ТРАНСФОРМАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ:

РОЗШИРЕННЯ ЕКОНОМІЧНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК ПІД ЧАС ВІЙНИ ТА ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ

2024-2025

german cooperation
DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT
HELVETAS
Alliance 2015 WELT HUNGER HILFE WHH CONCERN worldwide
JERU JOINT EMERGENCY RESPONSE UKRAINE
СОЦІО КОНСАЛТИНГ

Аналітичний звіт за результатами дослідження

«ТРАНСФОРМАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ: РОЗШИРЕННЯ ЕКОНОМІЧНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК ПІД ЧАС ВІЙНИ ТА ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ»

Звіт розроблено в рамках проекту «Підтримка відновлення соціальної та фінансової стійкості громад у постраждалих від війни громадах на сході та заході України», що фінансується Федеральним міністерством економічного співробітництва та розвитку Німеччини (BMZ) та реалізується Helvetas Swiss Intercooperation у партнерстві з JERU (Спільне реагування на надзвичайні ситуації в Україні Welthungerhilfe та Concern Worldwide).

Зміст цього звіту є виключною відповідальністю автора та не обов'язково відображає погляди донора та організацій, які ініціювали дослідження.

Автори:
Демченко Ірина, канд. екон. наук (керівник)
Макарова Олена, д-р екон. наук
Булига Наталія, канд. соціол. наук
Ілікчієва Катерина, канд. юрид. наук

Київ 2025

© Helvetas Swiss Intercooperation, 2025

ЗМІСТ

СПИСОК СКОРОЧЕНЬ 4

КОРОТКИЙ ВИКЛАД РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ 5

ВСТУП 9

1. ОКРЕМІ ПИТАННЯ РЕГУЛЮВАННЯ ЕКОНОМІЧНИХ ТА СОЦІАЛЬНИХ ПРАВ ЖІНОК: АНАЛІЗ ЗАКОНОДАВСТВА 14

2. РОЛЬ ПРАЦЮЮЧИХ ЖІНОК ПІД ЧАС ВІЙНИ ТА ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ 19

3. РОЗШИРЕННЯ ЕКОНОМІЧНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК: БАР'ЄРИ І ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ 28

3.1. Загальний огляд бар'єрів 28
3.2. Жінки, які мають малолітніх дітей 37
3.3. Жінки, які доглядають за дорослими членами родини 45
3.4. Жінки передпенсійного віку..... 52

ВИСНОВКИ 56

РЕКОМЕНДАЦІЇ 60

ДОДАТОК 1. Нормативно-правові акти у сфері ґендерної рівності 65

СПИСОК СКОРОЧЕНЬ

БФ – благодійний фонд

ВНЗ – вищі навчальні заклади

ВПО – внутрішньо переміщені особи

ГІ – глибинне інтерв'ю

ДНЗ – дошкільні навчальні заклади

ДСЗ – Державна служба зайнятості

ЄС – Європейський Союз

ЄСВ – єдиний соціальний внесок

ЗСУ – Збройні сили Україні

ІПЯЖ НАН України – Інститут демографії та проблем якості життя Національної академії наук України

КЗпПУ – Кодекс законів про працю України

МОП – Міжнародна організація праці

НУО – неурядова організація

ОСЕСД – обстеження соціально-економічного стану домогосподарств

ПДФО – податок на доходи фізичних осіб

ПТНЗ – професійно-технічні навчальні заклади

СЖО – складні життєві обставини

ФГД – фокус-групова дискусія

ФОП – фізична особа-підприємець

ЦГ – цільова група

ЦСР – Цілі сталого розвитку

КОРОТКИЙ ВИКЛАД РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ

Україна, де третій рік триває повномасштабна війна, відчуває дефіцит кваліфікованої і некваліфікованої робочої сили. Водночас рівень участі українських жінок у складі робочої сили значно поступається аналогічним показникам більшості європейських країн. Однією із вагомих причин ситуації, що склалась, є традиції в ґендерному розподілі сімейних зобов'язань. Жінки в Україні зазвичай виконують більшість неоплачуваної домашньої роботи, а також значну частину обов'язків із догляду та виховання дітей (онуків), догляду за людьми похилого віку та іншими членами родини, які його потребують внаслідок поранення, захворювання та/або інвалідності. У багатьох випадках це обмежує або унеможливлює оплачувану зайнятість жінок.

Війна додала бар'єрів і викликів, що обмежують економічну активність жінок. Тому **метою дослідження** обрано вивчення перешкод для зайнятості або повернення до роботи різних категорій жінок, аналіз шляхів для розширення економічних можливостей жінок під час війни та повоєнного відновлення України.

Реалізація зазначеної мети передбачала вирішення низки дослідницьких завдань, зокрема:

- Аналіз сучасних тенденцій, які визначають пропозицію та склад жіночої робочої сили на ринку праці України.
- Оцінку економічної активності жінок після початку повномасштабної війни та визначення потенціалу їх залучення до ринку праці.
- Визначення та систематизацію чинників, які обмежують економічні можливості жінок, включаючи поглиблений аналіз ситуації в окремих цільових групах (мами малолітніх дітей, жінки, зайняті доглядовою працею, жінки передпенсійного віку).
- Визначення шляхів усунення виявлених перешкод і зменшення ризиків на законодавчому, інституційному та місцевому рівнях, розробку пропозицій органам державної влади, місцевого самоврядування та неурядовим організаціям щодо розширення економічних можливостей жінок.

Дослідження було комплексним і поєднало два основних компоненти:

1) **Кабінетний аналіз**, у т.ч. огляд попередніх досліджень релевантної тематики, аналіз демографічних і статистичних даних, нормативно-правових документів;

2) **Емпіричне соціологічне дослідження**, яке включало кількісні та якісні методи, а саме:

1. Національне онлайн опитування жінок працездатного віку (18-59 років), у якому взяли участь 716 респонденток.
2. Структуровані особисті (face-to-face) інтерв'ю з жінками, які мають дітей віком 3-10 років й не працюють на умовах повної зайнятості, всього 205 інтерв'ю.
3. Фокус-групи з жінками - представницями цільових груп:
   - 2 ФГД із мамами неповнолітніх дітей (дошкільнят, молодших школярів);
   - 2 ФГД із жінками, які доглядають маломобільних родичів;
   - 2 ФГД із жінками передпенсійного віку (45-59 років).
4. Глибинні інтерв'ю з експертами, які представляють Федерацію роботодавців України, Державну службу зайнятості України, Державну службу України у справах дітей, Київський міський центр соціальних служб, а також НУО, яка опікується підтримкою економічної активності жінок і захистом їхніх трудових прав.

Основні результати дослідження

Ключової сучасною тенденцією, яка визначає пропозицію та склад жіночої робочої сили на ринку праці України, є її стрімке скорочення. Це обумовлено як багаторічними демографічними тенденціями, так і повномасштабним вторгненням РФ. Кілька десятиліть скорочується чисельність населення через його високу смертність, зменшення народжуваності та міграційний відтік. Безпрецедентний вплив має воєнна агресія з боку РФ. Передусім, якщо ідеться про жінок, це міграційні втрати, а також загибель і поранення людей, подальше зниження народжуваності.

Кількість населення в Україні станом на початок 2024 р. становило близько 31 млн. осіб[1]. Це на 40% менше, ніж на початку Незалежності понад 30 років тому, та на 25% менше, ніж у 2021 році.

Через зазначені причини скорочується чисельність осіб, які є економічно активними, тобто працюють або шукають роботу. За період 2021-2023 рр. цей показник знизився на 18% й на початок 2024 р. становив 14,2 млн осіб. Близько 45% загального обсягу робочої сили складали жінки.

Суттєво зменшився і рівень участі населення у складі робочої сили. Серед жінок він становив 45,5% (у 2021-му – 56,1%), серед чоловіків – 62,0% (у 2021-му – 68%). Одночасно відбулось скорочення як абсолютної кількості зайнятого населення, так і рівня зайнятості. Останній показник для населення у віці 15-70 років становив лише 55,8% (для чоловіків – 58,9%, жінок – 41,5%)[2].

Проведений аналіз свідчить про наявність значної кількості осіб, які перебувають за межами робочої сили і яких потенційно можна було б залучити до ринку праці. Передусім це – жінки, які займаються хатньою неоплачуваною роботою та доглядовою працею; розчарувалися у пошуках роботи або не знають про можливості її знайти. Їх частка серед економічно неактивних жінок працездатного віку становить понад 30%.

[1] Вибіркове обстеження соціально-економічного стану домогосподарств (ОСЕСД) проведене Інститутом демографії та проблем якості життя НАН України та УЦСР у грудні 2023 р. – лютому 2024 р. на контрольованій Урядом території України. – URL: https://www.unicef.org/ukraine/documents/social-economical-state-2023-24

[2] Там саме

Основні перешкоди і виклики для підвищення економічної активності жінок не пов'язані із чинним законодавством. Навпаки, за останні роки відбулось осучаснення Кодексу законів про працю України. Це відкрило більше можливостей для надомної, дистанційної та гнучкої зайнятості. Безумовно, це перевага і для жінок, які часто поєднують трудову діяльність з материнством і доглядовою працею.

Результати дослідження засвідчили: переважна більшість жінок, зайнятих доглядовою працею, мають бажання працювати. Зокрема, 97% опитаних мам малолітніх дітей (3-10 років) хотіли б мати оплачувану зайнятість; 68% респонденток із числа непрацюючих мам шукали роботу після народження дитини. Головними мотивами для цього, крім фінансового, є також бажання «не замикатися в чотирьох стінах» та розуміння того, що жінці варто мати власне джерело доходу, адже покладатися виключно на фінансове забезпечення з боку чоловіка у довгостроковій перспективі дуже ризиковано. Три чверті (74%) респонденток із числа мам вказали хоча б одну причину, з якої жінці в декреті НЕ варто відмовлятися від оплачуваної зайнятості.

Водночас вихід на ринок праці жінок суттєво ускладнений. Адже у багатьох родинах існує об'єктивна необхідність у тому, щоб чоловік або жінка відмовилися від оплачуваної зайнятості або зменшили її обсяг задля виконання сімейних обов'язків (забезпечення догляду за дітьми, неповносправними дорослими). Це рішення є наслідком багатьох причин, зокрема:

- У частині регіонів, наближених до лінії фронту, школи і навіть дитячі садочки працюють онлайн або у змішаному форматі, відповідно постає необхідність нагляду за дітьми дошкільного і молодшого шкільного віку.
- Досить поширеними є випадки, коли дитина протягом тривалого часу (від кількох місяців до кількох років) не відвідує садочок за станом здоров'я або, за медичними показаннями, потребує регулярних занять із фахівцями (напр., психолог, логопед, масажист), які ДНЗ забезпечити не в змозі.
- У багатьох школах група подовженого дня або відсутня взагалі, або до неї складно потрапити (наприклад, потрібно принести довідку, що обоє батьків УЖЕ працюють на момент зарахування дитини до неї). Відповідно, молодші школярі перебувають у школі лише протягом 3-4 годин і потребують догляду протягом решти часу.
- Доступ родин, де є неповносправні дорослі, до безоплатних послуг із забезпечення догляду за ними є вкрай обмеженим, зокрема через брак таких послуг загалом, їх неналежну якість, бюрократичні перешкоди (наприклад, необхідно мати офіційно оформлену інвалідність), недостатню поінформованість родичів про існування таких послуг, поширені серед них стереотипи тощо.
- У багатьох випадках ринкова вартість послуг з догляду за дітьми/неповносправними дорослими, що надаються на платній основі (няні/професійні доглядальниці тощо), є суттєво вищою, ніж мінімальна зарплата.

У подібних ситуаціях зазвичай відмовляються від оплачуваної зайнятості жінки, а не чоловіки. Це обумовлено як об'єктивними (нижча зарплата та гірші кар'єрні перспективи жінки порівняно із чоловіком), так і суб'єктивними чинниками (стереотипи про те, що доглядова праця є «жіночою», а також що роль мами є пріоритетною для жінки). Під час опитування 67% непрацюючих мам зазначили, що працююча мама не може приділяти дитині достатньо уваги.

Водночас навіть за умов, коли на жінку покладений значний обсяг обов'язків із догляду за дитиною/дітьми або неповносправними дорослими, більшість жінок були б готові працювати у тому чи іншому форматі, наприклад, на умовах часткової зайнятості, дистанційно або у змішаному форматі, за гнучким графіком, на вихідних тощо. Але пропозиція таких форм зайнятості на ринку праці є обмеженою, що пов'язано як із об'єктивними чинниками (для багатьох сфер діяльності подібний формат роботи є неприйнятним), так і зі стереотипами роботодавців щодо складності контролю за працівниками в таких умовах.

Для того, аби жінки розглянули для себе можливість працювати на умовах повного робочого дня в режимі офлайн (на підприємстві/в офісі), необхідно суттєво покращити доступність послуг з догляду за дітьми/неповносправними дорослими, розширити спектр соціальних послуг, відповідальність за які покладено на органи місцевої влади.

Вагомим резервом для розширення економічної участі жінок є особи передпенсійного та пенсійного віку. Згідно результатів дослідження більшість із них вмотивовані продовжувати працювати якомога довше. Водночас вагомою перешкодою для цього є ейджизм з боку роботодавців, з яким стикається більшість жінок, починаючи із 40-45 років. Вказаний стереотип шкодить як жінкам, заважаючи отримати бажану роботу, так і самим роботодавцям, адже вони безпідставно ігнорують значну групу претенденток на вакансії: вмотивованих, з необхідним досвідом та компетенціями, які не мають об'єктивних перешкод для зайнятості, оскільки їхні діти вже виросли і не потребують догляду.

За результатами дослідження також була виявлена низка інших бар'єрів у сфері зайнятості жінок, включаючи як вказані цільові групи, так і жінок загалом. Зокрема, йдеться про наступне.

- Ґендерні стереотипи роботодавців, з якими стикаються навіть жінки, які ще не мають дітей/не планують їх мати взагалі, або ті, хто об'єктивно може поєднувати материнські обов'язки з роботою без шкоди для останньої (наприклад, якщо у родині є бабусі/дідусі, які готові взяти на себе догляд за дитиною, або зарплата дозволяє найняти няню).
- Низький рівень поінформованості громадян, передусім жінок, щодо ключових складових та інструментів державної політики зайнятості та пенсійного забезпечення. Наслідками цього є високий рівень недовіри до державних фінансових механізмів та інструментів, інертність, підозріле ставлення до сучасних грантових програм із розвитку МСП, низька активність у пошуках офіційної роботи тощо. Зокрема, чимало опитаних працездатних жінок (12%) не знають про можливість отримання будь-яких послуг із сприяння їх економічної активності через Дію. Лише по 1% опитаних жінок працездатного віку зверталися до ДЦЗ та порталу Дія/Дія.Освіта/Дія.Бізнес за отриманням гранту на відкриття власної справи. Щонайменше чверть жінок працездатного віку необізнані про механізм нарахування пенсії, внаслідок чого вони поділяють думку про неможливість отримання гідної пенсії навіть за умов офіційного працевлаштування або ведення підприємницької діяльності.
- Поточна система соціального забезпечення є переважно патерналістською, не мотивує до працевлаштування тих, хто може претендувати лише на низькооплачувані вакансії та/або на часткову зайнятість. Адже людині у багатьох випадках буває економічно «вигідніше» взагалі не працювати (принаймні офіційно) і отримувати субсидію та інші види соціальних виплат, аніж заробляти приблизно стільки ж, працюючи на низькооплачуваній роботі, але при цьому втратити право на різні види допомог і компенсацій від держави.

За результатами дослідження були підготовані рекомендації для органів державної та місцевої влади, інших стейкхолдерів щодо подолання або послаблення перешкод, визначених в ході дослідження, для виходу на ринок праці різних категорій жінок. Звіт включає опис рекомендацій на загальнодержавному та місцевому рівнях, а також на рівні конкретних суб'єктів (наприклад, НУО) та пропонує моделі адаптації жінок до умов сучасного ринку праці та підвищення їхньої економічної активності.

ВСТУП

В умовах дефіциту трудових ресурсів, спричиненого війною та її наслідками (міграцією, мобілізацією чоловіків тощо), особливої актуальності набуває розширення економічної активності жінок. Водночас, рівень участі українських жінок у складі робочої сили поступається аналогічним показникам більшості європейських країн[3]. Однією з причин цього є те, що саме жінки в Україні традиційно виконують більшість неоплачуваної домашньої праці, а також значну частину доглядової праці, включаючи обов'язки з догляду та виховання дітей (онуків), догляду за людьми похилого віку та іншими членами родини, які його потребують внаслідок поранення, захворювання та/або інвалідності. У багатьох випадках це обмежує можливості залучення жінок до оплачуваної зайнятості або й зовсім перешкоджає цьому.

Мета дослідження: вивчення перешкод для зайнятості або повернення до роботи різних категорій жінок, аналіз можливостей посилення економічної ролі жінок під час війни та повоєнного відновлення України.

Реалізація зазначеної мети передбачала вирішення низки дослідницьких завдань, зокрема:

- Аналіз сучасних тенденцій, які визначають пропозицію та склад жіночої робочої сили на ринку праці України.
- Оцінку економічної активності жінок після початку повномасштабної війни та визначення потенціалу їх залучення до ринку праці .
- Визначення та систематизацію чинників, які обмежують економічні можливості жінок, включаючи поглиблений аналіз ситуації в окремих цільових групах (мами малолітніх дітей, жінки, зайняті доглядовою працею, жінки передпенсійного віку).
- Визначення шляхів усунення виявлених перешкод і зменшення ризиків на законодавчому, інституційному та місцевому рівнях, розробку пропозицій органам державної влади, місцевого самоврядування та неурядовим організаціям щодо підвищення економічної активності жінок.

Дослідження проводилося на національному рівні.

[3] Електронний ресурс. – Режим доступу: https://rshiny.ilo.org/dataexplorer8/

Цільові групи дослідження:

- жінки, які мають неповнолітніх дітей, зокрема, дошкільнят, молодших школярів;
- жінки, які доглядають маломобільних родичів (батьків, чоловіків або дітей, які отримали поранення, контузії на фронті, та інших родичів з інвалідністю, хронічними хворобами);
- жінки передпенсійного та пенсійного віку.

Ці групи жінок у ході дослідження аналізувалися більш детально, оскільки вони мають потенціал щодо розширення своєї участі на ринку праці. Крім того, саме для цих груп розроблялися рекомендації щодо сприяння більш активного залучення їх представниць до ринку праці.

Методи дослідження

На початковому етапі дослідження проводився **кабінетний аналіз**, включаючи огляд попередніх досліджень релевантної тематики, аналіз демографічних і статистичних даних, нормативно-правових документів. Кабінетний аналіз слугував для вирішення кількох задач. По-перше, його результати допомогли отримати дані, необхідні безпосередньо для виконання завдань дослідження (оцінка економічної активності жінок під час війни, визначення чинників, які провокують високий ризик незайнятості, розробки рекомендацій щодо послаблення/подолання виявлених бар'єрів тощо). По-друге, результати кабінетного аналізу слугували для уточнення завдань емпіричного соціологічного дослідження, розробки анкет для онлайн опитування та структурованих інтерв'ю із жінками з цільових груп, а також гайдів для фокус-груп і експертних інтерв'ю.

Результати кабінетного аналізу доповнювалися інформацією, зібраною в ході **емпіричного соціологічного дослідження**. Воно передбачало поєднання кількох соціологічних методів збору даних, які дозволили отримати інформацію від різних цільових груп, необхідну для вирішення дослідницьких завдань.

1. Здійснено **онлайн опитування жінок працездатного віку** (18-59 років). Розмір вибіркової сукупності для проведення онлайн опитування був запланований на рівні 700 респонденток, що дозволило б отримати прийнятний рівень точності даних (максимальна похибка при такому обсязі вибірки складає +/-3,8%).

Реально було опитано 716 жінок. Рекрут було організовано із використанням квот, щоб забезпечити належне представництво у вибірці жінок із різних регіонів, різних типів населених пунктів, різних вікових груп тощо.

Основний фокус онлайн опитування – досвід жінок щодо поєднання оплачуваної зайнятості із сімейними обов'язками, включаючи проблеми, з якими вони стикаються у цій сфері, та способи їх вирішення.

2. Проведено **205 структурованих особистих (face-to-face) інтерв'ю з жінками, які мають дітей віком 3-10 років**.

Головний фокус опитування жінок із вказаної ЦГ – чинники, які перешкоджають жінкам долучитися до оплачуваної зайнятості, та способи подолання вказаних перешкод (за яких умов респондентки були б готові до виходу на ринок праці).

3. Проведено **6 фокус-груп з жінками із цільових груп**, зокрема:

- 2 ФГД із мамами неповнолітніх дітей (дошкільнят, молодших школярів);
- 2 ФГД із жінками, які доглядають маломобільних родичів;
- 2 ФГД із жінками передпенсійного віку (45-59 років).

Фокус-групи проводилися онлайн, що дозволило залучити на них жінок із різних регіонів України, а також із різних типів населених пунктів (великих та малих міст, сільської місцевості). Також онлайн формат є більш зручним для жінок, які не мають змоги надовго відлучатися з дому, що унеможливило б їх участь у традиційній (офлайн) фокус-групі.

Головний акцент у ході проведення ФГД робився:

- Щодо мам малолітніх дітей та жінок, які доглядають за маломобільними родичами – на зборі інформації щодо досвіду учасниць стосовно залучення до оплачуваної зайнятості (чи працювали ДО виникнення відповідних сімейних обставин та чи пробували шукати роботу/працювати ПІСЛЯ народження дитини, виникнення необхідності догляду за дорослим членом сім'ї тощо), проблем і перешкод, з якими вони при цьому стикалися, та можливих способів подолання вказаних перешкод.
- Щодо жінок передпенсійного віку – на зборі інформації щодо їхніх подальших життєвих планів (чи планують працювати після досягнення пенсійного віку) та причин, які визначають ці плани (що мотивує жінок працювати або чому вони, навпаки, планують припинити трудову діяльність), а також чинників, які могли б мотивувати жінок продовжувати працювати після досягнення пенсійного віку.

4. Проведення 5 глибинних інтерв'ю з експертами, зокрема із представниками/цями:

- Федерації роботодавців України;
- Державної служби зайнятості України;
- Державної служби України у справах дітей;
- Київського міського центру соціальних служб;
- вітчизняної НУО, яка опікується підтримкою економічної активності жінок, захистом їхніх трудових прав.

Глибинні інтерв'ю проводилися онлайн / офлайн. Прийнятний для себе формат обирали експерти.

Аналіз даних

Для аналізу кількісних даних (результатів онлайн-опитування жінок працездатного віку та опитування жінок, які мають дітей віком 3-10 років) використовувався програмний пакет SPSS.

У ході аналізу даних та підготовки аналітичного звіту за результатами дослідження використовувалися наступні методи аналізу даних. Розрахунок одно- та двовимірних розподілів відповідей респонденток на запитання анкет, побудова інтегральних показників («індексів»), використання інших методів статистичної обробки даних за необхідності. Аналіз кількісних даних проводився із дезагрегацією за такими показниками:

- вік респонденток;
- тип населеного пункту (обласний центр, інше місто, село/селище);
- регіон;
- тип зайнятості та ін.

Крім того, проведено систематизацію та первинний контент-аналіз стенограм ФГД і ГІ, взаємну верифікацію даних, отриманих за допомогою різних дослідницьких методів.

За результатами дослідження були підготовані рекомендації для органів державної та місцевої влади, інших стейкхолдерів щодо подолання перешкод та/або послаблення ризиків, визначених в ході дослідження та для різних категорій жінок. Звіт включає опис рекомендацій на загальнодержавному та місцевому рівнях, а також на рівні конкретних суб'єктів (наприклад, НУО) та пропонує моделі адаптації жінок до умов сучасного ринку праці та підвищення їхньої економічної активності.

Етичні засади дослідження

Збір, зберігання та аналіз емпіричних даних дослідження базувалися на дотриманні етичних стандартів і захисті права учасниць дослідження на добровільність, анонімність та конфіденційність. Зокрема, анкети не містили жодних персональних даних, які дозволяли б ідентифікувати особу респондентки, яка її заповнювала. З цією ж метою всі співробітники АЦ «Соціоконсалтинг», залучені до реалізації проєкту, зокрема всі інтерв'юери, підписували угоди про дотримання конфіденційності, згідно якої вони зобов'язуються не розголошувати та іншим чином не передавати стороннім особам будь-які відомості про респонденток, які стануть їм відомими в ході виконання ними своїх професійних обов'язків.

