80?lang=uk#Text>
- ⁷³ Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною: Закон України № 1401-ІХ від 15 квітня 2021 р. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1401-20#Text>
- ⁷⁴ Про внесення змін до статті 10-1 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» щодо рівних можливостей матері і батька, які є військовослужбовцями, на догляд за дитиною в особливий період: Закон України № 2490-ІХ від 29 липня 2022 р. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2490-IX#Text>
- ⁷⁵ Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо особливостей використання відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами: Закон України № 3238-ІХ від 13 липня 2023 р. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3238-20#Text>
- ⁷⁶ Про внесення змін до деяких законів України щодо підтримки сімей з дітьми та створення умов, які сприяють поєднанню материнства (татівства) з професійною діяльністю: Закон України № 4681-ІХ від 5 листопада 2025 р. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4681-20>
- ⁷⁷ Деякі питання надання послуги з догляду за дитиною до трьох років «муніципальна няня»: Постанова Кабінету Міністрів України № 68 від 30 січня 2019 р. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/68-2019-%D0%BF#Text>
- ⁷⁸ Про внесення змін до Порядку відшкодування вартості послуги з догляду за дитиною до трьох років «муніципальна няня»: Постанова Кабінету Міністрів України № 897 від 30 вересня 2020 р. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/897-2020-%D0%BF#n11>
- ⁷⁹ Міністерство соціальної політики, сім'ї та єдності України, Муніципальна няня. <https://www.msp.gov.ua/otrymuvacham-soc-pidtrymky/pro-soc-pidtrymku/sotsialni-posluhy/munitsypalna-nyanya>
- ⁸⁰ Про дошкільну освіту: Закон України № 3788-ІХ від 6 червня 2024 р. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3788-20#Text>
- ⁸¹ ILO, Analysis of care system expansion in post-Socialist EU Member States: lessons learnt and good practices for Ukraine (2023) <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/UA%20Analysis%20of%20care%20system%20expansion%20in%20post-Socialist%20EU%20Member%20States%20UA.pdf>
- ⁸² Henrik Lindh, Ukrainian preschools today. A review of current legislative, institutional, and budgetary framework of preschool education in Ukraine from an international perspective (Kyiv, Uston Publishing LLC, 2025) <https://share.google/8TuleBALzaU9Y0e21>
- ⁸³ UNICEF, "New early childhood education framework to drive forward access to quality, inclusive and sustainable services", 14 May 2025. <https://www.unicef.org/ukraine/en/press-releases/new-early-childhood-education-framework>
- ⁸⁴ Міністерство соціальної політики, ЮНІСЕФ, КСЕ, Національне опитування щодо сприйняття і обізнаності населенням соціальної політики в Україні: Аналітичний звіт (2024). https://www.unicef.org/ukraine/media/48851/file/KSE_MoSP_UNICEF_report_Sociology_Eng.pdf.pdf
- ⁸⁵ ILO, Closing the gender gap in paid parental leaves: Better parental leaves for a more caring world of work: ILO Care Economy Brief, 24 June 2025. <https://www.ilo.org/publications/closing-gender-gap-paid-parental-leaves-better-parental-leaves-more-caring>
- ⁸⁶ UNFPA & Info Sapiens, The role of men in parenthood during the full-scale war (2023). https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/eng_rol_cholovikiv_u_batkivstvi_u_chas_povnomasshtabnoi_viyny.pptx_.pdf
- ⁸⁷ UNICEF, Situation Analysis of Children in Ukraine (2024). https://www.unicef.org/ukraine/media/49206/file/UNICEF_SitAn_2024_ENG.pdf.pdf
- ⁸⁸ Шишкін В. Зміни рівня та структури доходів домогосподарств України під впливом повномасштабної війни. Економіка та суспільство, Випуск № 62, 2024. <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/download/4018/3948/>
- ⁸⁹ Розраховано авторами за даними звіту ЮНІСЕФ «Соціально-економічний стан домогосподарств України» 2024. <https://www.unicef.org/ukraine/documents/social-economical-state-2023-24>
- ⁹⁰ Шишкін В. Зміни рівня та структури доходів домогосподарств України під впливом повномасштабної війни. Економіка та суспільство, Випуск № 62, 2024. <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/download/4018/3948/>
- ⁹¹ UNICEF, Ptoukha Institute for Demography and Social Studies of the National Academy of Sciences of Ukraine, Child poverty and disparities in Ukraine: Research report, 2024. <https://knowledge.unicef.org/ukraine/resource/child-poverty-and-disparities-ukraine>
- ⁹² Cherenko L., Sarioglu V. Child Poverty: Initial Estimates of the Impact of the War on the Situation of Households with Children. UNICEF, Ptoukha Institute for Demography and Social Studies of the National Academy of Sciences of Ukraine (2023). <https://clearinghouse.unicef.org/sites/ch/files/ch/teams-UKR-PrgmEff-UCO%20KnowledgeUNICEF-Child%20Poverty%20Brief%20Ukraine%202023%20ENG-3.0.pdf>
- ⁹³ UNICEF, Ptoukha Institute for Demography and Social Studies of the National Academy of Sciences of Ukraine, Child poverty and disparities in Ukraine: Research report. 2024. <https://knowledge.unicef.org/ukraine/resource/child-poverty-and-disparities-ukraine>
- ⁹⁴ Стандартний показник нерівності доходів населення. Він коливається від 0 до 1, де 0 означає повну рівність, коли всі мають однаковий дохід, а 1 означає повну нерівність, коли всі доходи зосереджені в одному домогосподарстві або в одній особі. Методологічні положення державного статистичного спостереження «Статистика доходів та умов життя (EU-SILC)», затверджені Наказом Державної служби статистики № 111 від 3 липня 2025 року. <https://www.ukrstat.gov.ua/norm-doc/2025/111/111.pdf> (дата запиту 05.01.2026)
- ⁹⁵ Шишкін В. Зміни рівня та структури доходів домогосподарств України під впливом повномасштабної війни. Економіка та суспільство, Випуск № 62, 2024. <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/download/4018/3948/>
- ⁹⁶ Monitoring Living Conditions in Ukraine: Key takeaways / World Bank, 2024. <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/bf81d-702093c4e7ce911cb00603d3fb9-0080012025/original/Listen-to-Ukraine-Update-2025.pdf>
- ⁹⁷ Monitoring Living Conditions in Ukraine: Key takeaways / World Bank, 2024. <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/bf81d-702093c4e7ce911cb00603d3fb9-0080012025/original/Listen-to-Ukraine-Update-2025.pdf>

- ⁹⁸ Ситуаційний аналіз становища дітей в Україні 2024: Резюме / ЮНІСЕФ, 2024. https://www.unicef.org/ukraine/media/49201/file/UNICEF_SitAn_Summary_2024_UKR.pdf
- ⁹⁹ Соціально-економічний стан домогосподарств України, / ЮНІСЕФ, 2024. <https://www.unicef.org/ukraine/documents/social-economical-state-2023-24>
- ¹⁰⁰ Житло та житлові умови україн_ок: результати опитування / Cedos, 2024. <https://cedos.org.ua/en/researches/housing-and-residential-conditions-of-ukrainians-survey-results/>
- ¹⁰¹ Соціально-економічний стан домогосподарств України, / ЮНІСЕФ, 2024. <https://www.unicef.org/ukraine/documents/social-economical-state-2023-24>
- ¹⁰² Про внесення змін до деяких законів України щодо підтримки сімей з дітьми та створення умов, які сприяють поєднанню материнства (татівства) з професійною діяльністю: Закон України № 4681-IX від 05.11.2025 р. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4681-IX#Text>
- ¹⁰³ UNICEF Ukraine, Annual Report 2024. <https://open.unicef.org/download-pdf?country-name=Ukraine&year=2024>
- ¹⁰⁴ UN Women, "Three years of full-scale war in Ukraine roll back decades of progress for women's rights, safety and economic opportunities", 19 February 2025. <https://www.unwomen.org/en/news-stories/press-release/2025/02/three-years-of-full-scale-war-in-ukraine-roll-back-decades-of-progress-for-womens-rights-safety-and-economic-opportunities>
- ¹⁰⁵ Соціально-економічний стан домогосподарств України, / ЮНІСЕФ, 2024. <https://www.unicef.org/ukraine/documents/social-economical-state-2023-24>
- ¹⁰⁶ The benefits of investing in transformative childcare policy packages towards gender equality and social justice / ILO, 2023. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/briefingnote/wcms_900115.pdf
- ¹⁰⁷ Соціально-економічний стан домогосподарств України, / ЮНІСЕФ, 2024. <https://www.unicef.org/ukraine/documents/social-economical-state-2023-24>
- ¹⁰⁸ Середня заробітна плата за видами економічної діяльності (щомісячна інформація) / Державна служба статистики України, 2025.
- ¹⁰⁹ Вертикальна сегрегація описує зосередження чоловіків на керівних, високостатусних посадах, тоді як жінки залишаються на нижчих рівнях ієрархії, що часто називають «скляною стелею».
- ¹¹⁰ Горизонтальна сегрегація означає концентрацію чоловіків і жінок у різних секторах і професіях, наприклад, жінки переважають у сфері догляду, освіти та послуг, а чоловіки — у сферах технологій, інженерії та будівництва.