Перед початком дослідження всі потенційні респондентки були поінформовані про мету та завдання дослідження, особливості його перебігу, а також про гарантії анонімності та конфіденційності для респонденток, їхнє право на добровільну участь в дослідженні та на її припинення в будь-який момент. Після цього передбачалося отримання поінформованої згоди кожної респондентки на участь у дослідженні в усному вигляді.

Розробка дослідницького інструментарію та безпосередньо проведення дослідження базувалися на принципах ґендерної чутливості.

Обмеження дослідження

При плануванні дизайну дослідження та його реалізації авторський колектив зіткнувся з низкою обмежень і труднощів.

1. Методологічні обмеження, пов'язані з браком нових статистичних даних щодо ситуації в Україні.

Починаючи з 2022 року Державна служба статистики України не проводить Обстеження робочої сили, на якому базуються дані про чисельність та структуру робочої сили, ринок праці та зайнятість населення, через дію Закону про Воєнний стан.

Євростат, МОТ та інші міжнародні організації, які збирають статистику по країнах, оперують лише останніми наявними даними, тобто даними Обстеження робочої сили України за 2021 рік. Це є стандартним міжнародним правилом використання статистичних даних у разі відсутності обстежень.

Використання даних 2021 року у даному звіті автори вважають цілком виправданим, оскільки це дає змогу оцінити фонову ситуацію і основні тенденції, що склались напередодні повномасштабного вторгнення 2022 року.

Єдиним джерелом деяких даних, що дають змогу зробити обмежені оцінки робочої сили для більш пізніх періодів, є ініційоване ЮНІСЕФ вибіркове обстеження соціально-економічного стану домогосподарств (ОСЕСД), проведене Інститутом демографії та проблем якості життя НАН України та Українським Центром Соціальних Реформ у грудні 2023 р. – лютому 2024 р. на контрольованій Урядом території України. Дані цього обстеження містяться у представленому звіті.

2. Обмеження щодо дизайну дослідження

Певні обмеження мав соціологічний компонент дослідження. Через брак актуальних демографічних даних неможливо було побудувати репрезентативну вибірку для кількісного опитування жінок працездатного віку або їх окремих підгруп. Тому було прийнято рішення щодо застосування національної квотної вибірки та низки якісних соціологічних методів, а саме ФГД, гнучких інтерв'ю тощо. За допомогою останніх ми мали можливість досить повно визначити і проаналізувати перешкоди, з якими стикаються жінки із різних соціальних груп при виході на ринок праці. Порівняння кількісних соціологічних даних із вже оприлюдненими дослідженнями а також оцінками опитаних експертів дозволяє вважати отримані дані достатньо надійними та актуальними. Адже виявлені основні закономірності та рейтинг перешкод, про які зазначають жінки, збігаються за усіма зазначеними джерелами.

3. Об'єкти дослідження

Для більш детального аналізу ми обрали три основні групи жінок: мам малолітніх дітей, жінок, які зайняті доглядовою працею, та осіб передпенсійного віку. Саме ці групи, за результатами наших попередніх досліджень, є вагомим ресурсом для українського ринку праці, який гостро відчуває дефіцит робочої сили. При цьому ми розуміємо, що перелік уразливих категорій жінок, які потребують додаткової допомоги у реалізації їх економічної активності, є значно більшим. Передусім – це внутрішньо переміщені особи.

Проте цій категорії було присвячене окреме дослідження, яке ми нещодавно завершили та оприлюднили[4]. Чимало груп жінок потребують більш детального аналізу, який би врахував їх специфічні потреби і бар'єри, зокрема, ідеться про жінок із інвалідністю та ромських жінок.

Планування на майбутнє таких досліджень могло б стати досить корисним не лише з наукової, а і практичної сторони.

[4] Дослідження «Дієвість політики підтримки економічної активності внутрішньо переміщених жінок як складової раннього відновлення України», проведене у 2023 році за підтримки ICAP Єднання [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://sociocon.org/wp-content/uploads/2024/04/Zvit.indd_.pdf

1. ОКРЕМІ ПИТАННЯ РЕГУЛЮВАННЯ ЕКОНОМІЧНИХ ТА СОЦІАЛЬНИХ ПРАВ ЖІНОК: АНАЛІЗ ЗАКОНОДАВСТВА

У вересні 2019 року Президент України підписав Указ «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року»[5] на підтримку проголошених резолюцією Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй від 25 вересня 2015 року № 70/1 глобальних цілей сталого розвитку до 2030 року[6]. Одним з обов'язків, що Україна взяла на себе доєднавшись до впровадження Цілей сталого розвитку (ЦСР), є забезпечення ґендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчат. Серед іншого складовими цієї Цілі сталого розвитку є: ліквідація всіх форм дискримінації щодо всіх жінок і дівчат; визнання цінності неоплачуваної доглядової праці й роботи з ведення домашнього господарства через вдосконалення системи надання комунальних послуг, покращення інфраструктури та системи соціального захисту; забезпечення всебічної і реальної участі жінок на всіх рівнях прийняття рішень; проведення реформ для надання жінкам рівних прав на економічні ресурси.

Ще одним важливим міжнародним актом в сфері ґендерної рівності, який ратифікувала Україна, є Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації жінок. В ст.11 даного документу задекларовано економічні права, зокрема, право на працю, право на недискримінаційне працевлаштування, на рівну винагороду за працю, право на соціальне забезпечення тощо. Ця норма включає також перехід позитивних заходів для забезпечення доступу до ринку праці для жінок після одруження або народження дитини.

На виконання цих та інших міжнародних зобов'язань у сфері ґендерної рівності Україна прийняла ряд нормативних документів, зокрема і тих, що стосуються економічної активності жінок (Додаток 1).

Конституція України[7] закріплює право кожного на працю (ст. 43) та зайняття підприємницькою діяльністю (ст. 42). Водночас прямих обмежень щодо цих прав за ознакою статті бути не може. У відповідності до ч. 2 ст. 24 рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних із чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

Слід зазначити, що положення даної статті щодо поєднання материнства і роботи входять в дисонанс із зобов'язаннями по ЦСР 5 в частині заохочення принципу спільної відповідальності в сім'ї. Такі положення можуть створювати ситуації меншої залученості або, навіть, обмеженості доступу жінок до ринку праці та їх економічної активності, саме через те, що батьки не мають можливості поєднувати батьківство та працю, і розподіл обов'язків по догляду за дітьми стає несправедливим.

[5] Указ «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» від 30 вересня 2019 року № 722/2019.
- URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text

[6] Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015 "Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development".
- URL: www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_70_1_E.pdf

[7] Конституція України.
- URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text

[8] Кодекс законів про працю України.
- URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n26

ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО

Основним нормативним актом, що регулює трудові відносини, є Кодекс законів про працю України (далі за текстом КЗпПУ)8. Відповідно до ст. 2 право громадян на працю - це право на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних відповідно до ринкової кон'юнктури. При цьому ст. 2-1 дублює положення Конституції про заборону будь-якої дискримінації у сфері праці, зокрема, порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників, у тому числі за ознакою статі.

Крім того, що КЗпПУ закріплює право на працю, цей документ також закріплює і гарантії у сфері трудових відносин. Так, ст. 5-1 закріплює гарантії забезпечення права на працю:

- вільний вибір виду діяльності;
- безоплатне сприяння державними службами зайнятості у підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб;
- надання підприємствами, установами, організаціями роботи за фахом випускникам закладів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої освіти відповідно до їх попередньо поданих заявок;
- безплатне навчання безробітних новим професіям, перепідготовку в закладах освіти або у системі державної служби зайнятості з виплатою стипендії;
- компенсацію, відповідно до законодавства, матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість;
- правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи;
- правовий захист від мобінгу (цькування), дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці, захист честі та гідності працівника під час здійснення ним трудової діяльності, а також забезпечення особам, які зазнали таких дій та/або бездіяльності, права на звернення до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та до суду щодо визнання таких фактів та їх усунення (без припинення працівником трудової діяльності на період розгляду скарги, провадження у справі), а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок таких дій та/або бездіяльності, на підставі судового рішення, що набрало законної сили.

Крім згаданих вище гарантій, окремі норми КЗУпП містять положення, що з однієї сторони покликані полегшити доступ жінок до ринку праці, проте з іншого боку посилюють ґендерні розриви у сфері трудових відносин, підтримуючи існуючі ґендерні ролі у суспільстві. Так, ст. 56 передбачає, що роботодавець зобов'язаний на прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, встановити їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень. І якщо по відношенню до вагітної жінки це може розглядатися як позитивні дії, то стосовно інших категорій виникають питання.

Аналіз норми вказує на те, що у разі звернення чоловіка, який має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, в тому числі таку, що знаходиться під його опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, вирішення питання про встановлення неповного робочого дня чи неповного робочого тижня лишається на розсуд роботодавця.

Таким чином, це положення спричиняє або може спричиняти ситуацію, коли саме жінка переходить на неповний робочий день або неповний робочий тиждень, адже лише для неї, на відміну від чоловіка, гарантовано це право. Що, у свою чергу, впливає на її кар'єрні можливості, рівень заробітної плати та відповідно ризики меншого розміру пенсії у майбутньому.

Ґендерно зваженим є положення, закріплене у ст. 60-1 «Надомна робота», а саме: укласти трудовий контракт на надомну роботу можуть вагітні жінки та працівники (незалежно від статі), які мають дитину віком до трьох років або здійснюють догляд за дитиною відповідно до медичного висновку до досягнення нею шестирічного віку, працівники, які мають двох або більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, батьки особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, а також особи, які взяли під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи.

Таке саме правило закріплено і у ст. 60-2 «Дистанційна робота», на яку можуть перейти зазначені вище категорії працюючих[9].

Важливо зауважити, що надомно та дистанційно працювати можуть й інші категорії працівників за домовленістю із роботодавцем. Таким чином, вказані норми містять механізми залучення до ринку праці усіх бажаючих, незалежно від статі, та створюють можливості для поєднання материнства/батьківства з працею.

Такий самий ефект мають зміни до Закону України "Про відпустки", якими передбачено право чоловіка на відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Це дає змогу жінкам швидше повертатися на ринок праці після народження дитини.

Загальні особливості залученості жінок до праці містяться у окремому розділі (Глава XII «Праця жінок»). Більшість положень цієї Глави є ґендерно незбалансованими. З однієї сторони, аналізовані норми містять позитивні дії, що спрощують в цілому доступ до ринку праці жінок, які мають малолітніх дітей, дітей з інвалідністю або доглядають за хворим членом сім'ї. А з іншої сторони, в довгостроковій перспективі, наслідками застосування цих положень можуть бути нижчий рівень доходів у жінок, порівняно з чоловіками, оскільки залучення перших до надурочних робіт і робіт у нічний час має обмеження. Оплата праці у надурочний час та вихідні дні здійснюється за подвійною тарифною ставкою (ст. 106), а оплата праці у нічний час здійснюється за підвищеною ставкою, але не менше ніж 20 % тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час (ст. 108). Однак залучення жінок, які мають дітей віком до трьох років, до нічних, надурочних та робіт у вихідні дні та направлення їх у відрядження забороняється (ст. 176). Очевидно, що це впливає на рівень заробітної плати та розмір єдиного соціального внеску, отже у подальшому – на розмір пенсії. Крім того, ця норма підкріплює стереотипне сприйняття ролі жінки у суспільстві через материнство і обмежує право чоловіків на батьківство.

Тим не менше, Глава XII КЗпПУ містить норми, що передбачають позитивні дії з метою полегшити доступ окремих категорій жінок до ринку праці, зокрема:

- згадана вище заборона залучення до нічних, надурочних та робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років (ст. 176);
- неможливість залучення жінок, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю, до надурочних робіт і направлення у відрядження без їх згоди (ст. 177);

……..

[9] https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08?find=1&text=%D0%B3%D0%BB%D0%B0%D0%B2%D0%B0+60#Text

• можливість переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (ст. 178);

• наявність відпусток у зв'язку з вагітністю, пологами і для догляду за дитиною (ст. 179);

• можливість під час перебування у відпустці для догляду за дитиною працювати на умовах неповного робочого часу або вдома (ст. 179);

• наявність додаткової відпустки за наявності дітей або повнолітньої дитини з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (ст. 182-1);

• наявність перерв для годування грудьми дитини віком до півтора року (ст. 183);

• заборона відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям - за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю (ст. 184);

• обов’язок роботодавця на підприємствах і в організаціях з широким застосуванням жіночої праці організувати дитячі ясла, дитячі садки, кімнати для годування грудних дітей, а також кімнати особистої гігієни жінок (ст. 186).

Слід зазначити, що не всі із зазначених вище норм можуть бути використані обома батьками. Звичайно, що позитивні дії щодо вагітних жінок, можуть бути застосовані лише щодо них. Мова йде про, наприклад, переведення на легшу роботу за наявності дітей віком

до трьох років. Тато може використати такий механізм лише у випадках, якщо він один виховує дитину. Але у разі повної сім’ї, таке право на нього не поширюється. Відповідно, цілком вірогідні ситуації, при яких жінка змушена буде робити вибір на користь доглядової праці на шкоду повноцінному залученню до праці та втрачатиме кар’єрні можливості. Тим більше, що відповідно до ч. 3 ст. 178 за нею зберігається середній заробіток за попередньою роботою.

Новий закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників»[10], врегульовує питання трудових відносин у сфері домашньої праці. Фактично ці зміни у законодавстві унормовують та виводять з тіні роботу, яка виконується фізичною особою для домогосподарств. А це, у переважній більшості, неформальна жіноча праця.

[10] Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників» від 25 квітня 2024 року. - URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3680-20#top

Отже, ці зміни дозволять перевести неформальну працю в формальну та мати пенсійні відрахування, наприклад, послуги з прибирання чи готування.

Відповідно до нововведень, особа, яка виконує домашню працю, тобто роботу для домогосподарства, має право заключити трудовий контракт із одним із членів домогосподарства. Це дає домашнім працівникам змогу користуватися всіма трудовими правами та гарантіями, передбаченими законодавством про працю, у тому числі на безпечні та здорові умови праці. Укладення трудового контракту покладає на роботодавця обов'язок повідомити центральний орган виконавчої влади, який реалізує державну політику з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, про прийняття домашнього працівника на роботу (наразі це податкові органи). Порядок такого повідомлення визначений Кабінетом Міністрів України[11].

Позитивним кроком щодо закріплення соціальних гарантій для працюючих вагітних жінок і розширення їх можливостей щодо зайнятості є можливість вагітної жінки на власний розсуд та з урахуванням медичних показань визначати дату початку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. Встановлено, що дні відпустки, передбачені законодавством для надання до пологів, можуть бути перенесені та використані жінкою частково або повністю після пологів (починаючи з дня пологів). Загальна тривалість відпустки не може перевищувати сумарно 126 календарних днів або 140 календарних днів — у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів[12].

ЗАКОНОДАВСТВО ПРО ПІДПРИЄМНИЦТВО

Як вже зазначалося вище, кожен, то проживає в Україні, має право на підприємництво. Ці правовідносини регулюються Господарським кодексом України[13]. Відповідно до цьогонормативно-правового акту принципами господарювання в Україні є: забезпечення економічної багатоманітності та рівний захист державою усіх суб'єктів господарювання; свобода підприємницької діяльності у межах, визначених законом; вільний рух капіталів, товарів та послуг на території України; обмеження державного регулювання економічних процесів у зв'язку з необхідністю забезпечення соціальної спрямованості економіки, добросовісної конкуренції у підприємництві, екологічного захисту населення, захисту прав споживачів та безпеки суспільства і держави; захист національного товаровиробника; заборона незаконного втручання органів державної влади та органів місцевого самоврядування, їх посадових осіб у господарські відносини.

Загалом даний законодавчий акт ґендерно нейтральний та не містить обмежень чи преференцій для жіночого підприємництва.

Водночас держава визнає ресурсний потенціал жіночого підприємництва та при підготовці нової Стратегії відновлення, сталого розвитку та цифрової трансформації малого та середнього підприємництва на період до 2027 року включає в проєкт цього документу окремі заходи для стимулювання жіночого підприємництва.

Таких, як створення та реалізація програм для підтримки та розвитку різних секторів бізнесу, зокрема ветеранського та жіночого підприємництва, молодіжного підприємництва, впровадження лідерських програм для підтримки власників бізнесу, а також планова розбудова інфраструктури підтримки МСП, включно з Центрами підприємництва програми "Дія Бізнес", також планується запуск цільових програм із підтримки підприємництва для жінок, ветеранів, людей похилого віку та осіб з інвалідністю вартістю 3,7 мдрд доларів США;

[11] Постанова Кабінету Міністрів України «Про порядок повідомлення Державній податковій службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу/укладення гіг-контракту» від 17 червня 2015 р. № 413. - URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/413-2015-%D0%BF#Text

[12] Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо особливостей використання відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами». URL https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3238-20#Text

[13] Господарський кодекс України. - URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text

розробка та запуск цільових програм із залучення допідприємництва та підтримки підприємництва для жінок, ветеранів (ветеранок), людей похилого віку та людей з інвалідністю[14].

Слід зазначити, що вказані заходи містяться лише в першому варіанті проєкту Стратегії. Яким буде остаточний текст затвердженого документу невідомо.

Станом на сьогодні жодних обмежень чи заборон реалізувати жінкам своє право на підприємництво в законодавстві немає

2. РОЛЬ ПРАЦЮЮЧИХ ЖІНОК ПІД ЧАС ВІЙНИ ТА У ВІДНОВЛЕННІ УКРАЇНИ

Даний розділ присвячений аналізу загальної ситуації та тенденцій щодо ролі жінок на ринку праці в сучасній Україні. Він заснований на аналізі останніх доступних статистичних даних Державної служби статистики України (на кінець 2021 року), вибірковому обстеженню домогосподарств (далі - ОСЕСД 2024)[15], а також на результатах онлайн опитування жінок працездатного віку (18-59 років), проведеному у рамках реалізації даного проєкту (2024 р). Нинішній стан ринку праці та зайнятості в Україні обумовлений як багаторічними демографічними тенденціями, так і новітніми чинниками, зумовленими повномасштабним вторгненням РФ.

Кілька останніх десятиліть Україна демонструвала стійку тенденцію до скорочення чисельності населення. Основними причинами цього є висока смертність населення, скорочення народжуваності і міграційний відтік. Наслідком цих процесів стало зростання у структурі населення питомої ваги населення старших вікових груп. А це, в свою чергу, створило значне навантаження на пенсійну систему, систему охорони здоров'я та систему соціальної підтримки. Крім того, через високий рівень передчасної смертності чоловіків, у структурі населення вже тривалий час спостерігається суттєве перевищення кількості жіночого населення над кількістю чоловічого, особливо у старшому віці. Серед населення старше 50 років число жінок у 1,5 рази перевищує число чоловіків[16].

Крім негативних довготривалих тенденцій, на сучасний демографічний стан в Україні безпрецедентний вплив має воєнна агресія з боку РФ. Передусім, це значні втрати через загибель і поранення людей (як військовослужбовців, так і цивільного населення), подальше зниження народжуваності (за даними Міністерства юстиції України, у 2023 році у порівнянні з 2022-м кількість народжених знизилась на 10% (з 207 тис. до 187 тис. немовлят). Але найбільшим демографічним викликом для України безперечно є міграційні втрати. Багато українців залишили небезпечні зони безпосередніх бойових дій та території потенційних загроз, шукаючи безпеки в інших регіонах України або за кордоном. За даними Eurostat, станом на червень 2024 року під тимчасовим захистом в країнах ЄС перебувало майже 4,3 млн осіб[17], здебільшого це жінки (46,3%) і діти (33,3%)). Таким чином, крім прямих втрат через відтік населення, маємо очікувати й значні втрати демографічного потенціалу робочої сили майбутніх поколінь, які відбудуться у разі неповернення тих, хто виїхав.

[14] До розробки Стратегії відновлення МСП до 2027 року долучать бізнес, експертів, донорів та регіони. - URL: https://www.kmu.gov.ua/news/do-rozrobky-stratehiiu-vidnovlennia-msp-do-2027-roku-doluchat-biznes-ekspertiv-donorivta-rehiony

[15] Вибіркове обстеження соціально-економічного стану домогосподарств (ОСЕСД), проведене Інститутом демографії та проблем якості життя НАН України та Українським Центром Соціальних Реформ у грудні 2023 р. – лютому 2024 р. на контрольованій Урядом території України. https://www.unicef.org/ukraine/documents/social-economical-state-2023-24

[16] Дані Державної служби статистики України http://db.ukrcensus.gov.ua/PXWEB2007/#

[17] https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20240709-1

Крім зовнішньої міграції, значну соціальну проблему становлять і внутрішні переміщення населення. За даними Міністерства соціальної політики України, наразі кількість офіційно зареєстрованих внутрішньо переміщених осіб у країні сягає 4,9 млн осіб. У тому числі близько половини ВПО (2,5 млн.) не можуть повернутися до своїх домівок (оскільки житло зруйноване або знаходиться у зоні активних бойових дій, або залишилось на тимчасово окупованій території).

За висновками фахівців Інституту демографії та проблем якості життя Національної академії наук України (ІПЯЖ НАН України), які базуються на порівнянні оціночної чисельності наявного населення у регіонах України (у межах контрольованої території), станом на початок серпня 2023 року у порівнянні із аналогічним показником станом на початок лютого 2022 року, втрати населення становили майже 22%.

Через означені демографічні причини відбувалось скорочення чисельності робочої сили. Так, лише за період від 2010 року до 2021-го кількість робочої сили (тобто осіб, які є економічно активними: працюють або шукають роботу) скоротилася на 3,6 млн. осіб і у 2021 р. становила 17,3 млн. осіб. До того ж, робоча сила суттєво «постарішала». На рис. 2.1. видно, що напередодні повномасштабного вторгнення у віковій структурі робочої сили значно переважали групи віком від 40 до 59 років. У складі робочої сили частка жінок складала 47,6%.

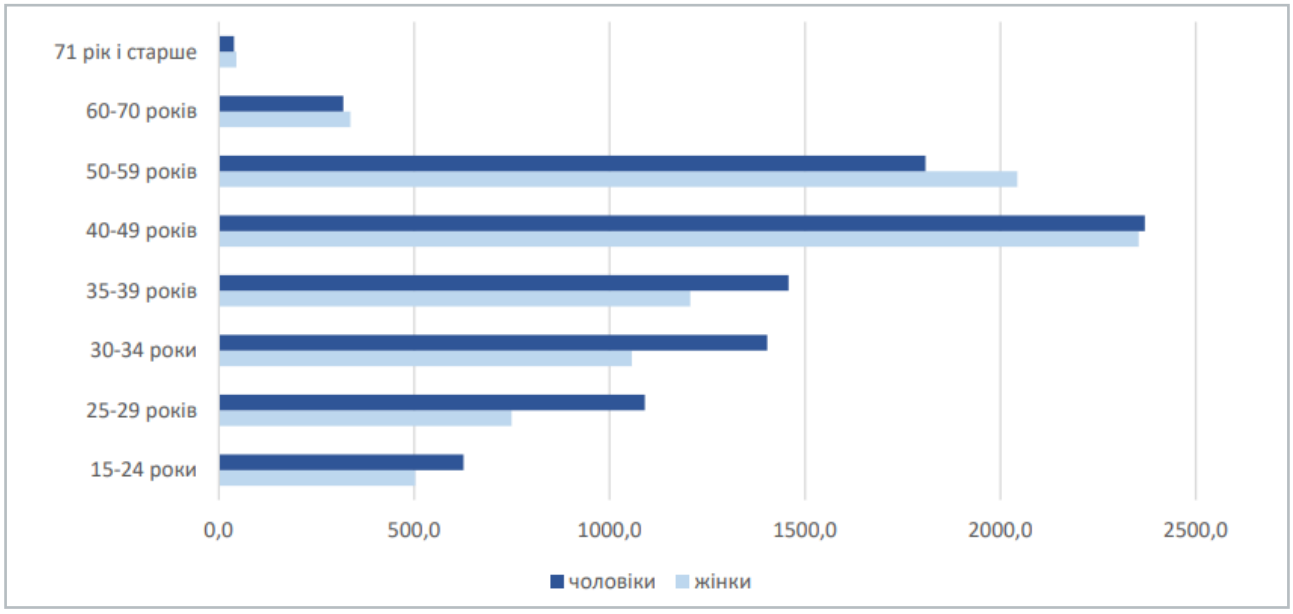


Рис. 2.1. Статево-вікова структура робочої сили у 2021 році, тис. осіб[18]

За результатами обстеження ОСЕСД-2024, кількість робочої сили у порівнянні з 2021 роком скоротилась ще більше і складала на момент обстеження 14,2 млн осіб. Суттєво зменшився і рівень участі населення у складі робочої силі. Серед жінок він становив 45,5% (у 2021-му – 56,1%19), серед чоловіків – 62,0% (у 2021-му – 68%). Одночасно відбулось скорочення абсолютної кількості зайнятого населення20 і рівня зайнятості. Загальний рівень зайнятості населення у віці 15-70 років, за даними ОСЕСД 2024, становив лише 55,8% (серед чоловіків – 58,9%, серед жінок – 41,5%).