- ¹¹¹ Класифікація професій ДК 003:2010 / Державна служба статистики України. <https://stat.gov.ua/uk/page-contents/klasyfikator-profesiy-kp>
- ¹¹² Професійні групи визначаються відповідно до Міжнародної стандартної класифікації професій (перегляд 2008 року), розробленої Міжнародною організацією праці для класифікації професій за завданнями й рівнями кваліфікації та забезпечення порівняльного аналізу ринку праці між країнами.
- ¹¹³ Робоча назва, що об'єднує такі групи за класифікацією ISCO-08: кваліфіковані працівники/-ці сільського, лісового та рибного господарства; працівники/-ці ремісничих та споріднених професій; оператори/-ки установок і машин та складальники/-ці.
- ¹¹⁴ Класифікація видів економічної діяльності (КВЕД, ДК 009:2010). https://stat.gov.ua/sites/default/files/2025-11/dc_009.pdf
- ¹¹⁵ Економічні сектори відповідають стандартним секціям Класифікації видів економічної діяльності Державної служби статистики України (NACE 2.1 UA), а також групуванням, що використовуються в національній статистиці праці. <https://stat.gov.ua/en/codelist> Ці класифікації гармонізовані зі Статистичною класифікацією видів економічної діяльності в Європейському Союзі (NACE Rev. 2.1). <https://ec.europa.eu/eurostat/web/nace>
- ¹¹⁶ Скорочена назва секції за КВЕД «Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність».
- ¹¹⁷ Відповідно до визначення Міжнародної організації праці та Міжнародної конференції статистиків праці, економічно неактивні особи — це ті, хто не є ні зайнятими, ні безробітними. До цієї категорії належать особи, які не працюють і не шукають роботу, а також ті, хто може шукати роботу, але не готовий приступити до неї протягом визначеного періоду. Цей термін використовується для відмежування цієї групи від зайнятих і безробітних осіб у статистиці ринку праці.
- ¹¹⁸ Самозайнятість означає роботу у власній економічній одиниці, де особа здійснює контроль над діяльністю, несе економічний ризик і отримує дохід безпосередньо з прибутку. До неї належать роботодавці, самозайняті особи, що працюють на власний рахунок, неоплачувані працівники/-ці сімейних підприємств, а також члени виробничих кооперативів. Самозайнятість відрізняється від неформальної зайнятості, яка пов'язана з правовим статусом і реєстрацією роботи.
- ¹¹⁹ Робота за наймом означає роботу, що виконується для роботодавця на основі явного або неявного трудового договору, за якого винагорода не залежить безпосередньо від прибутку підприємства. Працівник/-ця не несе економічного ризику та отримує заробітну плату або оклад за свою працю.
- ¹²⁰ Неформальна зайнятість включає неформальну найману працю та самозайнятість, а також неоплачувану працю у підприємствах, що генерують дохід, де робота не зареєстрована або не захищена законом і не передбачає наявності стабільних трудових договорів, пільг, соціального захисту та представництва працівників/-ць.
- ¹²¹ Barriers to employment for vulnerable categories of women in the labour market. Analytical report / UNDP, 2017. <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/ua/3da604e36a9adbca140bf8566ee2a6cfe1edcfbcacd5a2d019e0503915dc735a.pdf>
- ¹²² Закон України «Про Державний бюджет України на 2025 рік» № 4059-IX від 19 листопада 2024. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4059-IX#Text>
- ¹²³ Закон України «Про відпуски» № 504/96-ВР від 15 листопада 1996. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>

- ¹²⁴ Соціально-економічний стан домогосподарств України, / ЮНІСЕФ, 2024. <https://www.unicef.org/ukraine/documents/social-economic-state-2023-24>
- ¹²⁵ Гендерні стереотипи та ролі очима молоді: до і після початку повномасштабної російської агресії: звіт за результатами дослідження / Info Sapiens для ГО «Інсайт», 2022. https://www.insight-ukraine.org/wp-content/uploads/2023/02/GS_2.pdf