Водночас слід відмітити помітне скорочення безробіття за цей період. Кількість безробітних у 2021 році становила 1,7 млн. осіб., загальний рівень безробіття населення 15-70

[18] Джерело: Дані державного комітету статистики України.

[19] Порівняння з аналогічним періодом 2021 року.

[20] До зайнятого населення відносять осіб зі складу робочої сили, які мають будь-яку оплачувану роботу на момент проведення обстеження.

років - 9,9 %, (чоловіків – 9,6 %, жінок - 10,2 %). При цьому найбільша питома вага безробітних (так само як і загальної кількості робочої сили) припадала на вікові групи 40-59 років (рис. 2.2).

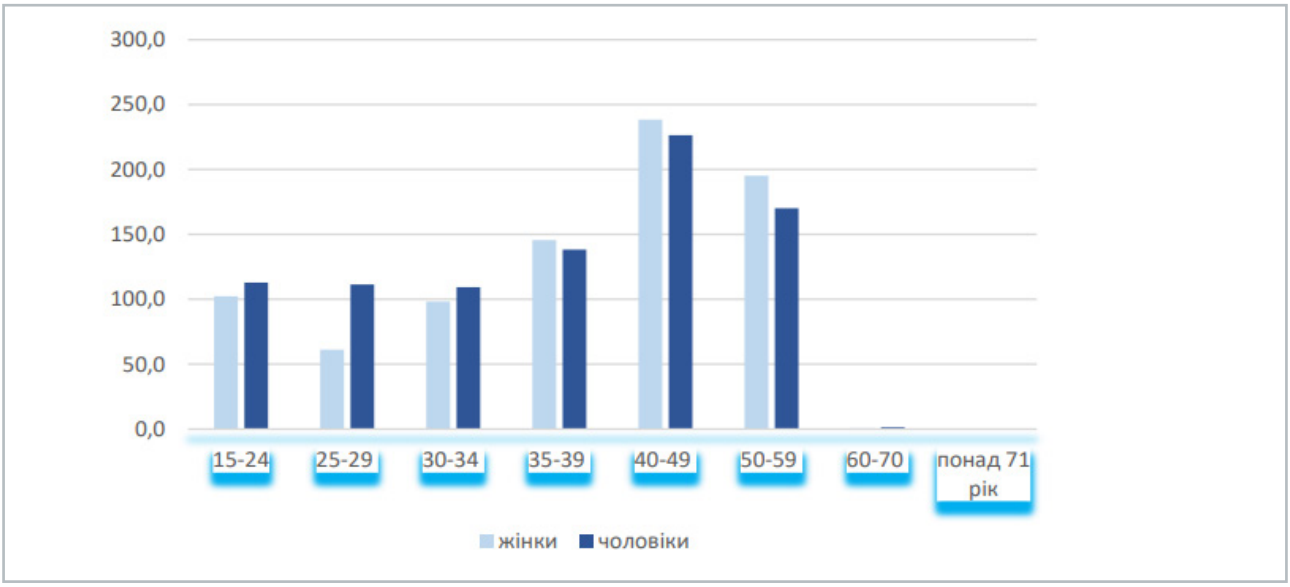


Рис. 2.2. Кількість безробітних за статтю та віковими групами у 2021 р., тис. осіб[21]

За результатами ОСЕСД-2024 кількість безробітного населення зменшилась до 971 тис. осіб, рівень безробіття у порівнянні з 2021 роком помітно скоротився і становив лише 6,8%. Серед жінок цей показник був традиційно дещо вищим порівняно з чоловіками: 8,8% проти 5,1%.

Для більш докладного аналізу ролі жінок на ринку праці слід розглянути ґендерні відмінності за статусом, сферами зайнятості та дослідити проблеми, які більш за все непокоять жінок у сфері зайнятості.

Щодо статусу зайнятості: серед осіб, які працюють за наймом, частки жінок і чоловіків приблизно однакові, водночас у складі роботодавців і самозайнятих традиційно переважають чоловіки, а у складі членів сім'ї, які працюють безкоштовно, – жінки (рис. 2.3).

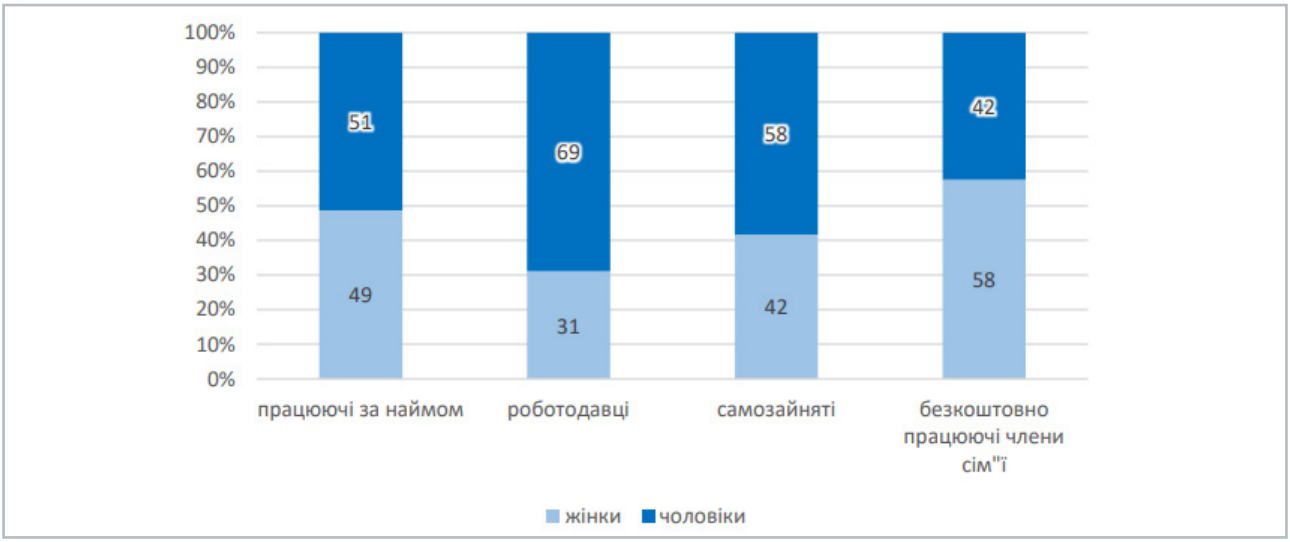


Рис. 2.3. Співвідношення жінок і чоловіків у групах за статусом зайнятості у 2021 році, %[22]

[21] Джерело: Дані державного комітету статистики України
[22] Джерело: Дані державного комітету статистики України

Слід відмітити і ґендерні особливості у розподілі зайнятих за професіями. На рис. 2.4 представлений розподіл зайнятих за статтю та групами професій, а також рівень заробітної плати за окремими професійними групами. Як видно з рисунку, чоловіки значно переважають серед робітників із експлуатації машин та устаткування, а також серед кваліфікованих робітників з інструментом (тобто йдеться про промислові види діяльності). А жінки значно переважають серед працівників сфери торгівлі та послуг.

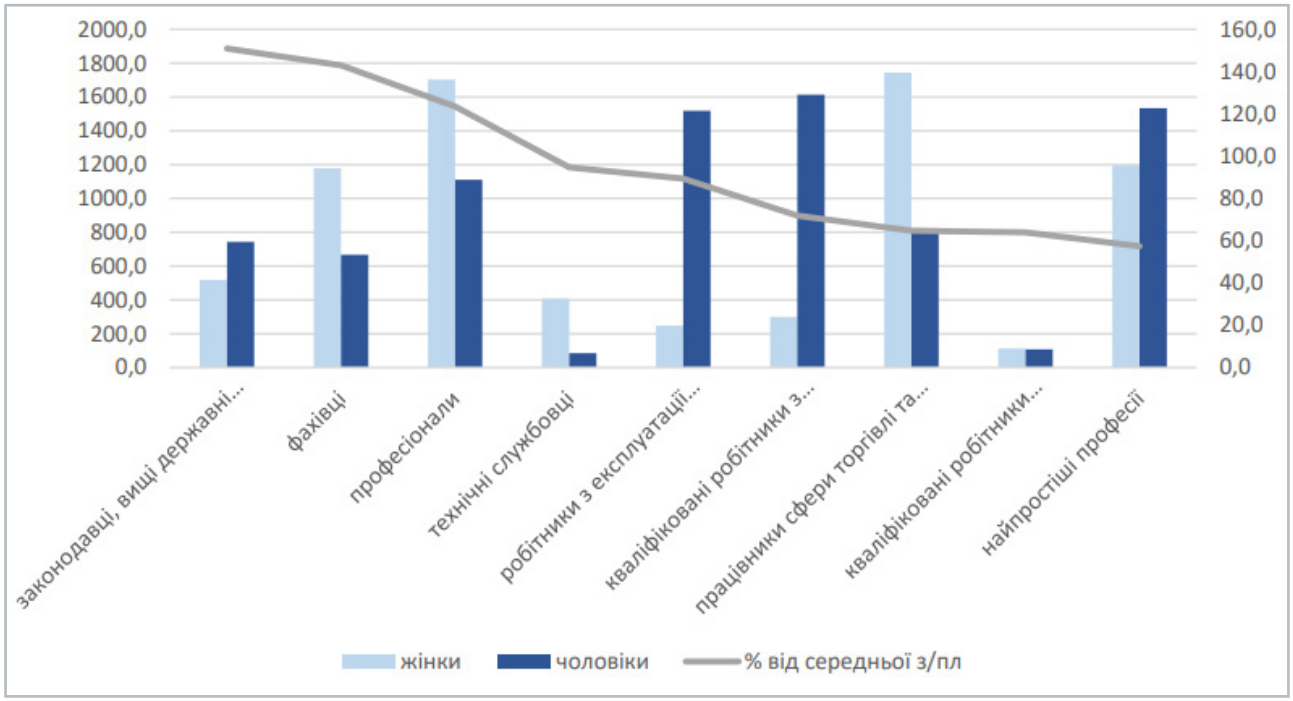


Рис. 2.4. Кількість зайнятих жінок і чоловіків та рівень заробітної плати за групами професій, 2021 р., осіб[23]

Коментар 1:

Слід відмітити такі дві особливості:
1. Жінки значно переважають за чисельністю серед працівників торгівлі та сфери послуг (на 53%), і водночас ця група професій значно відстає за рівнем заробітної плати (лише 60% від середньої заробітної плати по країні):
2. Жінки кількісно переважають серед професіоналів, тобто у сфері з порівняно високою середньою оплатою праці (124% від середньої по країні). Але тут слід зазначити, що ця група включає професії, які значно відрізняються за розміром оплати праці. Наприклад, професіонали в області комп'ютеризації отримують зарплату 160% від середнього рівня, а професійні медичні сестри – лише 67%.

І насправді виходить так, що жінки кількісно переважають саме серед професіоналів з низькою заробітною платою (професійні медичні сестри та акушерки, викладачі закладів середньої освіти та професійні викладачі дошкільних закладів).

Паралельно зі зменшенням кількості економічно активного населення, кількість економічно неактивних осіб у порівнянні з 2021 роком зросла як серед жінок, так і серед чоловіків (рис. 2.5).

[23] Джерело: Дані державного комітету статистики України

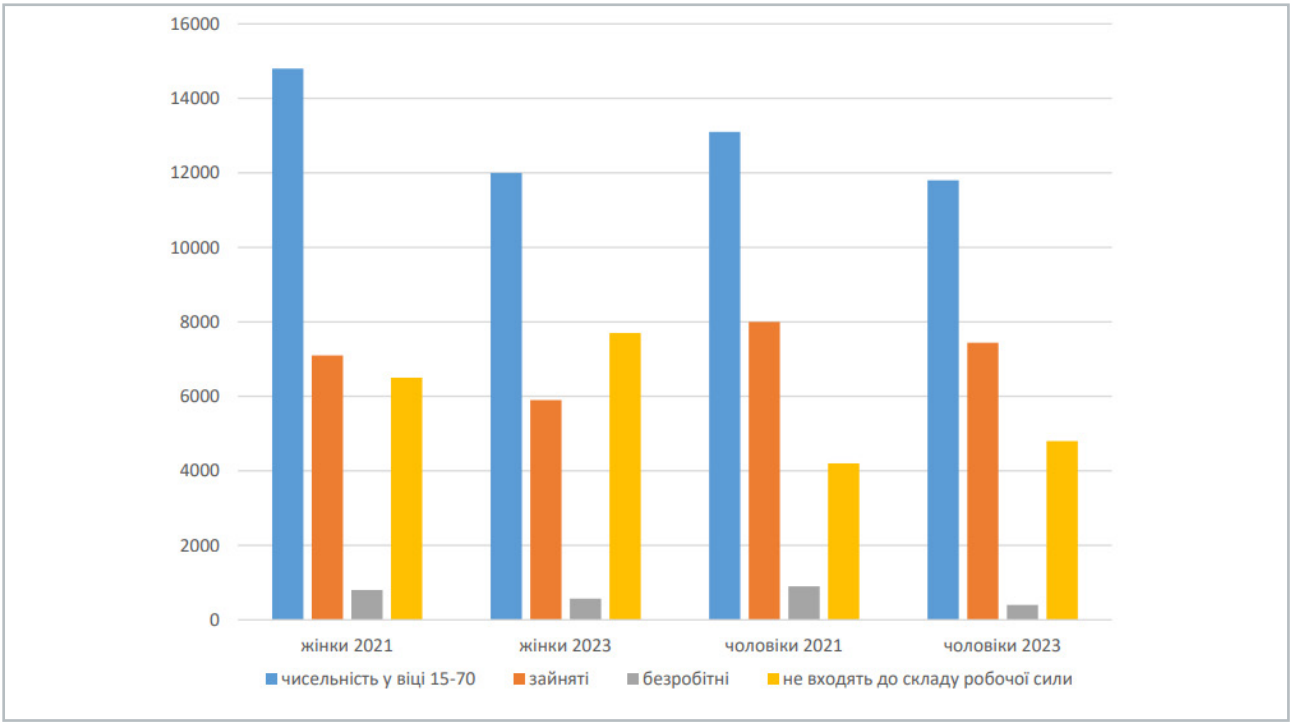


Рис. 2.5 Зміни у кількісних параметрах участі у складі робочої сили жінок і чоловіків у 2023 р. відносно 2021 р., тис. осіб[24]

Отже поряд із тенденціями зменшення кількості робочої сили та її старіння, продовжує існувати значна кількість населення, яке з тих або інших причин не входить до складу робочої сили (економічно неактивне населення). Це студенти (учні), пенсіонери, особи, які виконують домашні (сімейні) обов'язки або перебувають на утриманні, зневірені у пошуку роботи, які вважають, що для них немає підходящої роботи або не знають, де її шукати.

Розподіл жінок, які не входили до складу робочої сили напередодні війни, представлений на рис. 2.6. за причинами незайнятості. Серед економічно неактивних жінок 30% не працювали, тому що виконували домашні обв'язки, доглядали за іншими членами сім'ї, перебували на утриманні.

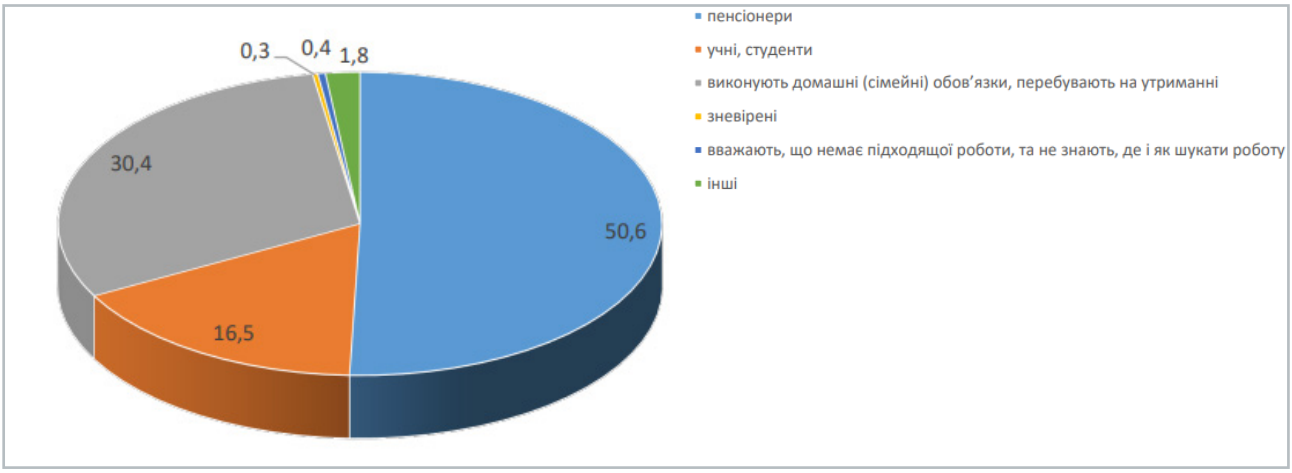


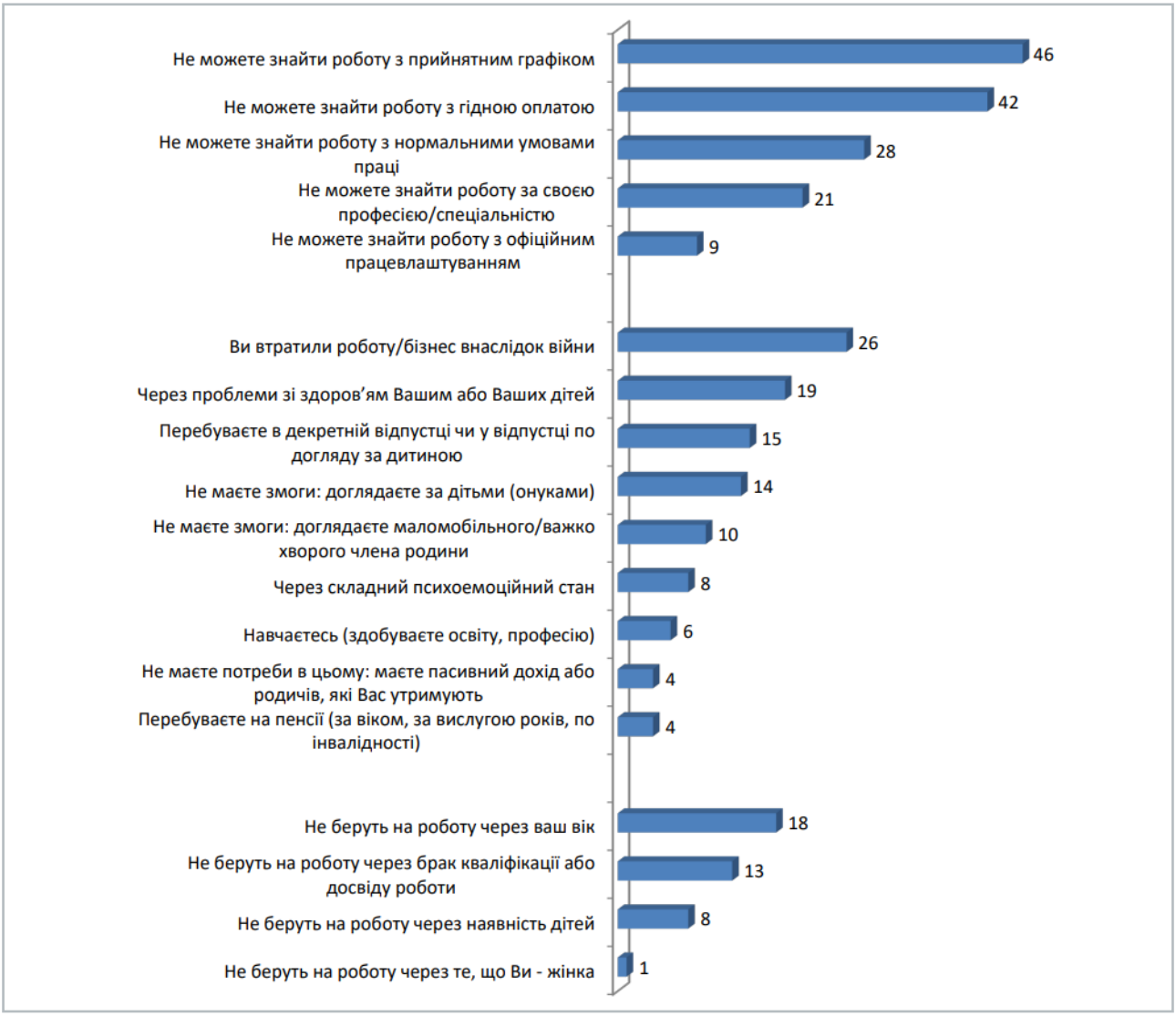
Рис. 2.6. Розподіл жінок, які не входять до складу робочої сили, за причинами незайнятості, 2021 р., %[25]

[24] Джерело: дані ОСЕСД 2024. https://www.unicef.org/ukraine/documents/social-economical-state-2023-24

[25] Джерело: Дані державного комітету статистики України

Результати онлайн опитування жінок працездатного віку дали змогу дещо конкретизувати причини незайнятості, зокрема щодо жінок із групи «зневірених» та тих, хто вважає, що для них немає підходящої роботи. Загалом на момент дослідження не працювали чверть (26%) опитаних. Серед причин цього жінки найчастіше вказували, що вони не змогли знайти роботу, яка задовольняла б їх за різними параметрами. Зокрема, найважливішими виявилися прийнятний графік та рівень зарплати.

Близько чверті непрацюючих жінок зазначили, що вони втратили роботу/бізнес внаслідок війни. Також поширеними є причини, пов'язані із виконанням сімейних обов'язків (догляд за дітьми/онуками, маломобільними або важкохворими родичами), інші об'єктивні обставини (наприклад, незадовільний стан здоров'я жінки, в тому числі складний психоемоційний стан). Значна частина жінок повідомили про стереотипи та упередження, з якими вони зіткнулися на ринку праці: ейджизм, відмови у прийомі на роботу через наявність дітей тощо (рис 2.7).