- ¹²⁶ Hearle C., Yevsyukova M. (2024) Women's Economic Empowerment in Ukraine: Key barriers and opportunities since Russia's full-scale invasion. Work and Opportunities for Women (WOW) Programme alliance. https://assets.publishing.service.gov.uk/media/68243c947b63976092644af9/WOW_Report_Q107_Ukraine_barriers_and_Opps_final.odt
- ¹²⁷ Ukraine Internal Displacement Report: General Population Survey Round 15, November–December 2023 / IOM, 2023. <https://dtm.iom.int/reports/ukraine-internal-displacement-report-general-population-survey-round-15-november-december>
- ¹²⁸ Звіт про внутрішнє переміщення населення в Україні: Опитування загального населення, раунд 18, жовтень 2024 / IOM, 2024. https://dtm.iom.int/sites/g/files/tmzbd11461/files/reports/IOM_Ukraine_GPS_Internal%20Displacement%20Report_R18_October_2024_UA.pdf?iframe=true
- ¹²⁹ Лебідь М. Економічна активність жінок vs підвищення народжуваності: як досягти балансу / VoxUkraine, 2024. <https://vox-ukraine.org/ekonomichna-aktyvnist-zhinok-vs-pidvyshhennya-narodzhuvanosti-yak-dosyagty-balansu>
- ¹³⁰ Проблеми українських дітей під час війни: II хвиля (29 жовтня – 2 листопада 2023) / Соціологічна група «Рейтинг» на замовлення проекту «Дій для дітей України», 2023. <https://www.ratinggroup.ua/news/problemi-ukra-nskih-d-tey-p-d-chas-v-yni-hvilya-29-zhovtnya-2-listopada-2023>
- ¹³¹ Criado-Perez, Caroline, Invisible Women: Data Bias in a World Designed for Men (New York :Abrams Press, 2019). <https://forbes.ua/leadership/robochiy-den-u-zhinok-trivalishiy-nizh-u-cholovikiv-pratsyuyut-usi-zhinki-ale-deyakim-za-tse-ne-platyat-golovni-fakti-z-knigi-nevidimi-zhinki-kerolayn-kriado-peres-04092021-2367>
- ¹³² Care work and care jobs for the future of decent work / ILO, 2018. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_633135.pdf
- ¹³³ Роль чоловіків у батьківстві під час повномасштабної війни: результати соціологічного дослідження / ЮНФПА, 2023. https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/ukr_rol_cholovikiv_u_batkivstvi_u_chas_povnomasshtabnoi_viyny.pdf
- ¹³⁴ Гендерний профіль країни. Україна / NIRAS, 2023. https://euneighbourseast.eu/wp-content/uploads/2024/03/eu4genderhelpdesk_ukrainegenderprofile_2023-cgp_ukr_v5.pdf
- ¹³⁵ Ситуаційний аналіз становища дітей в Україні / ЮНІСЕФ, 2024 https://www.unicef.org/ukraine/en/media/49196/file/UNICEF_SitAn_2024_UKR.pdf.pdf
- ¹³⁶ Якість відновлення жінки після пологів: Дослідження / ГО «Генерація матерів Лада», 2025. <https://golada.org/Research-Quality-of-recovery-of-women-after-childbirth>
- ¹³⁷ Якість відновлення жінки після пологів: Дослідження / ГО «Генерація матерів Лада», 2025. <https://golada.org/Research-Quality-of-recovery-of-women-after-childbirth>
- ¹³⁸ В межах опитування лише дві респондентки відповіли, що і вони, і їхні чоловіки брали відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею 3 років (ймовірно, розділили її), а двоє чоловіків узяли відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею 6 років разом із матір'ю.
- ¹³⁹ Ukraine war 'deepening harmful gender stereotypes', putting gender equality at risk. / Plan International, 2024. <https://plan-international.org/news/2024/02/19/ukraine-war-puts-gender-equality-at-risk>
- ¹⁴⁰ Gender segregation in professional pre-higher and higher education / CEDOS, 2024. <https://cedos.org.ua/en/researches/gender-segregation-in-professional-pre-higher-and-higher-education/>
- ¹⁴¹ Gender Equality and Response to Domestic Violence in the Private Sector of Ukraine: Call for Action / UNFPA, 2019. <https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/%D0%93%D0%95%D0%9D%D0%94%D0%95%D0%A0%D0%9D%D0%90%20%D0%A0%D0%86%D0%92%D0%9D%D0%86%D0%A1%D0%A2%D0%AC%202%20%281%29.pdf>
- ¹⁴² Gender Equality and Response to Domestic Violence in the Private Sector of Ukraine: Call for Action / UNFPA, 2019.