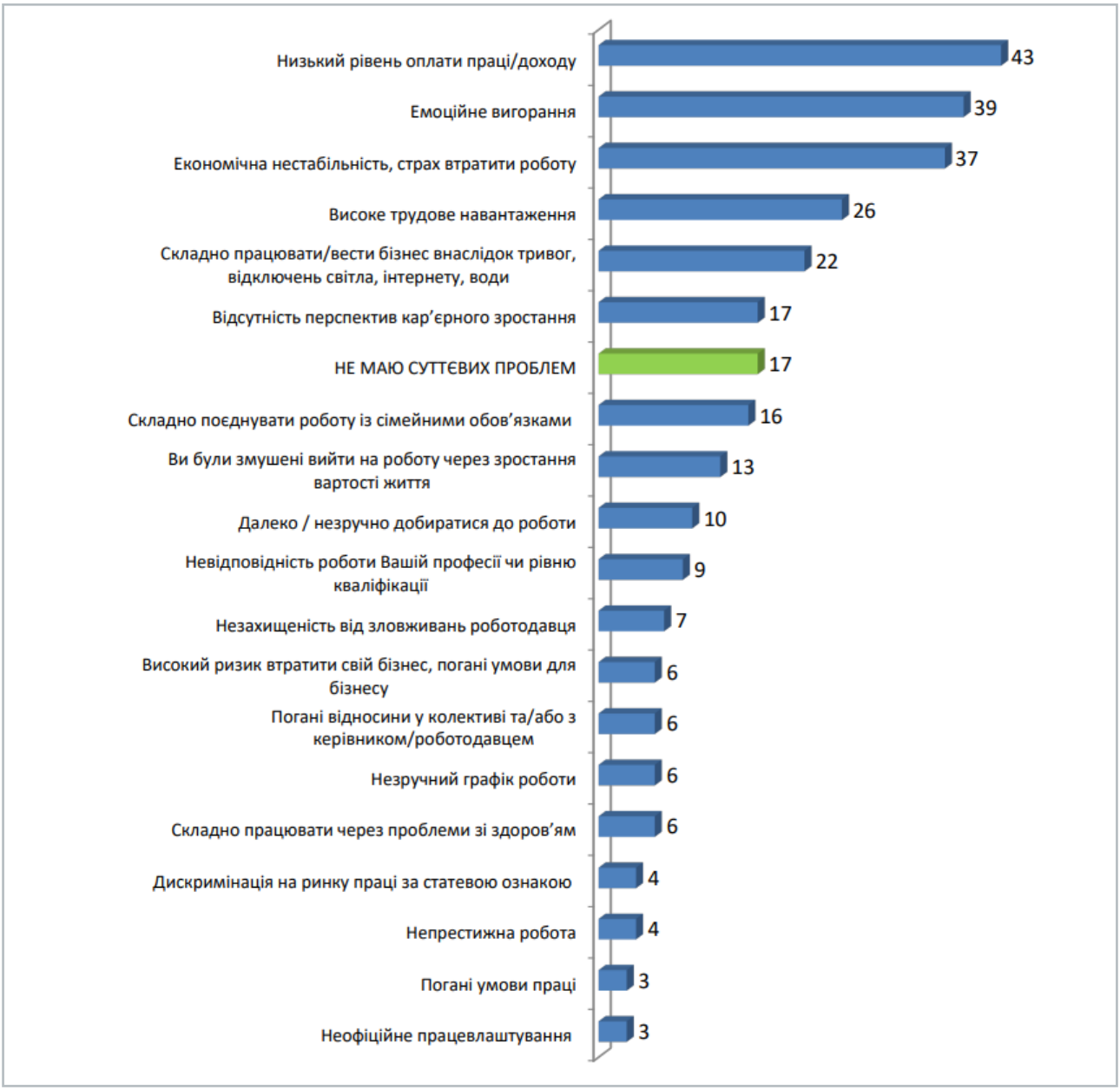
** Сума відповідей перевищує 100%, оскільки респондентки могли обирати кілька варіантів*

Рис. 2.7. Причини незайнятості респонденток, % серед тих, хто НЕ працює (n=188)

Результати онлайн-опитування жінок також підтверджують те, що однією із основних проблем, яка непокоїть жінок у сфері зайнятості, є низький рівень оплати праці. При тому, що абсолютна більшість респонденток (97%) мають досвід роботи, а майже половина (47%) з них відносять себе до професійної групи фахівчинь високої кваліфікації. На момент опитування працювали три чверті (74%) респонденток.

Серед них 83% жінок працювали за наймом (на умовах повної або часткової зайнятості), 22% займалися підприємництвом або були самозайнятими/фрілансерками, 5% мали тимчасові або сезонні підробітки, 2% працювали безкоштовно на підприємстві власної родини або в особистому селянському господарстві[26].

Рейтинг проблем, які найбільше хвилюють жінок у сфері зайнятості, очолює незадовільний рівень оплати праці. Загалом на недооціненість власної праці нарікали 43% опитаних, в тому числі 45% - серед респонденток із числа фахівчинь високої кваліфікації та 42% - серед решти опитаних (відмінності статистично НЕзначимі).Окрім незадовільної винагороди за власну працю, жінки, що працюють, найчастіше зазначали емоційне вигорання, економічну нестабільність та страх втратити роботу, високе трудове навантаження, труднощі, спричинені війною (тривоги, проблеми зі світлом, інтернетом) тощо. Про відсутність суттєвих проблем у сфері зайнятості повідомила лише одна з шести опитаних (17%) (рис. 2.8).



** Сума відповідей перевищує 100%, оскільки респондентки могли обирати кілька варіантів*

Рис. 2.8. Проблеми у сфері зайнятості, які найбільше непокоять жінок, що працюють % серед тих, хто працює (n=528)

[26] Сума форм зайнятості перевищує 100%, оскільки респондентки могли обирати кілька форм одночасно

Особливу категорію зайнятих складають «неформально зайняті», тобто ті особи, праця яких не має належного соціального та правового статусу (зайнятість на незареєстрованих підприємствах, випадкові підробітки, зайнятість у домашньому господарстві тощо). Неформальна праця має місце в офіційному і в неофіційному секторах економіки. Вона може бути у вигляді найманої праці, самозайнятості, а також зайнятісті у домогосподарстві.

Як правило, це зайнятість без оформлення трудового договору, і, як наслідок, без юридичної відповідальності з боку роботодавця. Така зайнятість вважається незахищеною. Неформально зайнятий працівник може бути позбавлений, наприклад, щорічної або навчальної відпустки, бути звільненим у будь-який момент за ініціативою роботодавця, не здійснюються відрахування на його майбутню пенсію тощо. У 2021 році до цієї категорії належала значна кількість зайнятих - 19,3% населення вікової групи 15-70 років (близько 3 мільйонів осіб). Із загальної кількості неформально зайнятих майже 40% складали жінки.

Водночас кількість неформально зайнятого населення помітно зменшилась і, за даними ОСЕСД 2024, становила вже 2,3 млн осіб, що на 22,6% менше порівняно з аналогічним періодом 2021 р. Рівень неформальної зайнятості населення у віці 15 років і старше також зменшився порівняно з 2021 роком: з 19,1% до 17,2% зайнятого населення відповідного віку. Серед чоловіків цей показник становив 20,3%, серед жінок – 13,4%.

Загалом недостатня поінформованість про порядок нарахування пенсій в Україні і, відповідно, про забезпечення нормального розміру пенсії, а також небажання «заглядати так далеко вперед», брак мотивації для здійснення необхідних дій характерні для більшості громадян в Україні, в тому числі тих, хто працює. Так, за результатами онлайн-опитування жінок працездатного віку, чверть респонденток (24%) зазначили, що вони не вірять у можливість отримати гідну пенсію за жодних умов. Ще 15% утруднилися з відповіддю на це запитання. Відповідно 61% опитаних вказали хоча б один спосіб забезпечити собі гідний розмір пенсії. Зокрема всі 61% респонденток зазначили необхідність офіційного працевлаштування з високою зарплатою, ще частина – співпрацю з приватними пенсійними фондами та можливість сплачувати соціальні внески самостійно (рис. 2.9).

Коментар 2:

Попри дані ОСЕСД щодо скорочення рівня неформальної зайнятості, з'являється дедалі більше повідомлень про те, що роботодавці переводять працівників чоловічої статі на неофіційне працевлаштування: або реєструють ФОП, або виводять їх із штату та укладають цивільно-правові договори. Про такі випадки повідомляють самі працівники, представники великих бізнес-асоціацій та Уряду.

Загалом недостатня поінформованість про порядок нарахування пенсій в Україні і, відповідно, про забезпечення нормального розміру пенсії, а також небажання «заглядати так далеко вперед», брак мотивації для здійснення необхідних дій характерні для більшості громадян в Україні, в тому числі тих, хто працює. Так, за результатами онлайн-опитування жінок працездатного віку, чверть респонденток (24%) зазначили, що вони не вірять у можливість отримати гідну пенсію за жодних умов. Ще 15% утруднилися з відповіддю на це запитання. Відповідно 61% опитаних вказали хоча б один спосіб забезпечити собі гідний розмір пенсії.

Зокрема всі 61% респонденток зазначили необхідність офіційного працевлаштування з високою зарплатою, ще частина – співпрацю з приватними пенсійними фондами та можливість сплачувати соціальні внески самостійно (рис. 2.9).

** Сума відповідей перевищує 100%, оскільки респондентки могли обирати кілька варіантів*

Рис. 2.9. Розподіл відповідей на запитання: «Чи відомо Вам, що треба робити, аби після досягнення пенсійного віку отримувати гідну пенсію?», % серед усіх опитаних (n=716)

Попит на робочу силу

Наслідками масштабних міграційних процесів та мобілізаційнихдій є значні та неоднозначні зміни на ринку праці. Економічний шок на початку повномасштабного вторгнення спричинив падіння попиту і пропозиції робочої сили. Згодом попит на робочу силу став відновлюватися разом із відновленням економіки, а активність шукачів роботи весь час скорочувалася.

За даними Державної служби зайнятості, за останній рік значно зросла кількість вакансій. Якщо ще у 2023 році вона була значно меншою за кількість шукувачів роботи (42,8 тис. на 214,1 тис. безробітних, або співвідношення 1:5), то у 2024 кількість вакансій (станом на 1 липня 2024 року) збільшилась до 62,4 тис., а безробітних стало 110,7 тис. осіб (тобто співвідношення 1:1,8).

Отже сьогоднішня ситуація на ринку праці України характеризується дефіцитом робочої сили, дисбалансом попиту та пропозиції. Роботодавці називають основними причинами труднощів із наймом робочої сили мобілізацію, невідповідність претендентів за кваліфікацією та завищені очікування претендентів щодо розміру заробітної плати.

Водночас зберігається значна кількість осіб, які перебувають за межами робочої сили і яких потенційно можна було б залучити до ринку праці. Серед населення, яке не входить до складу робочої сили, переважають жінки та населення сільської місцевості. Існують різноманітні причини неактивності, у т. ч. пенсійний статус, період навчання. Проте є чималий сегмент, на який варто було б звернути увагу: це жінки, які займаються хатньою неоплачуваною роботою, доглядають за дітьми або членами сім'ї; розчарувалися у пошуках роботи або не знають про можливості її знайти. Тобто, для таких жінок існують певні бар'єри до працевлаштування. Слід зазначити, що цей сегмент жінок є доволі соціально вразливою категорією населення, яка має підвищений ризик потрапляння до складу бідного населення і значний незадоволений попит у соціальній підтримці. До того ж непрацюючі жінки не сплачують внески до пенсійного фонду, і через це вони ризикують не отримувати пенсію за віком або отримувати її лише у мінімальному розмірі.

3. РОЗШИРЕННЯ ЕКОНОМІЧНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК: БАР'ЄРИ І ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ

Даний розділ присвячений огляду і аналізу бар'єрів, які перешкоджають більш активному залученню жінок до оплачуваної зайнятості, в тому числі більш поглиблено розглядаються бар'єри, характерні для окремих цільових груп жінок (мам малолітніх дітей, жінок, які доглядають за дорослими неповносправними родичами та жінок передпенсійного віку).

3.1. Загальний огляд бар'єрів

Результати наявних досліджень відповідної тематики дозволили виявити низку бар'єрів і перешкод для більш активної діяльності жінок на ринку праці, підвищення їх трудової зайнятості. Вказані бар'єри мають різну природу (економічну, психологічну тощо) та проявляються на різному рівні (індивідуальному, регіональному або на рівні держави в цілому) Деякі з них актуальні для всіх або більшості жінок, деякі – лише для окремих категорій (напр., дівчат і молодих жінок, жінок з дітьми, жінок передпенсійного віку тощо). Спроба типологізації вказаних бар'єрів представлена нижче.

1. Несприятлива економічна ситуація в країні, що зокрема проявляється у низькому рівні оплати праці загалом, сильному податковому тиску на бізнес (внаслідок чого поширена практика неофіційного працевлаштування). Переважно низький рівень заробітної плати за наявними вакансіями та відсутність соціальних гарантій у випадку неофіційної зайнятості демотивують жінок активно шукати роботу. Ці обставини нерідко підштовхують навіть жінок, орієнтованих на професійний розвиток і кар'єру, відмовлятися від працевлаштування на користь сімейних обов'язків. Чимало молодих мам не виходять на роботу, адже не мають змоги найняти няню для дитини/дітей за прийнятну ціну. Жінки передпенсійного/пенсійного віку часто відмовляються від роботи, щоб доглядати за онуками і забезпечити можливість їхнім батькам (своїм дітям) працювати[27].

[27] Дослідження «Як збільшити зайнятість жінок і чому це важливо для економіки», проведене у 2019 році за підтримки Міжнародного Фонду «Відродження» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://ces.org.ua/wpcontent/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_1610.pdf

Жінки, члени родини яких потребують постійного догляду (напр., чоловіки, батьки або інші родичі з інвалідністю, або якщо вони потребують реабілітації після поранення, мають хронічні хвороби тощо), також досить часто змушені займатися цим особисто, оскільки їхня потенційна зарплата не компенсує витрати на професійну доглядальницю.

Низький рівень оплати праці у багатьох сферах також призводить до того, що навіть якщо пенсіонери (і жінки, і чоловіки) бажають продовжувати працювати після досягнення пенсійного віку, досить часто це виявляється економічно невигідно. Тому вони обирають варіант відмовитися від роботи і жити на пенсію та оформити субсидію на оплату житлово-комунальних послуг, замість того, щоб продовжувати працювати за мінімальну зарплату і втратити право на субсидію, оскільки пенсія та зарплата у сумі трохи перевищують допустимий дохід, при якому домогосподарство має право на субсидію.

Особливо актуальною проблема низької оплати праці є для ВПО. Адже з огляду на необхідність оплачувати оренду житла, вартість якої після початку війни у більшості регіонів суттєво зросла, вони просто не виживуть, працюючи за невелику зарплату[28].

2. Ґендерний дисбаланс у сфері виконання сімейних обов'язків. Попри те, що з точки зору законодавства, чоловіки і жінки є цілком рівноправними у сфері сімейних обов'язків, зокрема, батько, як і мати, має право оформити відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, а також має право на 14 днів оплачуваної відпустки по догляду за дитиною до трьох місяців, де де-факто більша частина неоплачуваної домашньої роботи, а також обов'язків з догляду та виховання дітей, догляду за іншими членами родини, які цього потребують, в Україні традиційно покладається на жінок[29, 30]. За різними даними частка чоловіків, які оформлюють відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею три річного віку, не перевищує 5%[31,32].

Це зумовлено стереотипами що «це – не чоловіча робота», а також об'єктивними причинами, наприклад, тим, що жінки зазвичай заробляють менше і мають гірші шанси на кар'єрне зростання, тому у довгостроковій перспективі для родини «вигідніше» якщо від роботи на певний час відмовиться жінка, а не чоловік[33, 34]. Таким чином утворюється замкнуте коло стереотипів, що взаємно підсилюють один одного. З одного боку, стереотипи, що сімейні обов'язки та доглядова праця є переважно сферою відповідальності жінок і що у разі вибору між кар'єрою та родинними обов'язками, жінка обере останні. Це суттєво погіршує становище жінок на ринку праці (шанси знайти хорошу роботу, перспективи кар'єрного зростання тощо). З іншого боку, гірші, порівняно із чоловіками, шанси на ринку праці часто змушують жінок відмовлятися від оплачуваної зайнятості на користь сімейних обов'язків (виховання дітей, догляду за іншими членами родини).

[28] Дослідження «Дієвість політики підтримки економічної активності внутрішньо переміщених жінок як складової раннього відновлення України», проведене у 2023 році за підтримки ICAP Єднання [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://sociocon.org/wp-content/uploads/2024/04/Zvit.indd_.pdf

[29] Дослідження «Як збільшити зайнятість жінок і чому це важливо для економіки», проведене у 2019 році за підтримки Міжнародного Фонду «Відродження» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://ces.org.ua/wpcontent/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_1610.pdf

[30] Ґендерні диспропорції в Україні під час війни [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/henderni-dysproportsiyi-v-ukrayini-pid-chas-viyny

[31] Ґендерний паспорт міста Києва [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://kyivcity.gov.ua/img/item/general/7048.pdf

[32] Ґендерна рівність та відповідь на домашнє насильство в приватному секторі в Україні: заклик до дій [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pubpdf/%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

[33] Костюченко Т. Ґендерованість ринку праці: Порівняння кейсів України та Литви [Електронний ресурс]. –Режим доступу: https://ucep.org.ua/wp-content/uploads/2019/12/gender_survey_SUPERFINAL_UPD.pdf

[34] Дослідження зайнятості та добробуту чоловіків і жінок, проведене InfoSapiens [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.sapiens.com.ua/publications/socpolresearch/77/UKR_Gender%20employment%20and%20welfare%20Study.pdf

Ґендерний дисбаланс у сфері доглядової праці тісно переплітається з низкою інших факторів, зокрема із проблемами у сфері функціонування ДНЗ і шкіл (які крім своєї прямої функції також забезпечують нагляд за дітьми, поки мама працює), а також із проблемами у сфері забезпечення догляду та піклування для людей, які потребують таких послуг.

3. Проблеми, пов'язані із роботою дитячих дошкільних закладів та шкіл. Частина з них існували ще до початку війни, решта (передусім безпекові ризики) актуалізувалися після нього і включають наступне.

- Після початку війни, внаслідок виїзду значної кількості дітей за кордон, у частині регіонів проблема браку місць у дитячих садках стала менш гострою, хоча все ще залишається актуальною. Водночас у «відносно безпечних» західних регіонах вона навпаки загострилася за рахунок значної кількості ВПО[35]. У прифронтових районах дитячі дошкільні заклади взагалі не працюють. У звільнених від окупації регіонах, передусім Київській, Чернігівській областях, чимало ДНЗ і шкіл суттєво постраждали або були повністю зруйновані. Більшість закладів перебувають лише у стадії відновлення або відбудови. Це також суттєво ускладнює доступність освіти для дітей. Адже організація виїздів до закладів, які знаходяться в інших населених пунктах, і онлайн навчання є тимчасовими рішеннями.

- Безпекові ризики: не всі ДНЗ і школи мають укриття достатньої місткості, облаштовані належним чином. З огляду на це дитячі садки часто набирають меншу кількість дітей, аніж до війни, щоб в укритті вистачило місця всім дітям і співробітникам. Школи запроваджують онлайн або змішану форму навчання (частково – онлайн, частково – офлайн) або позмінне навчання (частина дітей – в першій половині дня, частина – в другій). Відповідно, постає проблема нагляду за дітьми молодшого шкільного віку, коли вони вдома. Навіть якщо формально садочок/школа має укриття або користується укриттям іншого закладу, далеко не всі мами готові залишити дитину в садочку, знаючи, що укриття не відповідає належним стандартам або у випадку тривоги дітям потрібно йти до укриття 10 хвилин.

- Ще до початку війни актуальною проблемою був (і залишається зараз) незручний для працюючих мам графік роботи дитячих садків, який не враховує час закінчення робочого дня та необхідність доїхати до садочка після роботи, щоб забрати дитину[36].

- Відсутність груп продовженого дня у багатьох школах також обмежує можливості зайнятості для мам учнів початкової школи.

4. Проблеми у сфері забезпечення догляду та піклування для людей, які потребують його за станом здоров'я. Перш за все йдеться про брак відповідних послуг (реабілітації, денного догляду, хоспісної і паліативної допомоги) для різних категорій громадян, які їх потребують (людей з інвалідністю різних нозологій, людей похилого віку, осіб, які потребують реабілітації наслідок поранення тощо)[37]. Це пов'язано з комплексом причин, зокрема:

- Обмежене фінансування та брак персоналу у державних/комунальних закладах, які надають відповідні послуги, та брак таких закладів загалом, внаслідок чого вони не можуть повною мірою задовольнити наявну потребу в таких послугах. Особливо гострою є ця проблема у невеликих містах і сільській місцевості, де досить часто ті чи інші послуги взагалі відсутні.

[35] Дослідження економічної діяльності жінок-ВПО та їхніх стратегій відновлення джерела доходу, проведене InfoSapiens за підтримки Уряду Німеччини у 2023 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.sapiens.com.ua/publications/socpol-research/266/ISInt_IDPs_women_report_UKR.pdf

[36] Дослідження «Бар'єри до зайнятості вразливих на ринку праці категорій жінок», проведене у 2017 році за підтримки UNDP [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/ua/3da604e36a9adbca140bf8566ee2a6cfe1edcfbcacd5a2d019e 0503915dc735a.pdf

[37] Там само

- Умови надання таких послуг фахівцями державних/комунальних закладів. Наприклад, право на отримання безоплатних послуг денного догляду на дому мають лише одинокі люди похилого віку. Якщо вони мають дорослих дієздатних дітей, то зобов'язання щодо догляду за батьками згідно чинного законодавства покладається на них, навіть якщо вони проживають у іншому місті чи за кордоном.

- Вартість відповідних послуг, які надаються приватними фахівцями/організаціями, є високою порівняно із навіть середньою зарплатою й, особливо, пенсією родичів (за її наявності). Відповідно, для значної частини населення такі послуги недоступні.

Підсумовуючи можна констатувати, що досить часто жінки опиняються у ситуації, коли вони просто не мають іншого виходу, ніж відмовитися від оплачуваної зайнятості, щоб забезпечити належний догляд за дітьми та/або іншими родичами. Зараз відповідна проблема ще більше актуалізувалася, оскільки з'явилася нова категорія родичів, що потребують стороннього догляду – військові, які проходять реабілітацію після поранень, отриманих на фронті.

5. Стереотипи роботодавців. Як свідчать результати досліджень, ґендерні стереотипи та упередження супроводжують жінок на ринку праці протягом усього життя, тісно переплітаючись із віковими та іншими стереотипами. При цьому йдеться не лише про умовний поділ професій на «жіночі» та «чоловічі», який відіграє свою роль ще на етапі вибору професії дівчатами і хлопцями[38, 39].

Перелік стереотипів роботодавців є значно ширшим. Зокрема дівчата та молоді жінки, які шукають перше робоче місце, часто стикаються із відмовами роботодавців з огляду на брак досвіду та необхідність додаткової підготовки з аргументацією: «Якщо вже і витрачати зусилля на навчання молодого співробітника, то краще на хлопця, оскільки він не піде у

[38] Герасименко Г. Чому потрібно скорочувати ґендерні диспропорції в енергетичному секторі? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://ua.boell.org/uk/2019/07/22/chomu-potribno-skorochuvati-genderni-disproporciyi-venergetichnomu-sektori

[39] Ґендерні диспропорції в Україні під час війни [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/henderni-dysproportsiyi-v-ukrayini-pid-chas-viyny

декрет». Жінки, які мають маленьких дітей або потенційно можуть їх народити (навіть якщо це не входить у їх плани), можуть стикатися із відмовами через побоювання роботодавців, що діти часто хворітимуть і жінка братиме лікарняні. Після 40-45 років, коли жінка у розумінні потенційних роботодавців виходить із «фертильного» віку, вона одразу ж потрапляє у категорію «люди передпенсійного віку» і стикається з відмовами з аргументацією: «Нам потрібні більш молоді співробітники»[40,41].

Зокрема в ході опитування жінок-ВПО з питань зайнятості, проведеного АЦ «Соціоконсалтинг» у 2023 році, серед тих, хто шукав роботу в нових громадах, майже половина (46%) респонденток віком 46–59 років стикалися з відмовами з боку роботодавців через вік. Більше третини (37%) респонденток, які мають дітей віком до 5 років, стикалися із відмовами з цієї причини[42].

На даний момент відбуваються певні зрушення у напрямку подолання вказаних стереотипів. В умовах гострого кадрового дефіциту, зумовленого мобілізацією чоловіків і зовнішньою міграцією, роботодавці змушені більш активно залучати інші категорії працівників, зокрема жінок. Відповідно роботодавці пропонують програми для залучення молоді, наприклад, студентів останніх курсів і випускників ВНЗ/ПТНЗ (включаючи хлопців і дівчат), програми перекваліфікації для набуття жінками спеціальностей, які раніше вважалися суто «чоловічими» (напр., машиніст метро, водій навантажувача тощо)[43], більш активно залучають співробітників передпенсійного і навіть пенсійного віку[44]. За даними Федерації роботодавців України, чимало великих підприємств намагаються вирішувати проблему АЗК ОККО.

[40] Костюченко Т. Ґендерованість ринку праці: Порівняння кейсів України та Литви [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://ucep.org.ua/wp-content/uploads/2019/12/gender_survey_SUPERFINAL_UPD.pdf

[41] Дослідження «Бар'єри до зайнятості вразливих на ринку праці категорій жінок», проведене у 2017 році за підтримки UNDP [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/ua/3da604e36a9adbca140bf8566ee2a6cfe1edcfbcacd5a2d019e 0503915dc735a.pdf

[42] Дослідження «Дієвість політики підтримки економічної активності внутрішньо переміщених жінок як складової раннього відновлення України», проведене у 2023 році за підтримки ICAP Єднання [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://sociocon.org/wp-content/uploads/2024/04/Zvit.indd_.pdf

[43] До 2017 року включно в Україні діяв Наказ МОЗ №256, який визначав перелік 450 заборонених для жінок професій (напр., машиніст метро, водій автобуса на дальніх рейсах, водолаз, пожежник) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94#Text

[44] Судаков М., Лісогор Л. Ринок праці України 2022-2023: стан, тенденції та перспективи [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebrd_ukraine-lm-1.pdf

заміщення чоловіків жінками через автоматизацію та збільшенням парку вантажної техніки, що є взагалі позитивною тенденцією. Успішні приклади оновлення та модернізації основних фондів задля використання жіночої праці демонструють ТОВ «Епіцентр К», Мережа NOVUS, Мережа АЗК ОККО. Саме в останньому підприємстві за 2023 рік частка жінок на посаді комірника розподільчих центрів, де потрібно збирати товари для відправлення замовлень на АЗК, збільшилася до 60%. Раніше на цій позиції працювали переважно чоловіки.Мережа АЗК ОККО. Саме в останньому підприємстві за 2023 рік частка жінок на посаді комірника розподільчих центрів, де потрібно збирати товари для відправлення замовлень на АЗК, збільшилася до 60%. Раніше на цій позиції працювали переважно чоловіки.