- ¹⁴³ Gender Equality and Response to Domestic Violence in the Private Sector of Ukraine: Call for Action / UNFPA, 2019. <https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/%D0%93%D0%95%D0%9D%D0%94%D0%95%D0%A0%D0%9D%D0%90%20%D0%A0%D0%86%D0%92%D0%9D%D0%86%D0%A1%D0%A2%D0%AC%202%20%281%29.pdf>
- ¹⁴⁴ Family-Friendly Companies Ranking / UNFPA, 2021. https://csr-ukraine.org/wp-content/uploads/2021/10/ranking_results_report_final.pdf
- ¹⁴⁵ Paid leave for fathers: Recent OECD policy trends / OECD, 2025. https://www.oecd.org/en/publications/paid-leave-for-fathers_07442bed-en/full-report.html
- ¹⁴⁶ Maryna Lebid, Women's Economic Activity and Childcare / VoxUkraine, 2024. <https://voxukraine.org/en/womens-economic-activity-vs-birth-rate-increase-achieving-balance>
- ¹⁴⁷ Female entrepreneurship: the number of Ukrainian women in business is growing / YC Market, 2025. <https://blog.youcontrol.market/zhinochie-pidpriemnitstvo-kilkist-ukrayinok-u-biznesi-zrostaie/>
- ¹⁴⁸ How to increase women's employment and why is it important for the economy: analytical note / Centre for Economic Strategies, 2019. https://ces.org.ua/wp-content/uploads/2019/09/%D0%B3%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B0-%D0%B7%D0%B0%D0%BF%D0%B8%D1%81%D0%BA%D0%B0_4_final-1.pdf

- ¹⁴⁹ Lindh, H., Ukrainian preschools today: Budgetary framework. A review of the current legislative, institutional and financial framework of preschool education in Ukraine from an international perspective (Kyiv, Uston Publishing LLC, 2024). https://www.polaris.org.ua/documents/UKRAINIAN_PRESCHOOLS_TODAY.pdf
- ¹⁵⁰ Державна служба статистики України (2025). Дошкільна освіта в Україні у 2024 році. https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2023/osv/osv_rik/dosh_osv_Ukr_2024.xls
- ¹⁵¹ Family and Family Relations in Ukraine: modernity and development trends / UNFPA, Kyiv, Osнова-Prynt LLC, 2009. <https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Family%20and%20Family%20Relations%20%282009%29%20%28EN%29.pdf>
- ¹⁵² Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work / ILO, 2022. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_838653.pdf
- ¹⁵³ Churchill H., Sandbæk M., Jackson A., Jerinić J., Arsić J., Dobrotić I. and others, The conceptualisation and delivery of family support in Europe. A review of international and European policy frameworks and standards (2021). https://eurofamnet.eu/system/files/wg2_policyreviewreport_sept_2021.pdf
- ¹⁵⁴ Vandebroek M., Early childhood care and education policies that make a difference. The Palgrave Handbook of Family Policy (Cham, Palgrave Macmillan, 2020), pp. 169–191. https://doi.org/10.1007/978-3-030-54618-2_8
- ¹⁵⁵ Analysis of care system expansion in post-Socialist EU Member States / ILO, 2023. https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-06/ENG_Analysis%20of%20care%20system%20expansion%20in%20post-Socialist%20EU%20Member%20States.pdf
- ¹⁵⁶ Державна служба статистики України (2025). Дошкільна освіта в Україні у 2024 році. https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2023/osv/osv_rik/dosh_osv_Ukr_2024.xls
- ¹⁵⁷ Державна служба статистики України (2024). Дошкільна освіта в Україні у 1990–2023 рр. https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2023/osv/osv_rik/zdo_1990-2023.xls
- ¹⁵⁸ Ministry of Education and Science of Ukraine (2025). Education Digest, July 2025. <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/mizhnarodna/2025/08/education-digest-3-full-document-compressed.pdf>
- ¹⁵⁹ Державна служба статистики України (2025). Дошкільна освіта в Україні у 2024 році. https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2023/osv/osv_rik/dosh_osv_Ukr_2024.xls
- ¹⁶⁰ Державна служба статистики України (2025). Дошкільна освіта в Україні у 2024 році. https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2023/osv/osv_rik/dosh_osv_Ukr_2024.xls
- ¹⁶¹ Ліва колонка відображає класифікацію до 2025 року за даними Державної служби статистики. Права колонка подає типологію 2025 року, яка не є прямо зіставною. Дані про центри педагогічного партнерства та центри розвитку дитини раніше не публікувалися.
- ¹⁶² Державна служба статистики України (2025). Дошкільна освіта в Україні у 2024 році. https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2023/osv/osv_rik/dosh_osv_Ukr_2024.xls
- ¹⁶³ Нова типологія не підлягає прямому порівнянню зі старою.