Ще один різновид стереотипів роботодавців включає їх упереджене ставлення до дистанційної роботи, внаслідок чого роботодавці досить часто наполягають на відвідуванні співробітниками офісу, навіть якщо посадові обов'язки можна виконувати віддалено. Також значна частина роботодавців негативно ставляться до запровадження гнучкого графіку роботи, змішаних форм зайнятості (частково – дистанційно, частково – в офісі).

Щоправда, карантин внаслідок пандемії COVID19, а також початок війни і спричинені нею проблеми (безпекові ризики, перебої із електропостачанням, проблеми з транспортним сполученням тощо) підштовхнули чимало роботодавців до запровадження більш гнучких форм зайнятості.

6. Проблеми, пов'язані із функціонуванням системи професійної та вищої освіти, її неузгодженості із потребами ринку праці суттєво впливають на молодь, включаючи як хлопців, так і дівчат[45]. Зокрема йдеться про те, що перелік спеціальностей та професій, які пропонуються навчальними закладами, суттєво відрізняється від реальної структури ринку праці, навчальні заклади роблять акцент на «престижних» спеціальностях, а не на тих, які реально користуються попитом з боку роботодавців. Відповідно після завершення навчання молодь часто стикається з тим, що отримана спеціальність не затребувана на ринку праці взагалі або вакансії для неї відсутні на регіональному ринку праці[46].

Крім того підготовка у навчальних закладах є суто теоретичною та досить часто базується на застарілих знаннях, концепціях, стандартах, практична складова фактично відсутня. Спроба вирішити цю проблему за рахунок запровадження обов'язкового проходження студентами виробничої практики виявилася неефективною. Адже досить часто проходження практики відбувається суто формально і не дає студентам жодних корисних знань та навичок У результаті випускники навчальних закладів здебільшого не готові ефективно працювати на першому робочому місці, а потребують додаткової підготовки/наставництва з боку колег[47]. Роботодавці досить часто не бажають цим займатися і воліють знайти працівника хоча б з невеликим досвідом роботи, а молодь стикається із великим труднощами при пошуку першого робочого місця[48].

Ще одна проблема полягає в тому, що існуючі стереотипи щодо ґендерних ролей суттєво впливають на вибір спеціальностей дівчатами та хлопцями, що в подальшому позначається на кар'єрних перспективах молоді. До прикладу, сфера STEM традиційно

[45] Там само

[46] Молодіжний сегмент ринку праці України в період повномасштабної війни [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/molodizhnyy-sehment-rynku-pratsi-ukrayiny-v-period povnomasshtabnoyi-viyny

[47] Там само

[48] Дослідження «Бар'єри до зайнятості вразливих на ринку праці категорій жінок», проведене у 2017 році за підтримки UNDP [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/ua/3da604e36a9adbca140bf8566ee2a6cfe1edcfbcacd5a2d019e 0503915dc735a.pdf

вважається чоловічою, а професії у сфері освіти (зокрема дошкільної та шкільної) – жіночими. Дослідження показують, що приблизно 20% батьків активно формують вибір професії своїх дітей на основі традиційних ґендерних норм, тим самим зберігають ці стереотипи[49].

7. Недостатньо ефективна державна політика у сфері зайнятості, зокрема відсутність дієвих механізмів запобігання дискримінації уразливих категорій населення при працевлаштуванні або стимулювання роботодавців до працевлаштування таких громадян, наприклад, за запровадження програм наставництва на робочому місці для молоді або гнучкого графіку для мам з дітьми.

8. Обмеження та бар'єри у сфері розвитку підприємництва та самозайнятості. У багатьох випадках підприємництво та самозайнятість могли б стати прийнятною альтернативою роботі за наймом, сприяти подоланню низки проблем, з якими стикаються жінки (та чоловіки) на ринку праці. Водночас розвиток цього напрямку економічної активності в Україні пов'язаний з певними перешкодами, значна частина з яких ще більш загострилися після початку війни. Зокрема йдеться про наступне:

- Недостатньо системна та ефективна державна політика у сфері сприяння підприємницькій активності, неузгоджені зусилля держави та різних міжнародних організацій, проєктів. Внаслідок цього, ефект є дотепер не досить відчутним попри значну кількість ініціатив, спрямованих на розвиток підприємництва та самозайнятості серед жінок.
- Надмірна кількість податкових зобов'язань. У теперішній час економісти нараховують 135 видів податків, зборів, акцизів, запроваджених для різних видів бізнес-діяльності. Це суттєво ускладнює прийняття рішення громадянами про заснування власного, навіть малого бізнесу. Адже без спеціальної підготовки дуже складно розібратися у чинній системі бюджетних платежів, що формує завищені страхи, занижує власну самооцінку в потенційних підприємців.
- Не досить сприятливі умови отримання грантів на заснування власної справи або її розвиток, які сьогодні запроваджені державою. Зокрема, від спроби отримати такий грант через Дію багатьох жінок відлякує необхідність його повернення разом зі сплатою податків із суми отриманого гранту (18% ПДФО та 1,5% військового збору).
- Відсутність доступних кредитів для розвитку бізнесу.
- Складнощі із пошуком приміщень для оренди, а також із пошуком кваліфікованих кадрів тощо[50].

9. «Логістичні» перешкоди, зокрема, недосконале транспортне сполучення, як у великих містах, так і невеликих містах/селах, де зазвичай більше шансів знайти роботу. Вказана проблема була актуальною ще до війни, а зараз ситуація ще більш ускладнилася внаслідок обстрілів, перебоїв із електропостачанням, кадрового голоду в сфері громадського транспорту[51,52].

[49] #CVIDOMI: відбудовувати країну - комунікаційна кампанія UNFPA для сприяння молоді у виборі кар'єрного шляху [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://ukraine.unfpa.org/uk/news/cvidomi%D0%B2%D1%96%D0%B4%D0%B1%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D1%83%D0%B2%D0%B0%D1%82%D0%B8-%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D1%83%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D1%83%D0%BD%D1%96%D0%BA%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%B9%D0%BD% D0%B0-%D0%BA%D0%B0%D0%BC%D0%BF%D0%B0%D0%BD%D1%96%D1%8F-%D0%B4%D0%BB%D1%8F%D1%81%D0%BF%D1%80%D0%B8%D1%8F%D0%BD%D0%BD%D1%8F%D0%BC%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B4%D1%96-%D1%83%D0%B2%D0%B8%D0%B1%D0%BE%D1%80%D1%96%D0%BA%D0%B0%D1%80%D1%94%D1%80%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE

[50] Дослідження «Дієвість політики підтримки економічної активності внутрішньо переміщених жінок як складової раннього відновлення України», проведене у 2023 році за підтримки ICAP Єднання [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://sociocon.org/wp-content/uploads/2024/04/Zvit.indd_.pdf

[51] Дослідження економічної діяльності жінок-ВПО та їхніх стратегій відновлення джерела доходу, проведене InfoSapiens за підтримки Уряду Німеччини у 2023 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.sapiens.com.ua/publications/socpol-research/266/ISInt_IDPs_women_report_UKR.pdf

[52] Дослідження «Бар'єри до зайнятості вразливих на ринку праці категорій жінок», проведене у 2017 році за підтримки UNDP [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/ua/3da604e36a9adbca140bf8566ee2a6cfe1edcfbcacd5a2d019e 0503915dc735a.pdf

10. Регіональні відмінності, зокрема домінування певних галузей у економіці окремих регіонів і, відповідно, різна структура регіональних ринків праці суттєво ускладнюють працевлаштування для ВПО. Так, значна частина з них мають високий рівень освіти і кваліфікації, чималий досвід роботи, але практично не мають шансів знайти роботу за своєю професією на новому місці проживання, оскільки, наприклад, у західних регіонах відсутні підприємства металургійної або хімічної промисловості[53, 54].

11. Індивідуальні фактори. В умовах сучасного динамічного світу структура ринку праці постійно змінюється: ідуть в небуття одні професії і набувають актуальності інші. Так само регулярно змінюються необхідні компетенції та вимоги до працівників різних професій, починаючи від викладачів та лікарів і закінчуючи продавцями та працівниками клінінгу. Тому «навчання протягом життя» стає необхідною передумовою для того, щоб залишатися затребуваним на ринку праці. Водночас, не всі люди готові постійно «напружуватися» і вчитися чомусь новому. Особливо актуально це для людей передпенсійного віку, жінок і чоловіків, навіть якщо вони працюють на порівняно низькооплачуваних робочих місцях.

Серед індивідуальних психологічних бар'єрів до працевлаштування, окрім неготовності навчатися, можна виокремити зневіреність (неготовність продовжувати пошуки роботи після кількох відмов або змінювати різні варіанти роботи, щоб знайти ту, яка влаштовує) і просто небажання працювати. Вказані характеристики притаманні жінкам і чоловікам різного віку. Окрім цього, людям передпенсійного віку досить часто властивий брак компетенцій та навичок, порівняно із молодшими колегами, щодо роботи із сучасним обладнанням, наприклад, із комп'ютерними програмами (або психологічний бар'єр щодо роботи з ними, зневіра у своїй здатності їх освоїти), а також менша мобільність та адаптивність порівняно із молоддю[55].

Крім психологічних бар'єрів, перешкодою для працевлаштування/продовження зайнятості жінок і чоловіків передпенсійного та пенсійного віку у багатьох випадках є проблеми з фізичним здоров'ям, внаслідок чого таким працівникам складно витримувати інтенсивні навантаження, ненормований графік роботи тощо. А роботодавці, як уже зазначалося, досить часто не готові до зниження вимог до інтенсивності та навантаження працівників.

На рисунку 3.1 представлені категорії жінок, які є найбільш уразливими на ринку праці, та чинники, які визначають їхню уразливість (бар'єри до зайнятості вказаних категорій жінок).

[53] Дослідження «Дієвість політики підтримки економічної активності внутрішньо переміщених жінок як складової раннього відновлення України», проведене у 2023 році за підтримки ICAP Єднання [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://sociocon.org/wp-content/uploads/2024/04/Zvit.indd_.pdf

[54] Дослідження економічної діяльності жінок-ВПО та їхніх стратегій відновлення джерела доходу, проведене InfoSapiens за підтримки Уряду Німеччини у 2023 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.sapiens.com.ua/publications/socpol-research/266/ISInt_IDPs_women_report_UKR.pdf

[55] Дослідження «Бар'єри до зайнятості вразливих на ринку праці категорій жінок», проведене у 2017 році за підтримки UNDP [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/ua/3da604e36a9adbca140bf8566ee2a6cfe1edcfbcacd5a2d019e 0503915dc735a.pdf

Всі жінки	• Несприятлива економічна ситуація в Україні, що породжує низький рівень оплати праці, поширеність неофіційної зайнятості, недотримання соціальних гарантій • Ґендерний дисбаланс у сфері сімейних обов'язків, догляду та виховання дітей, догляду за дорослими членами родини, які його потребують • Недостатньо ефективна державна політика зайнятості • Проблеми у сфері транспортного сполучення
Дівчата та молоді жінки, які шукають перше робоче місце	• Брак досвіду роботи • Брак практичних навичок і компетенцій, необхідних для роботи, потреба у додатковому навчанні/наставництві на робочому місці • Незатребуваність отриманої спеціальності на ринку праці • Відмови з боку роботодавця через молодий вік і вірогідність декретної відпустки
Жінки з малолітніми дітьми	• Складнощі щодо влаштування дітей у дитячі садочки • Незручний графік роботи дитячих садочків, що не враховує час завершення повного робочого дня та час на дорогу • Запровадження школами онлайн або змішаної форми навчання • Брак вакансій із гнучким графіком роботи та/або можливістю працювати дистанційно • Втрата кваліфікації за час декрету • Відмови роботодавців через перспективу частих лікарняних внаслідок хвороб дітей та ймовірність наступної декретної відпустки • Послуги няні часто коштують приблизно стільки ж, як потенційна зарплата жінки
Жінки передпенсійного/ пенсійного віку	• Структурні зміни в економіці, внаслідок чого частина професій/ спеціальностей втрачають свою актуальність • Брак цифрових компетенцій та навичок щодо роботи із сучасним обладнанням, менша мобільність та адаптивність порівняно із молоддю • Інертність значної частини жінок, неготовність навчатися новому (напр., проходити перекваліфікацію) • Проблеми зі здоров'ям • Упереджене ставлення роботодавців через вік • Втрата соціальних допомог, субсідій при офіційній зайнятості з низькою зарплатою після початку отримання пенсії
Жінки, які мають членів родини, що потребують стороннього догляду	• Недоступність послуг денного догляду, паліативної та хоспісної допомоги через недостатньо розвинуту інфраструктуру надання таких послуг, високу комерційну їх вартість • Брак вакансій із гнучким графіком роботи та/або можливістю працювати дистанційно
Жінки-ВПО	• Неможливість знайти роботу за своєю спеціальністю на новому місці проживання внаслідок суттєвих відмінностей регіональних економік (структурне безробіття) • Значні витрати на оренду житла, внаслідок чого невеликої зарплати не вистачатиме навіть на їжу

Рис. 3.1. Бар'єри, які перешкоджають трудовій зайнятості окремих категорій жінок

3.2. Жінки, які мають малолітніх дітей

Згідно зі статистичними даними, що містяться у Стратегії демографічного розвитку України на період до 2040 року, існують значні відмінності щодо рівня зайнятості жінок із вікової групи 25-44 роки в залежності від наявності малолітніх дітей. Зокрема рівень зайнятості сягає 71% серед жінок, які не мають дітей віком 3-5 років, на противагу 52% серед тих, хто їх має[56].

В рамках даного дослідження аналіз бар'єрів та можливостей залучення до ринку праці матусь малолітніх дітей проводився на основі кабінетного аналізу, кількісного опитування та 2 ФГД із представницями даної цільової групи.

Загалом у ФГД взяли участь 13 жінок віком 28-46 років, які мають від однієї до трьох дітей, включаючи щонайменше 1 дитину віком 3-10 років. До участі у ФГД залучалися жінки із різних регіонів України та різних типів населених пунктів, а також ті, що мають різний статус зайнятості (не працюють, працюють на умовах часткової зайнятості, дистанційно тощо). Жінки, які працюють на умовах повної зайнятості, на ФГД не запрошувалися.

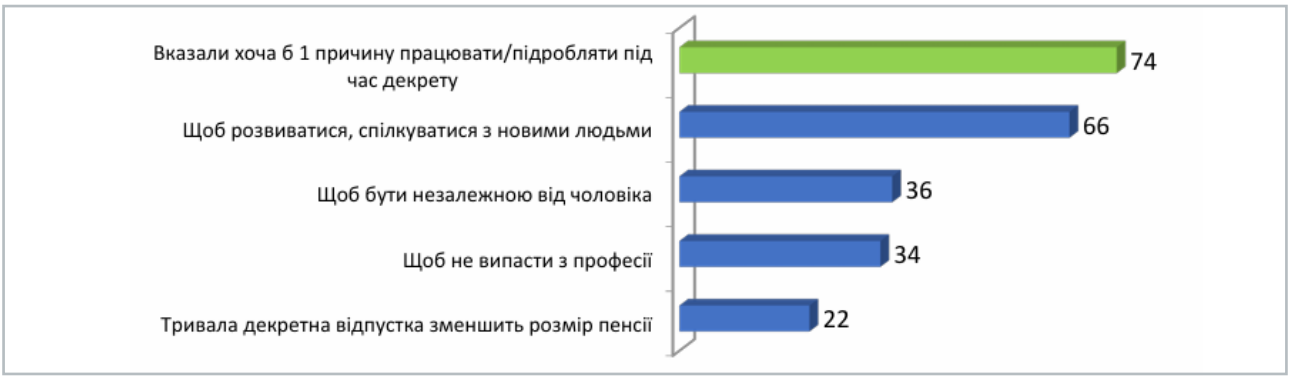
В анкетуванні взяли участь 205 жінок, які мають дітей віком 3-10 років. Крім наявності дітей відповідного віку, критерієм включення до опитування було те, що на момент опитування жінка не працювала на умовах повної зайнятості (часткова зайнятість або тимчасові підробітки допускалися). Залучення до опитування незайнятих та зайнятих лише частково жінок дозволило дослідити причини їх неучасті або обмеженої участі на ринку праці, а також чинники, які могли б сприяти більш активному працевлаштуванню.

Загалом респондентки мають належний потенціал щодо працевлаштування. Зокрема абсолютна більшість опитаних (93%) належать до найбільш перспективної з точки зору зайнятості вікової групи 25-45 років. 3% жінок є молодшими за 25 років, а 4% - старшими за 45 років. Майже три чверті (73%) жінок мають вищу освіту, ще 20% - середню спеціальну, і лише 7% - повну середню.

[56] Стратегія демографічного розвитку України на період до 2040 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-skhvalennia-stratehii-demohrafichnoho-rozvytku-ukrainy-na-period-do-2040-roku 922r-300924

Мотивація щодо працевлаштування. Суперечливими є погляди респонденток щодо розподілу сімейних ролей, материнських обов'язків та кар'єрних амбіцій жінки. Досить сильними є патерналістські настрої: понад 90% опитаних вважають, що держава/родина мають забезпечувати жінку таким чином, щоб під час декрету їй не потрібно було працювати. Також значна частина жінок поділяють стереотипи про традиційний розподіл сімейних ролей та про те, що працююча мама не може приділяти дитині достатньо уваги. Водночас три чверті жінок хотіли б, аби чоловік має нарівні з дружиною доглядав за дітьми (рис. 3.2). Разом з тим, три чверті (74%) респонденток вказали хоча б одну причину, з якої жінці в декреті НЕ варто відмовлятися від оплачуваної зайнятості. Щоправда, найчастіше йшлося про те, що робота дає змогу спілкуватися з іншими людьми і не «закриватися» у чотирьох стінах, а не про професійний розвиток або фінансову незалежність від чоловіка (рис. 3.3).

Рис. 3.2. Переконання жінок щодо «правильного» розподілу сімейних ролей, % серед усіх респонденток (n=205)



* сума перевищує 100%, оскільки респондентки могли обирати кілька відповідей

Рис. 3.3. Мотивація жінок працювати під час декрету, % серед усіх респонденток (n=205)

Статус зайнятості респонденток та проблеми на ринку праці. Як уже зазначалося, до участі в опитуванні залучалися лише жінки, які НЕ працюють на умовах повної зайнятості. Проте виявилось, що 74% респонденток взагалі не працюють. Певну форму зайнятості мають лише чверть респонденток (26%). Найчастіше йшлося про роботу за наймом (про що зазначили 38% працюючих) та тимчасові/сезонні підробітки (38%). Також поширена серед респонденток самозайнятість/фріланс (19%). Значна частина жінок працюють дистанційно/у змішаному форматі та/або мають гнучкий графік роботи (рис. 3.4). Водночас проблемою є те, що у більш як третині випадків респондентки працюють неофіційно. Здебільшого – у формі тимчасових або сезонних робіт.

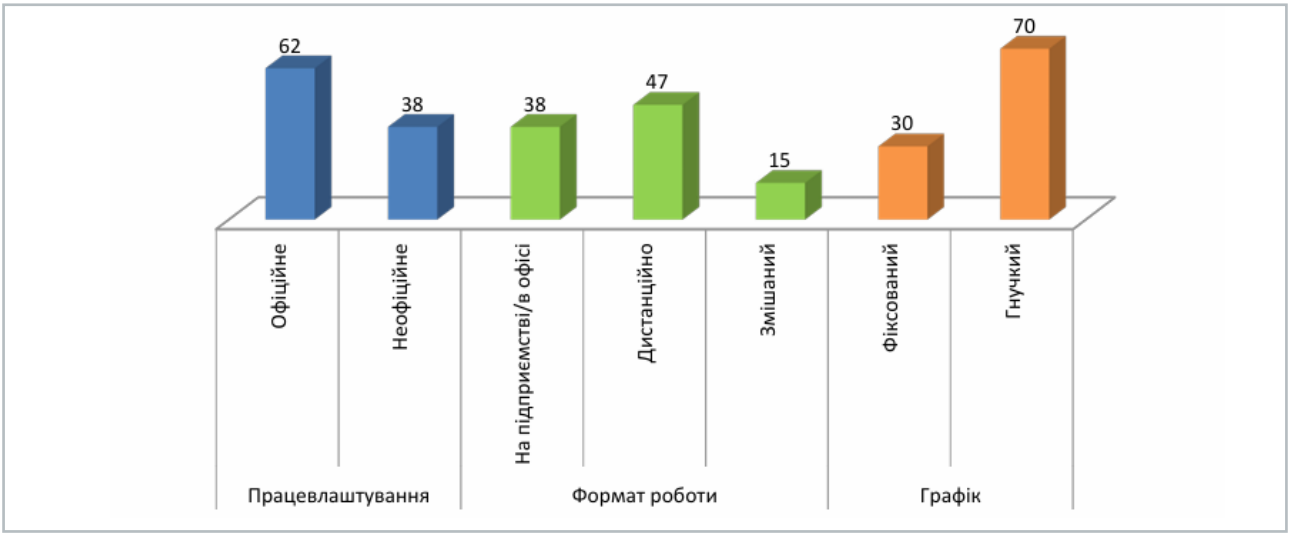
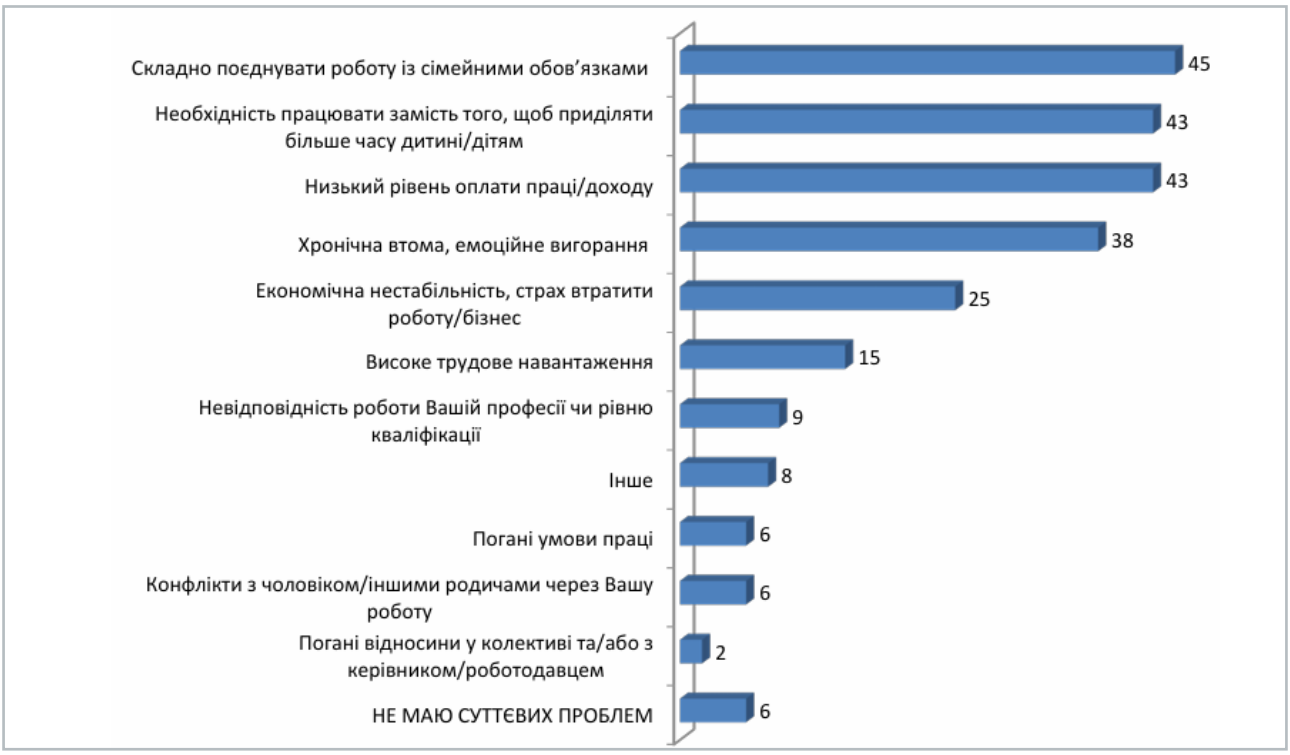


Рис. 3.4. Особливості зайнятості респонденток, % серед тих, хто працює (n=53)

Найбільше непокоїть респонденток, які працюють, поєднання зайнятості із необхідністю забезпечення цілодобового догляду за дитиною/дітьми, сімейними обов'язками, необхідність заробляти замість того, щоб приділяти більше часу дитині/дітям, а також хронічна втома/емоційне вигорання. Традиційно чимало респонденток, незадоволених рівнем оплати праці (рис. 3.5).

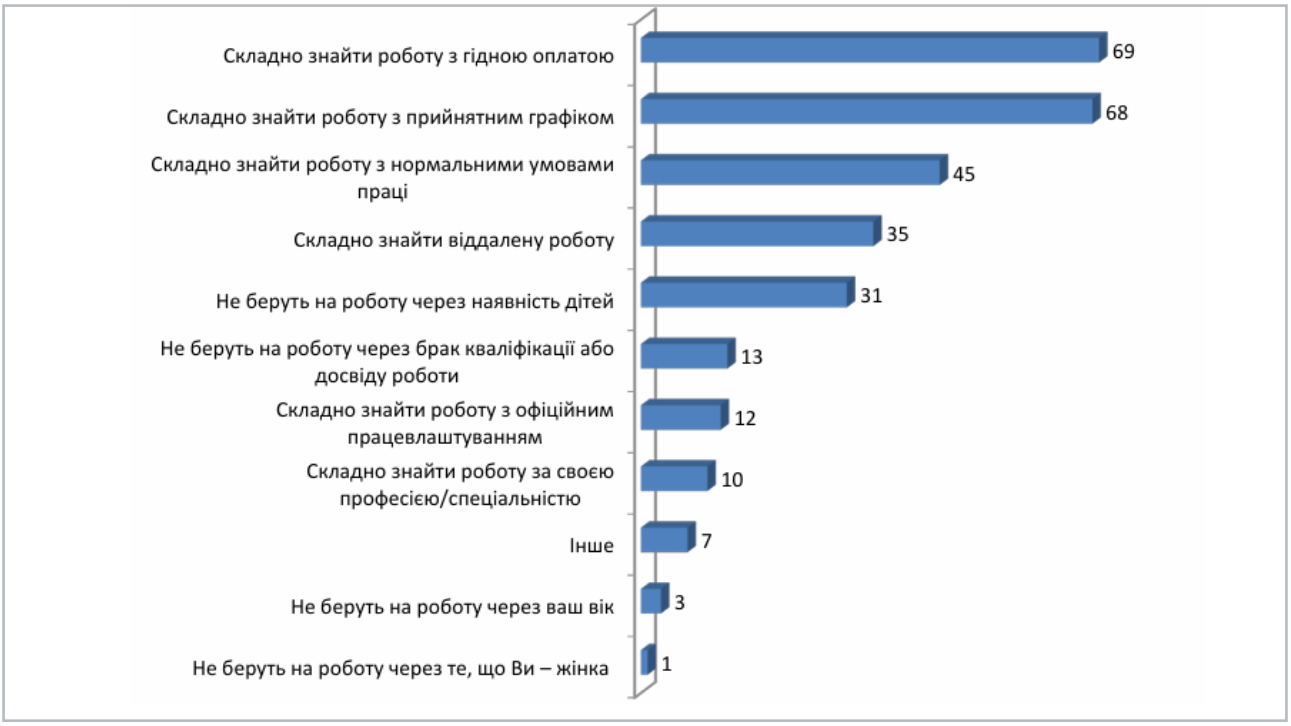


* сума перевищує 100%, оскільки респондентки могли обирати кілька відповідей

Рис. 3.5. Рейтинг проблем, які найбільше хвилюють працюючих жінок, % серед тих, хто працює (n=53)

Жінкам, які на момент опитування НЕ працювали, ставилося запитання щодо досвіду пошуків роботи/підробітку після народження дитини. Виявилось, що дві із трьох респонденток (68%) мають такий досвід, значно менше – третина – не шукали роботу. Отже, загалом серед усіх опитаних мам малолітніх дітей близько чверті (26%) жінок працюють, близько половини (51%) – намагалися знайти певну форму оплачуваної зайнятості, але невдало, і близько чверті (23%) – не шукали її.

Жінки, які попри бажання не змогли знайти роботу, найчастіше зазначали, що їх не влаштовував рівень оплати праці, графік роботи та умови праці загалом. Майже третина (31%) жінок зіткнулися із упередженим ставленням роботодавців через наявність дітей (рис. 3.6).



* сума перевищує 100%, оскільки респондентки могли обирати кілька відповідей

Рис. 3.6. Проблеми, з якими стикалися жінки, що намагалися знайти роботу, % серед тих, хто шукав роботу (n=104)

Перешкоди для зайнятості. У багатьох випадках вихід жінок на ринок праці залежить не лише від мотивації жінки. Зібрані соціологічні дані підтвердили актуальність бар'єрів, виявлених у ході кабінетного аналізу, а також дозволили розширити вказаний перелік.

1. Передусім наявним є **ґендерний дисбаланс у сфері догляду за дітьми і безоплатної домашньої праці** загалом. У більшості випадків всі або більшість таких обов'язків покладені на жінку (рис. 3.7).

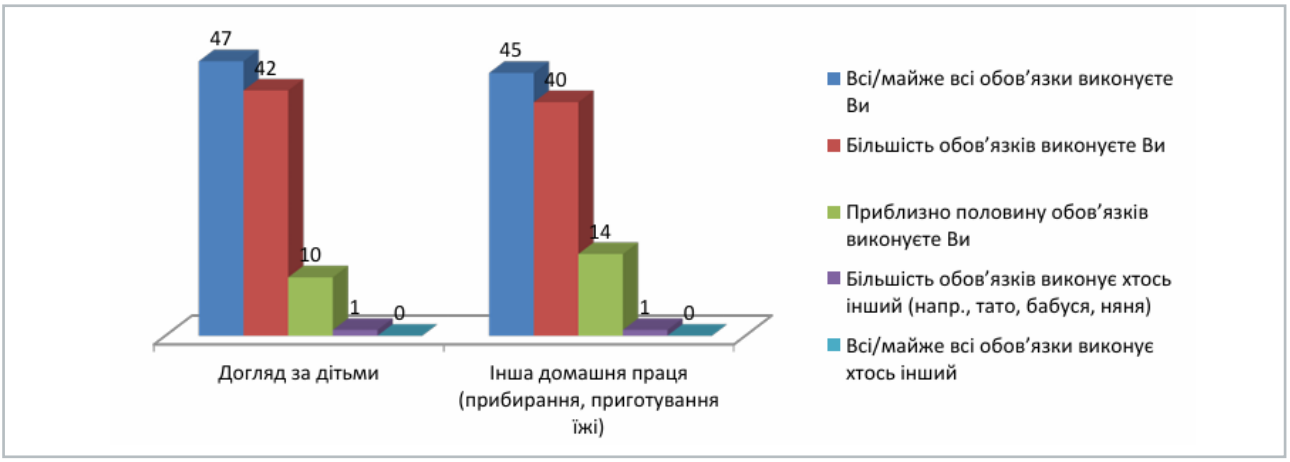


Рис. 3.7. Розподіл відповідей на питання: «Як розподілені у Вашій родині наступні обов'язки?», % серед усіх респонденток (n=205)

Лише одна із 205 респонденток (менше 1% опитаних) зазначила, що в середньому вона витрачає на догляд за дітьми та інші домашні обов'язки менше 2 годин на день, решта – більше. Зокрема значна частина опитаних витрачають на домашню неоплачувану працю понад 8 годин щодня. Причому це навантаження мають як економічно активні жінки, так і не працюючі (рис. 3.8).

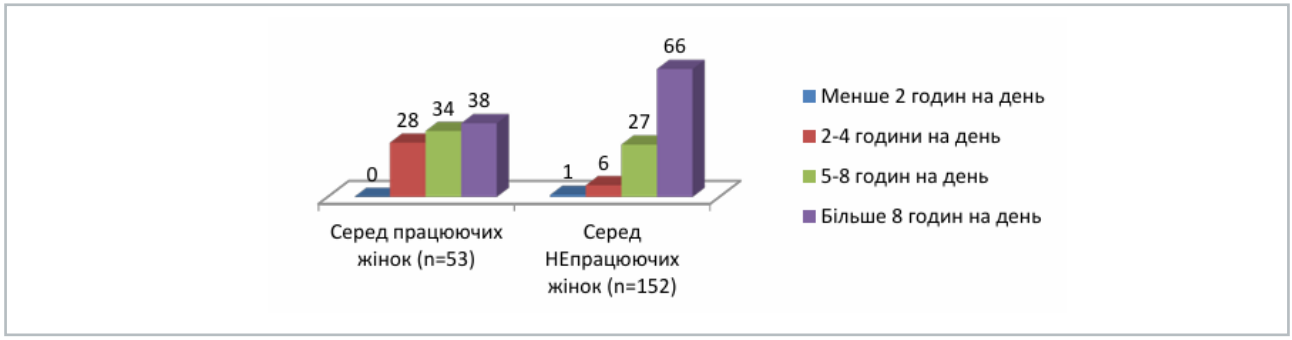


Рис. 3.8. Витрати часу на виконання домашніх обов'язків та доглядової праці серед працюючих/непрацюючих жінок, %

У ході ФГД чимало учасниць також зазначали, що у їхніх родинах більшість домашніх обов'язків та обов'язків щодо догляду і виховання дітей виконується жінкою, навіть якщо вона працює по кілька годин на день.

«Коли у чоловіка вихідні, я виходжу на роботу, якщо мене попросять. Але потім ти приходиш з роботи о 9-10-й годині, і всі чекають на маму. Уроки з татом не роблять. «Мамо, їсти, мамо, уроки». Потім ще об 11-й годині вечора згадують, що треба щось на трудове навчання на завтра» (учасниця ФГД, Івано-Франківська область, дітям 12, 8 і 2 роки).

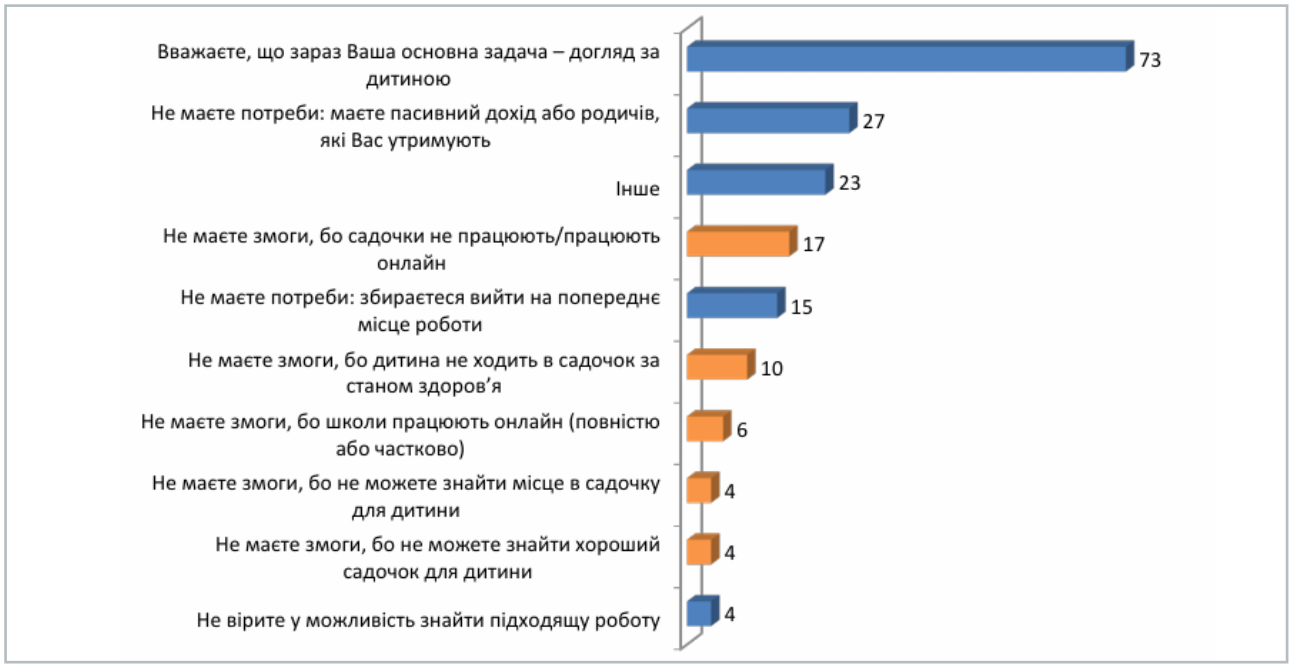
2. Ґендерний дисбаланс у сфері безоплатної доглядової та домашньої праці накладається на такий чинник, як **необхідність забезпечення належного догляду за дитиною в умовах, коли ДНЗ/школи працюють онлайн або якщо дитина не може відвідувати ДНЗ.** У 59% опитаних мам малолітні діти постійно або здебільшого перебувають вдома через онлайн/ змішаний формат роботи дитячих садочків і шкіл або стану здоров'я дітей. У цій ситуації лише небагато працюючих жінок мають право на отримання компенсації за послугу «муніципальної няні». Адже навіть у прифронтових зонах органи місцевої влади, як правило, не приймають рішення щодо закриття дитячих садочків.

У решти (41%) жінок діти відвідують садочок/школу та позашкільні заняття офлайн. З них: у 8% опитаних дитина проводить поза домом 1-2 години. Цього вочевидь недостатньо для того, щоб мама мала змогу працювати. Натомість 31% жінок зазначили, що дитина проводить поза домом 3-4 години, і 61% - що вона відсутня 5-8 годин. Теоретично цього часу достатньо для того, щоб мама працювала принаймні на умовах часткової зайнятості.

Однак у багатьох випадках жінка не може розпоряджатися цим часом на власний розсуд. Адже досить часто дитина проводить цей час у різних місцях: наприклад, спочатку кілька годин – в садочку/школі, а потім її потрібно відвести на іншу локацію (на гурток/ до репетитора тощо). Також досить часто графік занять дитини відрізняється у різні дні, що суттєво обмежує можливості для зайнятості жінки в цей час. Загалом лише 17% опитаних жінок зазначили, що вони мають щодня 3-4 години або більше вільного часу підряд і щодня в один і той самий час.

Більшість жінок (73%), які не шукали роботу після народження дитини, догляд за нею вважають своїм головним завданням (рис. 3.9). Окрім цього, причина, через яку значна частина респонденток не працює, - онлайн формат роботи дитсадків або шкіл у їхньому

регіоні або стан здоров'я дитини. Загалом хоча б одну подібну причину (на графіку виділені помаранчевим кольором) зазначила третина (33%[57]) опитаних із цієї групи. Ще близько третини (35%[58]) зазначили, що вони не мали потреби у тому, щоб шукати роботу, оскільки мають інші джерела існування, наприклад, пасивний дохід або допомогу з боку родичів (27%) або планують повернутися на попереднє місце роботи (15%).



* сума перевищує 100%, оскільки респондентки могли обирати кілька відповідей

Рис. 3.9. Причини, з яких жінки НЕ намагалися знайти роботу після народження дитини, % серед тих, хто НЕ шукав роботу (n=48)

3. **Низка проблем пов'язані із організацією роботи дитячих садочків та груп продовженого дня у школах**, навіть якщо садки і школи працюють офлайн. Зокрема йдеться про те, що графік роботи садочків не враховує графік роботи на багатьох робочих місцях та необхідність доїхати до садочка після завершення роботи, а у школах для зарахування дитини до групи продовженого дня вимагають довідку про те, що обоє батьків працюють (спочатку мама має знайти роботу та працевлаштуватися, і лише потім її дитину візьмуть до групи продовженого дня, а не навпаки, що було б логічно).

«Садочки працюють до 6-7-ї, а роботодавці часто просять до 8-ї або до 9-ї, якщо це – супермаркети або торгові центри. Плюс, якщо це – велике місто, то там ще доїхати треба» (учасниця ФГД, Київська область, дітям 11 і 4 роки).

«Моя донька ходила до садочку, до спецгрупи для дітей з вадами мови. Вони закінчували раніше і потрібно було забирати дитину о четвертій годині. Я тоді пішла працювати і намагалася зробити за півдня всю ту роботу, яку треба було робити за день» (учасниця ФГД, Одеська область, дитині 4 роки).

4. **Ґендерні стереотипи та тиск соціальних очікувань щодо «хорошої мами»** нерідко призводять до того, що жінки відмовляються від оплачуваної зайнятості не лише у випадку, коли це життєво необхідно (наприклад, якщо дитина за станом здоров'я потребує догляду вдома), а й щоб забезпечити можливості самореалізації для своєї дитини/дітей (наприклад,

[57] Інтегральний показник є меншим за суму окремих варіантів відповіді, які увійшли до його складу, оскільки він розраховується як частка респонденток, які зазначили щонайменше один із вказаних варіантів. Тобто якщо 1 респондентка обрала 2 або більше відповідей одночасно, в інтегральному показнику вона буде враховуватися один раз

[58] Так само

водити їх на позашкільні заняття, їздити з ними на конкурси/змагання тощо), жертвуючи при цьому власною самореалізацією.

«Наразі я не можу знайти таку роботу, щоб мені підходила, щоб я мала можливість займатися ще своїми дітьми. Молодша донька мріє бути професійною співачкою, вона відвідує музичну школу, яка знаходиться далеко, і відпустити її туди саму я не можу. Тому я маю її три рази на тиждень завезти, почекати і забрати. Якщо я зараз піду на роботу «від дзвінка, до дзвінка», то моя дитина не буде мати можливості займатися тим, чим вона хоче» (учасниця ФГД, Хмельницька область, дітям 21, 12 і 8 років).

Серед шляхів **подолання виявлених бар'єрів**, які перешкоджають зайнятості мам з дітьми віком 3-10 років, та сприяння більш активному залученню до ринку праці вказаної цільової групи, можна виокремити наступні.

1. **Розширення спектру доступних послуг, спрямованих на забезпечення догляду за дітьми** на час, коли мама працює або займається іншими справами;

Результати проведеного аналізу свідчать, що серед мам малолітніх дітей існує значний незадоволений попит на подібні послуги: починаючи від дитячих кімнат, де можна було б залишити дитину на кілька годин і закінчуючи подовженням графіку роботи дитсадків та забезпеченням місць у групах подовженого дня у школах для всіх дітей, чиї батьки цього потребують. При цьому значна частина жінок (15-37% залежно від послуги) навіть готові були б платити за відповідні послуги (рис. 3.10).

Рис. 3.10. Готовність жінок користуватися послугами з догляду за дітьми, % серед усіх респонденток (n=205)

В ході ФГД жінки, які мають малолітніх дітей, також зазначали, що вони б із задоволенням користувалися запропонованими послугами, навіть за плату. Щоправда, якщо рівень оплати буде прийнятним, враховуючи невисокий рівень зарплати на багатьох пропонованих на ринку праці вакансіях. Адже жінці економічно вигідніше працювати, витрачаючи частину заробітку на оплату послуг щодо догляду за дитиною, поки мама працює, аніж не мати змоги працювати взагалі.

2. **Підвищення конкурентоздатності жінок на ринку праці,** включаючи підвищення кваліфікації, перекваліфікацію, програми зі сприяння працевлаштуванню або відкриттю власної справи, консультування щодо трудових прав жінок. Згідно результатів дослідження усі вказані заходи виявилися досить затребуваними серед мам малолітніх дітей, в тому числі частина жінок готові користуватися ними навіть на платній основі (рис. 3.11).

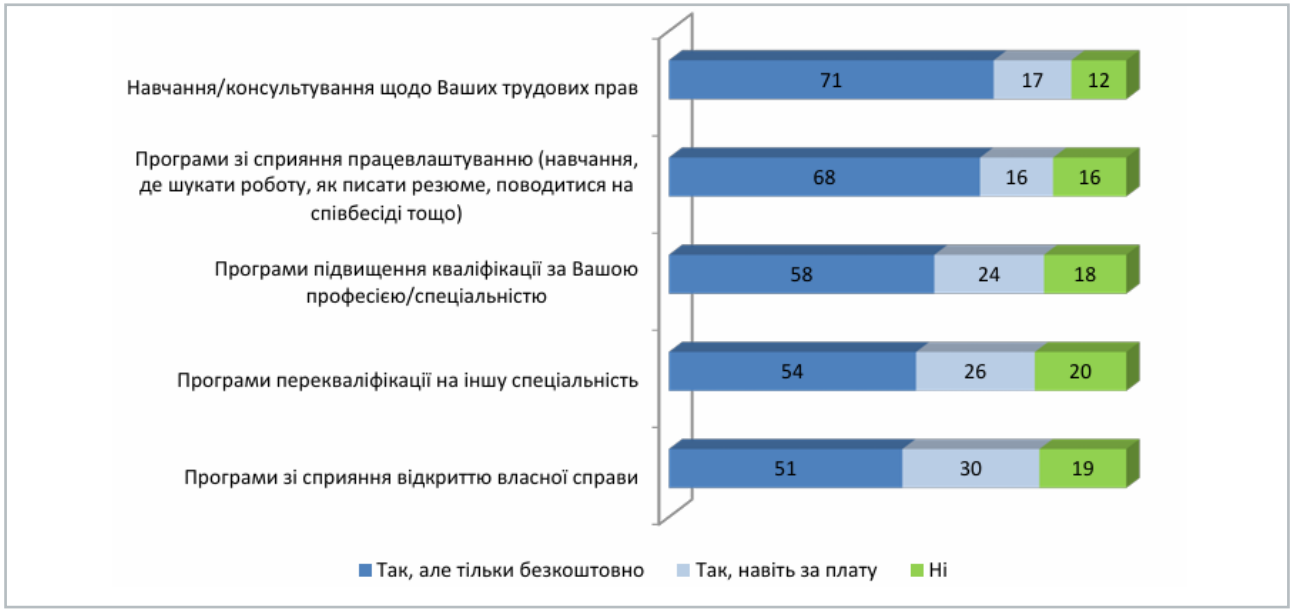


Рис. 3.11. Готовність жінок користуватися послугами з підвищення конкурентоздатності на ринку праці, % серед усіх респонденток (n=205)

3. Розвиток різноманітних форматів зайнятості: часткової, дистанційної/змішаної, з гнучким графіком тощо. Результати дослідження свідчать, що саме такі формати зайнятості є більш прийнятними для мам малолітніх дітей, аніж традиційна для українського ринку праці повна зайнятість на підприємстві/в офісі з фіксованим графіком (рис. 3.12). Абсолютна більшість респонденток були б готові працювати за умови, що їм вдасться знайти такий формат зайнятості, який можна було б поєднувати із виконанням материнських обов'язків. Лише 3% жінок зазначили, що для них неприйнятна жодна форма зайнятості.

* сума перевищує 100%, оскільки респондентки могли обирати кілька відповідей

Рис. 3.12. Формати зайнятості, прийнятні для мам з малолітніми дітьми, % серед усіх респонденток (n=205)

Більшість молодих мам потребують гнучкого графіку роботи. Три чверті (77%) жінок хотіли би працювати по буднях, майже чверть (23%) – по вихідних (рис. 3.13)

Таким чином, результати дослідження свідчать, що така цільова група як мами малолітніх дітей, є перспективною з точки зору залучення трудових ресурсів. Особливо перспективними для цієї цільової групи є такі формати зайнятості як дистанційна робота, а також часткова зайнятість. Але необхідною передумовою для виходу на ринок праці молодих мам є вирішення питання щодо забезпечення належного догляду для дитини/дітей на час, поки мама працює (наприклад, продовження графіку роботи дитячих садків, забезпечення

груп продовженого дня у школах, де вони зараз відсутні, розширення пакету соціальних послуг тощо). Адже більшість мам мають бажання працювати, а частина з них навіть пробували поєднувати роботу із виконанням материнських обов'язків. Проте у подальшому ці жінки були змушені відмовитися від зайнятості задля забезпечення належного догляду за дитиною/дітьми.