- ¹⁶⁴ Report on damage to infrastructure caused by Russia's military aggression against Ukraine: November 2024 / KSE, 2024. https://kse.ua/wp-content/uploads/2025/02/KSE_Damages_Report-November-2024--ENG.pdf
- ¹⁶⁵ Ministry of Education and Science of Ukraine, Education Digest (2025). <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/mizhnarodna/2025/08/education-digest-3-full-document-compressed.pdf>
- ¹⁶⁶ Державна служба статистики України (2025). Дошкільна освіта в Україні у 2024 році. https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2023/osv/osv_rik/dosh_osv_Ukr_2024.xls
- ¹⁶⁷ Державна служба статистики України (2025). Дошкільна освіта в Україні у 2024 році. https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2023/osv/osv_rik/dosh_osv_Ukr_2024.xls
- ¹⁶⁸ Довідка за результатами моніторингового дослідження (вивчення питання) щодо забезпечення рівного доступу до дошкільної освіти / Державна служба якості освіти, 2024. https://sqe.gov.ua/wp-content/uploads/2023/07/Dovidka_Monitoringove_doslidzhennya_dostup_doshkilnoi_osviti_SQE_24.04-05.05.2023.pdf
- ¹⁶⁹ Дошкільна освіта / НУШ, 2025. <https://nus.org.ua/2025/03/31/sector-osvity-trymayetsya-na-entuziazmi-zamministra-osvity-z-doshkillya-anastasiya-konovalova/>
- ¹⁷⁰ Дошкільна освіта в Україні у 2024 році / Державна служба статистики України, 2025. https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2023/osv/osv_rik/dosh_osv_Ukr_2024.xls
- ¹⁷¹ Дошкільна освіта в Україні у 2023 році / Державна служба статистики України, 2024. https://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2023/osv/osv_rik/dosh_osv_Ukr_2023.xls
- ¹⁷² Самооцінка домогосподарствами доступності окремих товарів та послуг у 2021 році / Державна служба статистики України, 2022. https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/03/sdotp_21.pdf
- ¹⁷³ Довідка за результатами моніторингового дослідження (вивчення питання) щодо забезпечення рівного доступу до дошкільної освіти / Державна служба якості освіти, 2024. [Dovidka_Monitoringove_doslidzhennya_dostup_doshkilnoi_osviti_SQE_24.04-05.05.2023.pdf](https://sqe.gov.ua/wp-content/uploads/2023/07/Dovidka_Monitoringove_doslidzhennya_dostup_doshkilnoi_osviti_SQE_24.04-05.05.2023.pdf)
- ¹⁷⁴ «Дошкільна освіта тримається на чистому ентузіазмі» – інтерв'ю з Анастасією Коноваловою, заступницею Міністра освіти і науки України / НУШ, 2025. https://lb.ua/society/2025/03/17/665660_anastasiya_konovalova_z.html

- ¹⁷⁵ Довідка за результатами моніторингового дослідження (вивчення питання) щодо забезпечення рівного доступу до дошкільної освіти / Державна служба якості освіти, 2024. https://sqe.gov.ua/wp-content/uploads/2023/07/Dovidka_Monitoring-gove_doslidzhennya_dostup_doshkilnoi_osviti_SQE_24.04-05.05_2023.pdf
- ¹⁷⁶ Державна служба статистики України (2025). Дошкільна освіта в Україні у 2024 році. https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2023/osv/osv_rik/dosh_osv_Ukr_2024.xls
- ¹⁷⁷ Дитяча бідність в Україні / ІДСД ім. М. В. Птухи НАН України, 2023. <https://idss.org.ua/arhiv/Ukraine%20Child%20Poverty%20Brief%202023%20ukr.pdf>
- ¹⁷⁸ Education Digest, July 2025 / Ministry of Education and Science of Ukraine, 2025. <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/mizhnarodna/2025/08/education-digest-3-full-document-compressed.pdf>
- ¹⁷⁹ Education Digest, July 2025 / Ministry of Education and Science of Ukraine, 2025. <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/mizhnarodna/2025/08/education-digest-3-full-document-compressed.pdf>
- ¹⁸⁰ Institute of Educational Analytics. Functioning of preschool education for the period 2024-2025 academic year (2025). https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2025/06/az_funkczionuvannya-doshkilnoyi-osvity-2024-2025.pdf
- ¹⁸¹ Institute of Educational Analytics. Operational relevant data on the functioning of preschool education (2024).
- ¹⁸² Institute of Educational Analytics. Monitoring the coverage of preschool children in various forms of education (2023). <https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2023/12/informaczijna-dovidka.pdf>
- ¹⁸³ Станом на січень 2023 року 5 139 закладів працювали в очному форматі, 3 433 надавали послуги онлайн, а 1 330 функціонували у змішаному форматі.
- ¹⁸⁴ Education Digest, July 2025 / Ministry of Education and Science of Ukraine, 2025. <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/mizhnarodna/2025/08/education-digest-3-full-document-compressed.pdf>
- ¹⁸⁵ Дошкільна освіта в Україні у 2024 році / Державна служба статистики України, 2025. https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2023/osv/osv_rik/dosh_osv_Ukr_2024.xls
- ¹⁸⁶ Дошкільна освіта в Україні у 2024 році / Державна служба статистики України, 2025. https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2023/osv/osv_rik/dosh_osv_Ukr_2024.xls
- ¹⁸⁷ Дошкільна освіта в Україні у 2024 році / Державна служба статистики України, 2025. https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2023/osv/osv_rik/dosh_osv_Ukr_2024.xls
- ¹⁸⁸ PF3.2: Enrolment in childcare and pre-school: OECD family database / OECD, 2025. https://webfs.oecd.org/Els-com/Family_Database/PF3_2_Enrolment_childcare_preschool.pdf
- ¹⁸⁹ Дошкільна освіта в Україні у 2021 році / Державна служба статистики України, 2022. https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2022/osv/osv_rik/dosh_osv_Ukr_2021.xls
- ¹⁹⁰ Рекомендації щодо організації освітнього процесу в закладах дошкільної освіти у 2024/2025 навчальному році / МОН України, 2024. <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/news/2024/08/28/rekomendatsiyi-shchodo-orhanizatsiyi-osvitnoho-prot-sesu-doshkilna-osvita-2024.pdf>
- ¹⁹¹ Самооцінка домогосподарствами доступності окремих товарів та послуг у 2021 році / Державна служба статистики України, 2022. https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/03/sdotp_21.pdf
- ¹⁹² Дошкільна освіта в Україні у 2024 році / Державна служба статистики України, 2025. https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2023/osv/osv_rik/dosh_osv_Ukr_2024.xls
- ¹⁹³ Лібанова Е., Позняк О., Цимбал О. (2022). Масштаби та наслідки вимушеної міграції населення України внаслідок збройної агресії російської федерації. Демографія та соціальна економіка, 2022, 48(2), 37–57. <https://doi.org/10.15407/dse2022.02.037>
- ¹⁹⁴ Аксьонова С. (2022). Компенсаційний приріст народжуваності: очікування, чинники, перепони. Демографія та соціальна економіка. 2022, 50(4), 3–22. <https://doi.org/10.15407/dse2022.04.003>
- ¹⁹⁵ Демографічний прогноз для України 2023 року / ІДСД ім. М.В. Птухи НАН України, 2023. <https://idss.org.ua/arhiv/Ukr1991s1%202023%202035.xls>
- ¹⁹⁶ Національне опитування щодо сприйняття і обізнаності населенням соціальної політики в Україні: аналітичний звіт / ЮНІСЕФ, 2024. <https://www.unicef.org/ukraine/reports/social-policy-awareness>
- ¹⁹⁷ "4 out of 10 children missing out on regular early childhood education – UNICEF survey", 14 December 2024 / UNICEF, 2024. <https://www.unicef.org/ukraine/en/press-release/4-out-of-10-children-missing-out>
- ¹⁹⁸ Дошкільна освіта в Україні у 2024 році / Державна служба статистики України, 2025. https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2023/osv/osv_rik/dosh_osv_Ukr_2024.xls
- ¹⁹⁹ Особа зі спеціальними освітніми потребами – це особа, яка потребує додаткової постійної або тимчасової підтримки в освітньому процесі для забезпечення свого права на освіту. У 2024 році в Україні налічувалася 8121 дитина з інвалідністю та 61 125 дітей із спеціальними освітніми потребами.
- ²⁰⁰ Дошкільна освіта в Україні у 2024 році / Державна служба статистики України, 2025. https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2023/osv/osv_rik/dosh_osv_Ukr_2024.xls
- ²⁰¹ Рекомендації щодо організації освітнього процесу в закладах дошкільної освіти у 2024/2025 навчальному році / МОН України, 2024. <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/news/2024/08/28/rekomendatsiyi-shchodo-orhanizatsiyi-osvitnoho-prot-sesu-doshkilna-osvita-2024.pdf>
- ²⁰² Дошкільна освіта в Україні у 2024 році / Державна служба статистики України, 2025. https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2023/osv/osv_rik/dosh_osv_Ukr_2024.xls

- ²⁰³ Результат моніторингового дослідження (вивчення) стану підготовки закладів дошкільної, загальної середньої, позашкільної освіти до роботи у 2025/2026 навчальному році / Державна служба якості освіти України, 2025. https://sqe.gov.ua/wp-content/uploads/2025/12/gotovnist_zdo_2025-2026_sqe.pdf
- ²⁰⁴ «Дошкільна освіта тримається на чистому ентузіазмі» – інтерв'ю з Анастасією Коноваловою, заступницею Міністра освіти і науки України / НУШ, 2025. https://lb.ua/society/2025/03/17/665660_anastasiya_konvalova_z.html