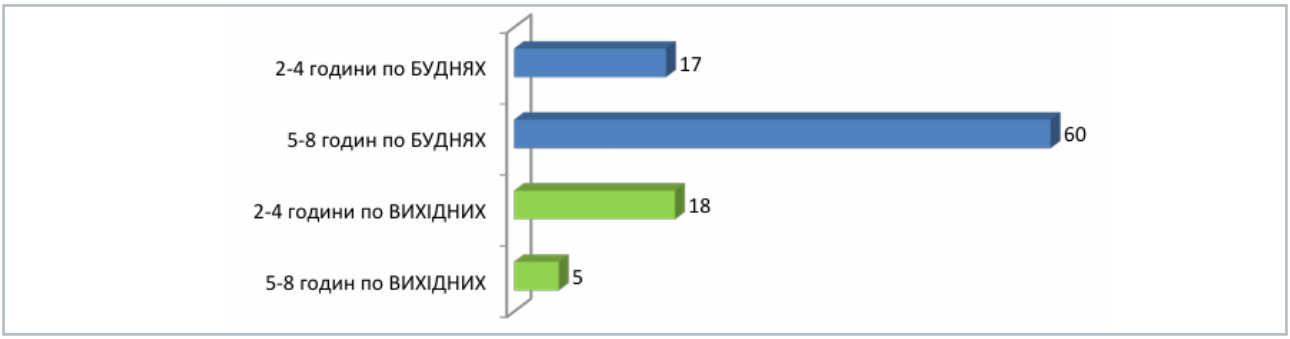


Рис. 3.13. Тривалість зайнятості, прийнятна для мам з малолітніми дітьми, % серед усіх респонденток (n=205)

3.3. Жінки, які доглядають за дорослими членами родини

Крім кабінетного дослідження дані щодо цієї цільової групи також збиралися за допомогою 2 фокус-груп. У них взяли участь 11 жінок, які доглядають за дорослими родичами, здебільшого старшого віку (мама/свекруха, батько, тітка, бабуся, дідусь чоловіка). Таких випадків було 8. Ще двоє жінок доглядають дорослих дітей з інвалідністю, а одна – чоловіка. У всіх випадках проблеми зі здоров'ям підопічних (напр., інсульт, ДЦП, деменція, перелом шийки стегна, повна втрата зору, туберкульоз кістки і т. д.) НЕ пов'язані з війною та її наслідками: пораненнями, контузіями тощо.

Вік учасниць варіює від 35 до 57 років. Вони проживають у різних регіонах України. На ФГД запрошувалися лише жінки, які НЕ працюють на умовах повної зайнятості (часткова зайнятість або підробітки допускалися).

Статистичні дані щодо кількості жінок, які зайняті доглядом за дорослими членами родини, в Україні не збираються, адже в рамках статистики в одну групу включаються всі жінки, які не працюють через виконання сімейних обов'язків, у тому числі доглядають за дітьми, за дорослими родичами, виконують роль домогосподарки.

Соціологічні дослідження свідчать, що частка таких жінок є значною. Зокрема, згідно онлайн опитування жінок працездатного віку, проведеного в рамках поточного дослідження, 10% непрацюючих респонденток зазначили необхідність догляду за дорослим неповносправним родичем перешкодою для зайнятості В ході опитування жінок-ВПО, проведеного АЦ «Соціоконсалтинг» у 2023 році, аналогічну причину незайнятості вказали 6% непрацюючих респонденток[59]. Через повномасштабну війну зазначений показник лише збільшуватиметься, адже, за заявою першої леді Олени Зеленської, в Україні офіційно зареєстровано близько 3 мільйонів осіб з інвалідністю, з них понад 300 тисяч набули такого статусу з початку повномасштабного вторгнення[60].

[59] Дослідження «Дієвість політики підтримки економічної активності внутрішньо переміщених жінок як складової раннього відновлення України» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://sociocon.org/wp_content/uploads/2024/04/Zvit.indd_.pdf

[60] Офіційна фейсбук-сторінка Олени Зеленської [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.facebook.com/olenazelenska.official/?locale=uk_UA

Мотивація щодо працевлаштування. Згідно результатів ФГД, усі учасниці з числа жінок, що доглядають за дорослими родичами, хотіли б працювати. Найчастіше йшлося про часткову зайнятість «офлайн або онлайн», оскільки повна зайнятість у форматі офлайн є неприйнятною для усіх учасниць.

«Моя мама може ходити по квартирі, але я не можу залишити її саму надовго, бо вона може впасти, а встати не зможе, може забути щось виключити. Я можу залишити її тільки на пару годин. У нас в селищі немає підходящої для мене роботи. Якби це була часткова зайнятість, наприклад, прибирати квартири чи офіси, як це є в містах, я би з радістю пішла. Але в нас є лише пропозиції продавцем/касиром в магазині з 7 ранку до 23 години» (учасниця ФГД, Одеська область, доглядає за мамою).

Головною причиною, яка спонукає жінок шукати роботу, є брак коштів. Лише 5 із 11 учасниць на момент дослідження мали якусь оплачувану зайнятість, у т.ч. тіньову.

«Я прибираю квартири або офіси, коли в цьому є потреба. Роботодавець мені телефонує, і коли вдома є чоловік та діти, я можу на 2-3 години відлучитися для роботи. Квартири я прибираю 1-2 рази на тиждень, офіси рідше (коли бувають конференції, тренінги тощо). Це неофіційне працевлаштування» (учасниця ФГД, Івано-Франківська область, доглядає дідуся чоловіка).

«У мене часткова зайнятість по договору: один день на тиждень (близько 4-х годин) я надаю перукарські послуги для переселенців в громадській благодійній організації. увесь інший час я – домогосподарка і доглядальниця за свекрухою» (учасниця ФГД, Дніпропетровська область, доглядає за свекрухою).

Кілька учасниць зазначили, що вони мали роботу або підробіток до початку війни, але потім втратили їх і не змогли знайти нових.

«Я работала на дому оператором программы 1С. Это была частичная занятость – 6 часов в день: по 3 часа днем и ночью. В связи с войной, эта фирма закрылась. Найти такую работу в Одессе сейчас очень сложно, потому что все хотят работать на дому. Плюс, опять таки, выключают свет, а у меня нет нужного для работы оборудования (бесперебойника/

зарядной станции)» (учасниця ФГД, Одеська область, доглядає за мамою).

«До війни я працювала прибиральницею в офісі, поки діти були в школі, з 9-ї до 14-ї. Не працюю з 2022 року, після того як офіс закрився» (учасниця ФГД, Київська область, доглядає двох дорослих дітей з інвалідністю).

Відповідно, основним джерелом існування для жінок із цільової групи залишаються соціальні виплати та допомоги (наприклад, пенсія родича, за яким вони доглядають, одна учасниця має власну пенсію по інвалідності, двоє – пенсію по догляду за дитиною з інвалідністю), а також допомога благодійних організацій. Враховуючи маленький розмір вказаних виплат, матеріальне становище більшості учасниць є дуже складним, особливо з огляду на вартість необхідних медичних препаратів, гігієнічних товарів (наприклад, памперсів для дорослих, одноразових гігієнічних пелюшок тощо). Жодна із учасниць ФГД не згадала про можливість або досвід звернення до управління соціального захисту задля отримання компенсації як фізичної особи, яка надає соціальні послуги з догляду на професійній основі або непрофесійній основі. Ймовірно, чимало жінок, які можуть претендувати на цю допомогу, не знають про неї.

«Я получаю от нашего государства пособие по уходу за мамой – это 2 250 грн. И мамина пенсия копеечная... Долгов выше крыши, я не знаю, когда мне отключат свет и воду, это может быть в любой момент. У меня уже нет никакой надежды» (учасниця ФГД, Одеська область, доглядає за мамою).

«Уход за больным пожилым человеком – это очень сложно и дорого. Я обращаюсь в общественные организации. К счастью, время от времени кто-то из них помогает» (учасниця ФГД, Запорізька область, доглядає за тіткою).

Крім цього жінки відчувають потребу в спілкуванні та в тому, щоб відволікатися від домашніх проблем. Також частина з них розуміють, що жінці варто мати власний дохід, а не покладатися лише на фінансову підтримку з боку чоловіка або інших родичів, навіть якщо вона є достатньою за обсягом.

«Я дивлюся у майбутнє, бо зараз такий час, що ти не знаєш, що буде завтра. Зараз у мене є чоловік, він працює, допомагає мені. Але завтра його можуть забрати на війну, і що мені тоді робити, як виживати?» (учасниця ФГД, Запорізька область, доглядає за мамою).

Водночас лише одна із 11 жінок зазначила у якості мотиву працювати бажання отримувати у майбутньому гідну пенсію, для чого необхідно бути офіційно працевлаштованою та сплачувати ЄСВ. Решта учасниць були одностайні у переконанні, що «заробити на нормальну пенсію в Україні для пересічної людини неможливо». Відповідно, вони вже заздалегідь змирилися з тим, що їхня пенсія буде мінімальною, і не бачать сенсу щось робити, аби спробувати її підвищити. Тому жінкам не важливо, щоб їхня потенційна робота була офіційною.

«Я на пенсию не рассчитываю, у меня мало трудового стажа. Я работала в основном без официального трудоустройства. А там, где оно было, зарплата была минимальная. Так что пенсия мне в скором времени не светит. Поэтому я планирую работать, сколько смогу» (учасниця ФГД, Одеська область, доглядає за мамою).

Більше того, кілька учасниць навпаки зазначали, що вони не хотіли б офіційно працевлаштовуватись, реєструватися як ФОПи (що є необхідною передумовою для отримання грантів на розвиток власної справи). Адже у такому випадку вони втратять ті невеликі соціальні виплати, які вони зараз мають.

«Я хотела бы пройти курсы парикмахеров, чтобы иметь возможность подрабатывать этим. Но бесплатные курсы можно пройти только при Центре занятости. Но я боюсь, что в таком случае у меня отберут и без того копеечное социальное пособие по уходу за мамой (2 250 грн.), и я вообще останусь без ничего» (учасниця ФГД, Одеська область, доглядає за

мамою). грн.), и я вообще останусь без ничего» (учасниця ФГД, Одеська область, доглядає за мамою).

Таким чином, підтвердилося припущення, висловлене за результатами аналізу законодавства, що система соціальної підтримки уразливих верств населення у її нинішньому вигляді може сприяти посиленню патерналізму. Адже людині, яка може претендувати лише на низькооплачувану роботу, зазвичай економічно «вигідно» не працювати взагалі (принаймні офіційно) і отримувати не набагато меншу суму соціальних виплат/допомог та пільг, аніж розмір її потенційного заробітку.

Перешкоди для зайнятості.

1. Головною перешкодою для працевлаштування є **ґендерний дисбаланс у родинах щодо доглядової праці та домашніх обов'зків** загалом. Соціологічні дані свідчать, що в усіх досліджених випадках обов'язки по догляду за неповносправним членом родини практично повністю покладаються на жінку, навіть якщо це – родичі чоловіка. Лише одна із 11 учасниць зазначила, що у їхній родині обов'язки по догляду за мамою чоловіка розподілені більш-менш рівномірно між самою жінкою, її чоловіком та їхніми дорослими дітьми.

«Я доглядаю десь вже років 4 за дідусем чоловіка. Я пішла в невістки, мати чоловіка виїхала за кордон, і залишився дідусь Я на той час була у декретній відпустці, і так як чоловік має ходити на роботу [а жінка не має? – коментар авторів], я мушу за ним доглядати» (учасниця ФГД, Івано-Франківська область, доглядає за дідусем чоловіка).

«Мати мого чоловіка вже 2,5 роки лежить (перелом шийки стегна). Вона живе окремо від нас, за 2 зупинки. Мені допомагає її доглядати моя родина. Вранці старші діти (18 і 21 рік) йдуть до бабусі, годують її сніданком. А я вже йду до неї після обіду і до вечора. Якщо чоловік не на роботі, то ми йдемо разом з ним» (учасниця ФГД, Дніпропетровська область, доглядає за свекрухою).

Серед інших чинників варто виокремити наступні.

2. Недосконала система реабілітації людей зі складними порушеннями здоров'я, наприклад, людей з інвалідністю з дитинства, людей похилого віку зі складними захворюваннями (після інсультів, складних переломів і т. п.). У багатьох випадках, за умови адекватної реабілітації, стан людини можна було б суттєво поліпшити: наприклад, запобігти інвалідності, зберегти/відновити (хоча б частково) здатність до самообслуговування тощо, і досвід деяких учасниць це підтверджує.

«Моя дочь (18 лет) – инвалид с детства (ДЦП). У нее с интеллектом все нормально. Мы все эти годы занимаемся «походами по врачам», массажами, реабилитацией... Благодаря нашим усилиям в 6 лет дочь стала ходить. А в этом году она уже поступила в ювелирный колледж» (учасниця ФГД, Київська область, доглядає за донькою з інвалідністю).

Однак, пропозиція таких послуг в Україні не покриває потребу у них, особливо якщо йдеться про безоплатні або доступні за ціною послуги. Відповідно, існує низка бюрократичних перешкод для отримання таких послуг (необхідність оформлювати направлення, висновок лікарської комісії або навіть мати встановлену інвалідність, щоб претендувати на реабілітацію).

Особливо ускладнений доступ до реабілітації у випадку людей похилого віку зі складними діагнозами. Адже серед медичних працівників існують стереотипи, що «старі люди вже своє віджили», «шанси на суттєве покращення стану здоров'я у похилому віці – мінімальні, тому немає сенсу витрачати зусилля на спроби реабілітації такого пацієнта». Іноді поведінка медичних працівників стосовно таких пацієнтів порушує принципи медичної етики і звичайної людяності, що дуже травмує родичів, які за ними доглядають.

«За последние три года у нас семейный врач поменялся уже 4-й раз. Никто не хочет, чтобы среди их пациентов был возрастной человек с таким диагнозом (деменция), им это просто не надо. Когда я последний раз заключала декларацию с новым семейным врачом, она мне сразу сказала: «Ко мне можете не обращаться, я к вам ходить не буду. И скажите спасибо, что я вообще заключила с вами эту декларацию» (учасниця ФГД, Одеська область, доглядає за батьком).

«У мого чоловіка 10 днів тому помер батько. Він був лежачим після перелому шийки стегна. Ситуація погіршувалася і треба було викликати лікаря. Але лікарка сказала, що вона приїде лише, якщо ми оплатимо машину або заправимо бензином «швидку». В мене немає слів[плаче]: людина все життя проробила, платила податки і на старості літ повинна оплатити «швидку», як це?» (учасниця ФГД, Запорізька область, доглядає за мамою).

3. Стереотипи, упередження та страхи людей, які потребують догляду, і родичів, які цей догляд забезпечують. Зокрема йдеться про переконання, що «чужа людина не буде так дбати про хвору особу, як родич», «відправити людину похилого віку та/або з інвалідністю у спеціалізований заклад при живих дітях – соромно», «якість медичних послуг та догляду у спеціалізованих закладах є низькою», «отримувати допомогу у задоволенні власних фізіологічних потреб (поїсти, помитися, сходити до туалету тощо) від чужої людини (соцпрацівника/ці або професійної доглядальниці) – соромно» і т. п.

«Нещодавно нас запрошували на курси реабілітації інвалідів у лікарні ім. Павлова. Заняття тривали по 2 години, навчали життєвим навичкам. Потім нам показували комп'ютерний клас, тренажерний клас, у них є вчитель праці. Нам запропонували зібрати пакет документів і оформити реабілітацію, щоб син міг там перебувати офіційно протягом певного часу. Але він не захотів, він боїться, що там треба буде жити постійно, що я його там «закрию» (учасниця ФГД, Київська область, доглядає за дорослим сином з інвалідністю).

«С папой надо находиться постоянно 24 часа в сутки, потому что он страдает деменцией. Я никуда не обращалась за помощью по уходу, потому что мой папа чужих людей в доме категорически не воспринимает. Вариант с социальным работником – это сразу нет» (учасниця ФГД, Одеська область, доглядає за батьком).

Лише одна із 11 учасниць ФГД робила спробу влаштувати свою родичку, за якою вона доглядає, до спеціалізованого закладу, однак не змогла цього зробити, оскільки наразі в ньому немає вільних місць. Решта навіть не розглядали для себе таку можливість.

«У нас есть одно учреждение при больнице, где ухаживают за пожилыми людьми. Я знаю, что ухаживают там очень хорошо. Они берут пенсию, плюс еще надо доплачивать определенную сумму. Но попасть в это учреждение практически невозможно, там переполнено, нет мест. У меня много знакомых, которые до войны ухаживали за своими родственниками дома, вместе с мужьями. После начала войны многих мужчин забрали на фронт, и женщинам стало тяжело самим справляться. Именно поэтому все переполнено» (учасниця ФГД, Запорізька область, доглядає за тіткою).

«Щодо влаштування людини похилого віку в пансіонат, то я вважаю, що це – справа кожного, і залежить від ситуації і можливостей людини. Але особисто для себе, я кажу: «Ні» (учасниця ФГД, Запорізька область, доглядає за мамою).

4. Недостатня обізнаність родичів, які забезпечують догляд, про наявні в Україні соціальні послуги. Зокрема, жодна із 11 учасниць ФГД з числа жінок, що доглядають за своїми дорослими родичами, до участі у фокус-групі не знала про існування такої послуги, як соціальний догляд вдома, і, відповідно, не робила спроб її отримати. Одним із шляхів вирішення вказаної проблеми могла б стати більш активна інформаційно-просвітницька робота з боку медичних працівників, зокрема, сімейних лікарів. Останні могли б інформувати родичів про те, що у законодавстві передбачена низка виплат та інша допомога (наприклад, гігієнічні набори), а також соціальних послуг для людей, які потребують стороннього догляду, і рекомендувати звернутися до управлінь соцзахисту, щоб дізнатися про це більш детально.

5. Результати кабінетного аналізу та інтерв'ю з експертами також свідчать про те, що нинішня система соціальних послуг для людей, які потребують стороннього догляду, в Україні не покриває повною мірою наявні потреби у відповідних послугах. Крім того, вказані послуги не завжди надаються на належному рівні. Самі жінки не повідомляли про це, оскільки вони не мають досвіду користування відповідними послугами.

6. Складність та забюрократизованість процедури оформлення інвалідності, що є необхідною передумовою для отримання особою з інвалідністю/її родичами соціальних виплат/пільг і соціальних послуг із догляду за цією людиною.

«Нам ніхто ніякої допомоги по догляду не надає, тому що свекруха не має інвалідності. В неї перелом шийки стегна, вона вже 2,5 роки лежить, є довідка лікаря. Але, щоб зробити інвалідність, треба її класти в стаціонар, проте вона лежача, і складно її транспортувати, до того всього вона не хоче» (учасниця ФГД, Дніпропетровська область, доглядає за свекрухою).

7. Складний психологічний стан жінок, які доглядають за своїми родичами. Складний матеріальний стан, брак соціальної та психологічної підтримки, недостатньо коректне ставлення з боку медпрацівників породжують у жінок відчуття того, що вони залишилися сам-на-сам зі своєю проблемою, зневіру в можливості хоча б якось покращити своє життя. Тому у багатьох випадках у жінок опускаються руки і вони відмовляються від подальших спроб знайти прийнятну для себе форму трудової зайнятості. Одним із способів вирішення вказаної проблеми могло б стати формування мереж підтримки таких жінок у форматі офлайн (наприклад, групи самодопомоги) або онлайн (наприклад, тематичні групи/спільноти у соцмережах/месенджерах), де учасниці могли б ділитися інформацією та взаємно підтримувати одна одну.

«Было бы хорошо, если бы были созданы какие-то группы, где женщины могли бы собираться и делиться своим опытом, помогать другу. Чтобы там был юрист, психолог, социальный работник. А то сейчас каждая из нас выживает в одиночку со своими проблемами»

(учасниця ФГД, Київська область, доглядає за чоловіком).

«Я посещаю группы психологической поддержки в общественной организации «Безпечний простір для жінок». Там проводят различные мероприятия для женщин (мамы, у которых дети с инвалидностью; женщины, которые пострадали от домашнего насилия и т.д.). Мы собираемся каждую субботу. Это заряжает меня на неделю вперед. Это очень важно - не зацикливаться на своих проблемах, а уметь находить людей, с которыми тебе приятно и хорошо» (учасниця ФГД, Київська область, доглядає за дорослою донькою з інвалідністю).

8. Учасниці старшого віку також зазначали **брак необхідних компетенцій**, зокрема навичок роботи на комп'ютері або вільного володіння українською мовою (для роботи у сфері обслуговування).

«Зараз багато вакансій пов'язані з роботою на комп'ютері, в Інтернеті, але мені це не підходить. Я не маю таких навичок. В мене немає такої освіти, і я дуже погано розуміюся на електронних пристроях» (учасниця ФГД, Одеська область, доглядає за мамою) .

«Там, где я хочу и могу подрабатывать (например, менеджер интернет-магазина, диспетчер такси, оператор колл-центра и т.п. - удаленно), у меня не хватает «вільного володіння українською мовою». Я живу в Одессе, и у нас русскоговорящая семья, поэтому для меня это проблема» (учасниця ФГД, Одеська область, доглядає за мамою).

9. У багатьох випадках види зайнятості, прийнятні для респонденток, потребують певних **стартових інвестицій** (наприклад, купити комп'ютер, щоб працювати дистанційно, підключити безперебійний інтернет або придбати інструмент і супутні товари для перукаря). Таких коштів у жінок зазвичай немає. При цьому у багатьох випадках вони зі скепсисом/недовірою ставляться до грантових програм, завдяки яким можна отримати кошти на такі цілі.

«Я могу работать иллюстратором или репетитором онлайн (я художник), но для этого мне нужен интернет. А у нас, когда выключают свет, сразу же пропадает и интернет, и тогда вообще все замирает. Оборудования, чтобы я могла работать при отсутствии света (бесперебойника, зарядной станции) у меня нет. Сейчас оно очень дорогое» (учасниця ФГД, Запорізька область, доглядає за тіткою).

«До 2013 года я работала на себя как ФОП в сфере торговли. После 2014 года значительно ухудшилась экономическая ситуация в стране, покупательская способность упала, и я это дело прекратила. По моему опыту, предпринимательство в этом государстве – это азартная игра. И брать у них гранты или еще что-то, это надо очень хорошо подумать» (учасниця ФГД, Одеська область, доглядає за батьком).

Таким чином, дана цільова група (жінки, які доглядають за дорослими членами родини) має потенціал щодо виходу на ринок праці. Водночас у більшості випадків йдеться про часткову зайнятість та/або дистанційну роботу. Проте для цього жінки потребують підтримки з боку держави, роботодавців і неурядових організацій щодо навчання необхідним компетенціям, сприяння у закупівлі необхідного обладнання, інформування щодо доступних соціальних послуг тощо.

3.4. Жінки передпенсійного віку

Крім кабінетного дослідження дані щодо цієї цільової групи збиралися методом фокус груп. Загалом у 2 ФГД взяли участь 10 учасниць віком 45-59 років. Були запрошені до дискусії жінки, які мали різний статус зайнятості. Отож 8 учасниць ФГД працювали (офіційно або неофіційно), у тому числі 7 – на умовах повної зайнятості, 2 – не працювали.

Мотивація щодо зайнятості. Жінок віком 45+, які взяли участь у дослідженні, умовно можна розділити на дві групи, за їх ставленням щодо роботи після досягнення пенсійного віку Значною мірою його визначає попередній трудовий досвід жінок.

Перша, більш чисельна група – це економічно активні жінки із чималим трудовим стажем . На фокус-групах такі учасниці здебільшого повідомляли про намір працювати і після досягнення пенсійного віку. Головним мотивом для цього є фінансовий. Адже навіть жінки, які все життя працювали офіційно, не розраховують на гідну пенсію. Водночас жінки, які налаштовані самі відкладати певні кошти на майбутню пенсію, не бачать для цього надійних способів, аби не втратити свої заощадження. Тому продовження зайнятості розглядається як спосіб забезпечити собі можливість «жити, а не виживати», не просячи при цьому допомоги у дітей/онуків.

«Если ты ФОП, то у тебя идёт только страховой стаж и всё. Я уверена на все сто процентов, что с нашим государством пенсии у меня точно не будет. Поэтому я не раз задумывались о том, куда бы делать вложения, пыталась найти что-то, но так и не нашла ни один достойный банк или страховую компанию, которым можно было б доверить накопленные пенсионные деньги» (учасниця ФГД, Київська область, працює).

«Мені пенсію вже порахували, я її знаю (учасниці 59 років), тому я збираюсь працювати, скільки можливо, щоб не бути тягарем для дітей. У них є свої плани на життя, вони повинні працювати для себе. Вони не винні в тому, що я як людина, яка працює з 17 років, не можу розраховувати на те, що держава забезпечить мені хоча б якийсь необхідний мінімум для того, щоб не ходити з простягнутою рукою і не висіти на шиї у своїх дітей» (учасниця ФГД, Київська область, працює).