- ²⁰⁵ Результат моніторингового дослідження (вивчення) стану підготовки закладів дошкільної, загальної середньої, позашкільної освіти до роботи у 2025/2026 навчальному році / Державна служба якості освіти України, 2025. https://sqe.gov.ua/wp-content/uploads/2025/12/gotovnist_zdo_2025-2026_sqe.pdf
- ²⁰⁶ Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили / ІДСД ім. М. В. Птухи НАН України, ЮНФПА, 2012. https://idss.org.ua/monografii/2013_ua_womens%20participation.pdf
- ²⁰⁷ Дутчак О., Стрельник О., Ткаліч О. (2022). Хто (по)турбується? Дитсадки в контексті гендерної нерівності. Київ, «АДЕФ-Україна», 2020. <https://commons.com.ua/file/uploads/хто-птурбується-online.pdf>
- ²⁰⁸ Результат моніторингового дослідження (вивчення) стану підготовки закладів дошкільної, загальної середньої, позашкільної освіти до роботи у 2024/2025 навчальному році / Державна служба якості освіти України, 2024. https://sqe.gov.ua/wp-content/uploads/2024/12/Zvit_Pochatok_2024-2025nr_SQEweb.pdf
- ²⁰⁹ Результат моніторингового дослідження (вивчення) стану підготовки закладів дошкільної, загальної середньої, позашкільної освіти до роботи у 2024/2025 навчальному році / Державна служба якості освіти України, 2024. https://sqe.gov.ua/wp-content/uploads/2024/12/Zvit_Pochatok_2024-2025nr_SQEweb.pdf
- ²¹⁰ «Дошкільна освіта тримається на чистому ентузіазмі» – інтерв'ю з Анастасією Коноваловою, заступницею Міністра освіти і науки України / НУШ, 2025. https://lb.ua/society/2025/03/17/665660_anastasiya_konvalova_z.html
- ²¹¹ Видатки бюджету / Міністерство фінансів України, 2026. <https://openbudget.gov.ua/national-budget/expenses?class=functional&view=table>
- ²¹² Henrik Lindh. Ukrainian preschools today. Budgetary framework. A review of current legislative, institutional, and of preschool education an international perspective. Kyiv, Uston Publishing LLC. https://www.polaris.org.ua/documents/UKRAINIAN_PRESCHOOLS_TODAY.pdf
- ²¹³ Public spending on childcare and early education / OECD, 2025. https://webfs.oecd.org/Els-com/Family_Database/PF3_1_Public_spending_on_childcare_and_early_education.pdf
- ²¹⁴ Analysis of care system expansion in post-Socialist EU Member States: lessons learned and good practices for Ukraine / ILO, 2024. <https://www.ilo.org/publications/analysis-care-system-expansion-post-socialist-eu-member-states-lessons>
- ²¹⁵ Ситуаційний аналіз становища дітей в Україні / ЮНІСЕФ, 2024. https://www.unicef.org/ukraine/en/media/49206/file/UNICEF_SitAn_2024_ENG.pdf.pdf
- ²¹⁶ Результат моніторингового дослідження (вивчення) стану підготовки закладів дошкільної, загальної середньої, позашкільної освіти до роботи у 2024/2025 навчальному році / Державна служба якості освіти України, 2024. https://sqe.gov.ua/wp-content/uploads/2024/12/Zvit_Pochatok_2024-2025nr_SQEweb.pdf
- ²¹⁷ «Дошкільна освіта тримається на чистому ентузіазмі» – інтерв'ю з Анастасією Коноваловою, заступницею Міністра освіти і науки України / НУШ, 2025. <https://nus.org.ua/2025/03/31/sector-osvity-trymayetsya-na-entuziazmi-zamministra-osvity-z-doshkil-lya-anastasiya-konvalova>
- ²¹⁸ The benefits of investing in transformative childcare policy packages towards gender equality and social justice. Brief / ILO, 2023. <https://webapps.ilo.org/globalcare/elibrary/docs/52>
- ²¹⁹ Центр розвитку дитини – це тип надавача послуг ДОД, який забезпечує дошкільну освіту, включно з частковими програмами та/або спеціалізованими психолого-педагогічними і розвиваючими послугами.
- ²²⁰ «Муніципальна няня» – це соціальна програма, запущена в Україні у 2019 році, за якою уряд частково відшкодовує батькам витрати на оплату послуг няні для догляду за їхніми дітьми віком до трьох років.
- ²²¹ Соціально-економічний стан домогосподарств України / ЮНІСЕФ, 2024. <https://www.unicef.org/ukraine/documents/social-economical-state-2023-24>
- ²²² Соціально-економічний стан домогосподарств України / ЮНІСЕФ, 2024. <https://www.unicef.org/ukraine/documents/social-economical-state-2023-24>
- ²²³ Державна соціальна підтримка осіб і дітей з інвалідністю в Україні: поточні механізми та напрямки вдосконалення / ЮНІСЕФ, 2025. <https://www.unicef.org/ukraine/documents/state-social-support-for-persons-and-children-with-disabilities>
- ²²⁴ Економіка, у якій жінки і чоловіки мають рівний доступ до праці, ресурсів, оплати, ухвалення рішень і обов'язків з догляду.
- ²²⁵ Вартість бездіяльності відображає потенційні економічні вигоди, які будуть втрачені в разі невпровадження або недостатнього масштабування політичних заходів. Зазвичай вона має грошовий вимір.
- ²²⁶ Оцінки були отримані на основі таблиць «витрати – випуск» із використанням цільових орієнтирів ЄС (Барселонські цілі) щодо оплачуваних відпусток, пов'язаних із доглядом за дітьми, та послуг ДОД.