Водночас важливими є й інші мотиви, зокрема те, що робота дозволяє не «замикатися в чотирьох стінах», а продовжувати спілкуватися з людьми, налагоджувати соціальні зв'язки, дізнаватися щось нове, розвиватися.

«Скільки я зможу працювати – я буду працювати із задоволенням. У мене немає такого, що я чекаю, коли прийде час, щоб мені не потрібно було працювати. Я така людина, що коли я щось роблю, я живу. Сидіти вдома, навіть якщо ти забезпечена, для мене нудно. Хочу бути поміж людей, бути потрібною» (учасниця ФГД, Київська область, працює).

Друга група учасниць – це непрацюючі жінки, які мають малий стаж роботи.У подальшому вони також не планують працювати, розраховуючи на допомогу дітей/онуків.

«Мой сын закончил магистратуру и собирается поступать в аспирантуру. Он мне помогает, дистанционно работая в сфере IT. Я ему говорю: «Учись, получай больше навыков в жизни, будешь меня содержать, когда пенсия придет» (учасниця ФГД, Запорізька область, ВПО, не працює).

Перешкоди для зайнятості. Майже всі учасниці зазначали, що вони стикалися із серйозними проблемами на ринку праці, наприклад, втратою роботи або зменшенням кількості клієнтів внаслідок повномасштабної війни та/або переїзду, необхідністю перекваліфіковуватися (наприклад, внаслідок закриття медзакладу в рамках медичної реформи), інвалідністю, яка *суттєво* впливає на здатність жінки працювати тощо. Також значна

частина учасниць повідомляли про досвід ейджизму. Так, згідно результатів дослідження, проведеного АЦ «Соціоконсалтинг» у 2023 році серед жінок-ВПО, майже половина (46%) респонденток із вікової групи 46-59 років, які намагалися шукати роботу після переїзду, стикалися із відмовами роботодавців через вік[61].

Стратегії подолання вказаних викликів у жінок були різними. Зокрема жінки, які мають значний трудовий стаж, докладали активних зусиль для подолання труднощів, а саме: активно шукали роботу, не боялися змінювати професію, погоджувались навіть на «неідеальну» з їхньої точки зору роботу тощо. У підсумку жінкам вдалося працевлаштуватися. Щоправда, у деяких випадках умови на новому робочому місці виявилися гірше, ніж на попередньому, зокрема йшлося про нижчу зарплату, низхідну професійну мобільність (перехід із посади викладача ВНЗ на роботу учителем в школі), зростання трудового навантаження.

«До початку війни я працювала викладачем в технічному університеті, а коли почалося повномасштабне вторгнення – довелося виїжджати. Після переїзду я намагалася поміняти професію. Я закінчила курси IT-тестувальників, але ми з вами вже в тому віці, коли не дуже хочуть брати на роботу. Я відправляла дуже багато резюме і ніхто навіть не запросив на співбесіду, щоб на мене подивитися. І тоді я вирішила зайнятися тим, чим я займалася завжди: пішла викладати, але вже у школу» (учасниця ФГД, Київська область, ВПО, працює).

«Я маю інвалідність із тридцяти років, у мене видалений тазостегновий суглоб. Я ходжу на милицях, але це мені не заважає вести абсолютно активне життя. До інвалідності я працювала медсестрою, а потім я знайшла собі роботу в торгівлі, бо на милицях в лікарні нічого не зробиш. Мене взяли у невеликий такий магазинчик господарчих товарів, де не треба багато ходити. Я під'їжджаю на машині до роботи, а там вже мене чекає стільчик і все для мене організовано» (учасниця ФГД, Київська область, працює).

«Я 20 років пропрацювала лікарем-фтизіатром у тубдиспансері, але у зв'язку з медичною реформою нас закрили. Тому нас 5 лікарів розподілили по одному лікарю в 5 ЦПМСД

[61] Дослідження «Дієвість політики підтримки економічної активності внутрішньо переміщених жінок як складової раннього відновлення України» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://sociocon.org/wpcontent/uploads/2024/04/Zvit.indd_.pdf

як сімейних лікарів. Півроку ми навчались, це збіглося з початком війни, тому навчання було онлайн... Бути сімейним лікарем – це дуже важко. Я вже 2-й рік працюю і деяких речей досі не знаю, наприклад, щодо роботи з документами... В зарплаті я також втратила. Нам обіцяли 24 тисячі грн., мінус податки і мало виходити десь 20 тисяч. Але насправді цього немає, перші півроку я взагалі отримувала 10-11 тисяч» (учасниця ФГД, Вінницька область, працює).

Натомість для жінок, які не працювали протягом тривалого періоду часу і мають незначний досвід роботи, подібні виклики (зокрема ейджизм і необхідність перекваліфікації) виявилися нездоланними. У результаті ці учасниці так і не змогли працевлаштуватися.

«За спеціальністю я – зооінженер-генетик, працювала за спеціальністю до шлюбу. Потім вийшла заміж, народила дитину і вже не працювала. Чоловік повністю забезпечував родину, дозволяв мені займатися дітьми. Після того, як він помер, я намагалася знайти роботу, але безрезультатно. У нас в Комишувасі, де я мешкала до війни, офіційну роботу взагалі неможливо було знайти. Більшість людей їздили на роботу або в Оріхове (50 км), або в Запоріжжя. Після переїзду в Запоріжжя я намагалася знайти роботу, але не беруть за віком. Мене готові були взяти у «АТБ-маркет». Але там дуже велика плинність кадрів, тому я не захотіла. І взагалі торгівля – це не моє» (учасниця ФГД, Запорізька область, ВПО, не працює).

Оцінка ситуації на ринку праці. Основна проблема, яка непокоїть практично всіх працюючих жінок – це здебільшого невисокі зарплати, незалежно від галузі, які не покривають навіть мінімальні життєві потреби (харчування, житло, одяг, ліки).

«Коли кажуть про те, що немає роботи, то зазвичай це означає, що немає роботи із зарплатою, якої вистачало б на задоволення необхідних потреб. Досить багато роботодавців платять тільки «щоб на хліб вистачило», а окрім хліба хочеться ще чогось. І тобі треба зняти квартиру, якщо йдеться про ВПО, треба оплатити комуналку, треба щось одягнути. Це цілком нормальні потреби, але на них не вистачає тих зарплат, які пропонують за цими оголошеннями. Перші півроку я працювала в школі на одну ставку, потім я ще півставки собі додала, і зараз я думаю, що мені потрібно ще щось собі знайти. Зарплати шкільного вчителя катастрофічно не вистачає» (учасниця ФГД, Київська область, ВПО, працює).

Оскільки більшість учасниць із числа жінок віком 45+ активно працюють протягом тривалого періоду часу, вони мають змогу порівняти ситуацію на ринку праці за останні кілька років. Виходячи з цього, їм ставилося кілька запитань щодо змін, які вони спостерігають на ринку праці останнім часом, зокрема чи помітили вони тенденцію щодо розширення можливостей для працевлаштування жінок у зв'язку із мобілізацією чоловіків, про яку свідчать результати кабінетного аналізу.

У найбільш загальному вигляді більшість учасниць підтвердили вказану тенденцію. Водночас йшлося про те, що значна частина вакансій, які теоретично стали доступними для жінок, на практиці передбачають важкі або шкідливі умови праці (наприклад, у сфері металургійної промисловості) або потребують наявності відповідної освіти і тривалої професійної підготовки (наприклад, у сфері медицини).

«Я думаю, що це правда, що зараз більше місць, і більше можливостей працевлаштуватись для жінки. Мій чоловік працює на великому складі, де раніше працювали лише чоловіки. Але тепер бракує чоловіків, і тому на ці місця охоче йдуть жінки, адже там досить гарна оплата. Також він казав, що в одному з міст Київської області жінки вже їздять за кермом маршруток, раніше тільки чоловіки їздили» (учасниця ФГД, Київська область, працює).

«У нас в медицине вакансий много... Но если ты врач, который всю жизнь работал в какойто сфере, то просто так переквалифицироваться не получится. Можно, конечно, курсы пройти, но это не будет, например, тот врач-онколог, который работал 10-20 лет по этой специальности. Или если это вакансия оперирующего хирурга... Сейчас пришла молодёжь после онлайн обучения в мединституте – они же не станут сразу хирургами» (учасниця ФГД, Дніпропетровська область, працює).

Таким чином, результати дослідження свідчать, що цільова група жінок передпенсійного/пенсійного віку є перспективною з точки зору розширення трудових ресурсів, особливо у сферах, які не передбачають значних фізичних навантажень. Адже значна частина таких жінок мають досвід і бажання працювати, водночас їхні діти вже зазвичай є дорослими і живуть власним життям, тому жінки не мають потреби «розриватися» між роботою та сімейними обов'язками. Також результати дослідження підтверджують, що попри усталені стереотипи чимало таких жінок є активними у пошуку роботи та готові навчатися, в тому числі змінювати спеціальність. Водночас поширеним стереотипом серед роботодавців і HR залишається упередження до професійних здібностей жінок передпенсійного віку. Ейджизм є вагомою перешкодою, з якою стикається на ринку праці вказана цільова група.

ВИСНОВКИ

Огляд чинного законодавства щодо регулювання економічних і соціальних прав громадян свідчить про відсутність правових підстав для дискримінації жінок і дівчат у сфері праці. Норми чинного трудового законодавства містять механізми залучення до ринку праці усіх бажаючих, незалежно від статі, та створюють можливості для поєднання материнства/батьківства з працею.

Відбувається процес осучаснення Кодексу законів про працю України. Це відкриває більше можливостей для надомної, дистанційної та гнучкої зайнятості. Безумовно, це перевага і для жінок, які часто поєднують трудову діяльність з материнством і доглядовою працею. Зміни у законодавстві, що відбулись у 2024 р., унормовують та виводять із тіні роботу, яка виконується фізичною особою для домогосподарств. А це, у переважній більшості, неформальна жіноча праця, яка може бути тепер переведена в формальну та мати пенсійні відрахування.

Відбувається адаптація соціального законодавства до умов війни і вимог сьогодення. Важливим інструментом соціальної підтримки родин вразливих категорій, сприяння трудової зайнятості батьків із цих сімей є розвиток соціальних послуг у громаді за місцем їхнього проживання. Зокрема ідеться про послуги для батьків, які виховують дітей з інвалідністю, а саме: послугу денного догляду, супровід під час інклюзивного навчання тощо. Проблеми зараз полягають у практичному втіленні норм соціального законодавства, зокрема у недостатній пропозиції соціальних послуг на рівні місцевих громад. Також розширено категорії працюючих батьків, які можуть отримати право на послугу муніципальна няня. Тепер воно поширюється на внутрішньо переміщених осіб та осіб, які разом із дітьми проживають на територіях, де неможливо забезпечити функціонування закладів дошкільної освіти та ухвалено рішення місцевих виконавчих органів про припинення їх діяльності.

Зазначені позитивні зміни у нормативно-правовій царині дотепер суттєво не позначились на рівні економічної активності жінок в Україні. За даними загальнодержавного вибіркового обстеження соціально-економічного стану домогосподарств, проведеного Державною службою статистики України у грудні 2023 р. – січні-лютому 2024 р. на контрольованій Урядом території України, рівень зайнятості серед жіночого населення у віці 15-70 років становив лише 41,5%, що суттєво нижче, ніж серед чоловіків (58,9%). В Україні, де третій рік триває повномасштабна війна, відчутним є дефіцит кваліфікованої і некваліфікованої робочої сили. Результати дослідження також свідчать про зростання вимог з боку претендентів/ок щодо наявних на ринку праці вакансій, у тому числі до рівеня оплати праці, прийнятних умов праці та належного технічного оснащення робочого місця.

Результати дослідження свідчать про необхідність розширення економічної участі жінок та наявність потенціалу для такого розширення. Адже на даний момент спостерігається суттєвий дефіцит робочої сили, дисбаланс попиту і пропозиції на ринку праці. Це є результатом як багаторічних негативних демографічних тенденцій (падіння народжуваності, старіння населення, високої передчасної смертності чоловіків, негативних міграційних тенденції), так і наслідками повномасштабного вторгнення РФ (значним переміщенням населення в межах і за межі країни, мобілізацією до лав ЗСУ, втратою життя і здоров'я військовими і цивільним населенням).

Водночас аналіз соціально-економічної статистики свідчить про наявність значної кількості осіб, які перебувають за межами робочої сили і потенційно можуть бути залучені до ринку праці. Здебільшого це – жінки та населення сільської місцевості. І якщо суттєве збільшення залучення сільського населення на ринок праці навряд чи можливе без

реструктуризації економіки (наприклад, розосередження великих виробничих підприємств, які наразі в основному концентруються у великих містах кількох найбільш промислово розвинутих регіонів), то серед жінок є чималий сегмент населення, перспективного з точки зору залучення до ринку праці. Йдеться про жінок, які займаються хатньою неоплачуваною роботою, доглядають за дітьми або членами сім'ї, розчарувалися у пошуках роботи або не знають про можливості її знайти.

Крім подолання дисбалансу на ринку праці, більш активне залучення вказаних категорій жінок до оплачуваної зайнятості сприяло б підвищенню їхньої соціальної захищеності. Адже наразі вони мають підвищений ризик потрапляння до складу бідного населення і значний незадоволений попит у соціальній підтримці. До того ж непрацюючі жінки не сплачують внески до пенсійного фонду і через це ризикують не отримувати пенсію за віком або отримувати лише у мінімальному розмірі.

Результати онлайн-опитування мам з малолітніми дітьми (3-10 років), а також ФГД із представницями цієї аудиторії та жінками, які доглядають за дорослими родичами, засвідчили, що переважна більшість таких жінок мають бажання працювати. Головними мотивами для цього, крім фінансового, є також бажання «не замикатися в чотирьох стінах» та розуміння того, що жінці варто мати власне джерело доходу, адже покладатися виключно на фінансове забезпечення з боку чоловіка у довгостроковій перспективі дуже ризиковано.

Водночас вихід на ринок праці таких жінок суттєво ускладнений. Адже у багатьох родинах існує об'єктивна необхідність у тому, щоб чоловік або жінка відмовилися від оплачуваної зайнятості або зменшили її обсяг задля виконання сімейних обов'язків (забезпечили догляд за дітьми, неповносправними дорослими). Це рішення є наслідком багатьох причин, зокрема:

- У частині регіонів, наближених до лінії фронту, школи і навіть дитячі садочки працюють онлайн або у змішаному форматі, відповідно постає необхідність нагляду за дітьми дошкільного і молодшого шкільного віку.
- Досить поширеними є випадки, коли дитина протягом тривалого часу (від кількох місяців до кількох років) не відвідує садочок за станом здоров'я або потребує регулярних занять із фахівцями за медичними показаннями (наприклад, психологом, логопедом, масажистом), які ДНЗ забезпечити не в змозі.
- У багатьох школах група подовженого дня відсутня взагалі, або до неї складно потрапити (наприклад, потрібно принести довідку, що обоє батьків УЖЕ працюють на момент зарахування дитини до неї). Відповідно молодші школярі перебувають у школі лише протягом 3-4 годин і потребують догляду протягом решти часу.
- Доступ родин, де є неповносправні дорослі, до безоплатних послуг із забезпечення догляду за ними є вкрай обмеженим, зокрема через брак таких послуг загалом, їх неналежну якість, бюрократичні перешкоди (наприклад, необхідність мати офіційно оформлену інвалідність), недостатню поінформованість родичів про існування таких послуг, поширені серед них стереотипи тощо.
- У багатьох випадках вартість послуг з догляду за дітьми/неповносправними дорослими, що надаються на платній основі (няні/професійні доглядальниці тощо) є суттєво вищою, ніж мінімальна/середня зарплата.

У подібних ситуаціях зазвичай відмовляються від оплачуваної зайнятості жінки, а не чоловіки. Це обумовлено як об'єктивними (нижча зарплата та гірші кар'єрні перспективи жінки порівняно із чоловіком), так і суб'єктивними чинниками (стереотипи, що доглядова праця є «жіночою», а також що роль мами є пріоритетною для жінки).

Водночас навіть за умов, коли на жінку покладений значний обсяг обов'язків з догляду за дитиною/дітьми або неповносправними дорослими, більшість жінок були б готові працювати у тому чи іншому форматі, наприклад, на умовах часткової зайнятості, дистанційно або у змішаному форматі, за гнучким графіком, на вихідних тощо. Але пропозиція таких форм зайнятості на ринку праці є обмеженою, що пов'язано як із об'єктивними чинниками (далеко не всі сфери діяльності допускають подібні формати роботи), так і зі стереотипами роботодавців щодо складності контролю за працівниками в таких умовах.

Для того, аби ці жінки розглянули для себе можливість працювати на умовах повного робочого дня в режимі офлайн (на підприємстві/в офісі), необхідно здійснити комплекс заходів, спрямованих на підвищення доступності послуг з догляду за дітьми/неповносправними дорослими, розширення спектру таких послуг.

Також вагомим резервом для розширення економічної участі жінок є особи передпенсійного та пенсійного віку. Згідно результатів дослідження більшість із них вмотивовані продовжувати працювати якомога довше. Водночас вагомою перешкодою для цього є ейджизм з боку роботодавців, з яким стикається більшість жінок, починаючи із 40-45 років. Вказаний стереотип шкодить як жінкам, заважаючи отримати бажану роботу, так і роботодавцям, адже вони безпідставно ігнорують значну групу претенденток на вакансії: вмотивованих, з необхідним досвідом та компетенціями, які не мають об'єктивних перешкод для зайнятості, оскільки їхні діти вже виросли і не потребують догляду.

За результатами дослідження також була виявлена низка інших бар'єрів у сфері зайнятості жінок, включаючи вказані цільові групи і жінок загалом. Зокрема йдеться про наступне.

- Ґендерні стереотипи роботодавців, з якими стикаються навіть жінки, які ще не мають дітей/не планують їх мати взагалі, або ті, хто об'єктивно може поєднувати материнські обов'язки з роботою без шкоди для останньої (наприклад, якщо у родині є бабусі/дідусі, які готові взяти на себе догляд за дитиною або зарплата дозволяє найняти няню).
- Низький рівень поінформованості громадян, передусім жінок, щодо ключових складових та інструментів державної політики зайнятості та пенсійного забезпечення. Наслідками цього

є високий рівень недовіри до державних фінансових механізмів та інструментів, інертність, підозріле ставлення до сучасних грантових програм із розвитку МСП, низька активність у пошуках офіційної роботи тощо. Зокрема, чимало жінок необізнані про механізм нарахування пенсії, внаслідок чого поширеною є думка про неможливість отримувати гідну пенсію навіть за умов офіційного працевлаштування або ведення підприємницької діяльності.

- Поточна система соціального забезпечення є переважно патерналістською, не мотивує до працевлаштування тих, хто може претендувати лише на низькооплачувані вакансії та/або на часткову зайнятість. Адже людині у багатьох випадках буває економічно «вигідніше» взагалі не працювати (принаймні офіційно) і отримувати субсидію та інші види соціальних виплат, аніж заробляти приблизно стільки ж, працюючи на низькооплачуваній роботі, але при цьому втратити право на різні види допомоги і компенсацій від держави.

Рекомендації

За результатами дослідження було розроблено низку рекомендацій, спрямованих на підвищення економічної участі жінок, подолання виявлених бар'єрів, які перешкоджають їхньому виходу на ринок праці. Звіт включає опис рекомендацій на загальнодержавному та місцевому, а також для конкретних суб'єктів (наприклад, НУО) та пропонує моделі адаптації жінок до умов сучасного ринку праці та підвищення їхньої економічної активності.

Стимулювання зайнятості жінок в економіці потребує комплексного підходу і включає такі стратегічні напрями:
Створення умов для поєднання зайнятості та сімейних обов'язків.

1. Підтримка у періоди вагітності, догляду за дітьми та догляду за іншими членами родини.
2. Підтримка у професійній освіті, професійній підготовці, навчанні підприємництву.
3. Створення рівних умов на ринку праці.

Значну роль у реалізації цих напрямів можуть відігравати **механізми державно-приватного партнерства.** Зокрема:

- запровадження програм розвитку дитячих садків і центрів догляду на робочому місці. Приватні компанії можуть співпрацювати з державою для створення дошкільних закладів або груп продовженого дня, що розташовані поряд із робочими місцями, а також підтримувати співробітників/ць, які мають дітей, щодо часткової оплати послуг по догляду за дітьми;

- реалізація освітніх ініціатив шляхом створення навчальних центрів або онлайн платформ для підвищення кваліфікації або перекваліфікації жінок, які мали тривалу перерву в роботі. Держава може субсидіювати навчання, а приватні компанії надавати місця для стажування та роботи;

- запровадження програм підтримки жіночого підприємництва. Створення фондів для мікрокредитування жіночих стартапів, де держава і приватні інвестори спільно фінансують бізнес-проєкти; програми наставництва, для початківців у бізнесі, коли досвідчені бізнесвумен з приватного сектору діляться своїми знаннями та досвідом, організація консультування з підготовки бізнес-планів, які подаються на конкурси грантів і мікрокредитів;

- запровадження системних профорієнтаційних заходів для учнів, які здобувають середню освіту, та їх батьків, щодо популяризації професій, на які є реальний попит на ринку праці, а також розвінчання ґендерних стереотипних уявлень про традиційно «чоловічі» сфери, що дозволить розширити участь у них жінок, наприклад STEM (наука, технології, інженерія, математика);

- використання технологічних інновацій задля зменшення обсягу важкої фізичної праці у сферах будівництва, транспорту, логістики тощо, що уможливить зростання залучення жінок до цих сфер; широке інформування про успішні приклади модернізації підприємств, які призвели до збільшення чисельності працюючих на них жінок;

- спільні державно-приватні пакети та страхування, включаючи медичне страхування (наприклад, повне або часткове покриття роботодавцем вартості медичної страховки для дітей працівників), соціальні виплати та пільги, що можуть стимулювати жінок до зайнятості;

- запровадження певних стимулів з боку держави для приватних роботодавців за працевлаштування жінок із уразливих категорій, включаючи мам малолітніх дітей, жінок передпенсійного віку тощо, а також за запровадження роботодавцями гнучких форматів зайнятості (часткової, дистанційної тощо) у випадках, коли це можливо.

На державному рівні:

- Внесення змін до Стратегії відновлення, сталого розвитку та цифрової трансформації малого та середнього підприємництва на період до 2027 року, включивши до неї розширений перелік спеціальних заходів із підтримки жіночого малого та мікро підприємництва (наприклад, цільові програми кредитування).

- Включення до Операційного плану заходів з реалізації у 2024-2027 роках Стратегії демографічного розвитку України на період до 2040 року конкретні заходи щодо розширення можливостей залучення до ринку праці жінок працездатного віку, які наразі не працюють, зокрема мам малолітніх дітей, жінок, що доглядають дорослих членів родини, а також жінок передпенсійного та пенсійного віку.

- Проведення інформаційних кампаній, орієнтованих на подолання існуючих серед роботодавців стереотипів, зокрема ґендерних та ейджизму.

- Розгляд питання щодо забезпечення більш дієвого механізму реагування на випадки дискримінації на ринку праці за ознакою статі або віку без необхідності судового розгляду (в тому числі проведення інформаційної кампанії щодо повноважень Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та порядку подання йому скарг про дискримінацію).

- Запровадження сучасних інтерактивних навчальних програм задля підвищення економічної культури населення, розвінчання численних міфів стосовно взаємодії з державними центрами зайнятості, включаючи грантові програми навчання, відкриття або розвитку власної справи, роз'яснення механізму нарахування пенсії та рекомендацій для її підвищення (бажано – з реальними прикладами).

- Проведення національних інформаційних кампаній щодо змін поведінки, спрямованих на подолання стереотипних соціальних норм і сприяння рівному розподілу сімейних обов'язків між подружжям. Обов'язковою умовою в розробці інфоматеріалів є залучення різних груп жінок, включаючи дружин військових, для тестування підготовлених концепції та зразків

- Перегляд законодавства щодо соціальної послуги догляду вдома таким чином, щоб право на неї мали усі родини з неповносправними членами сім'ї, а не лише родини в складних життєвих обставинах.

- Сприяння розвитку комплексної системи реабілітації людей зі складними порушеннями здоров'я, включаючи ветеранів і цивільних громадян (наприклад, людей з інвалідністю з дитинства, людей похилого віку зі складними захворюваннями - після інсультів, складних переломів і т. п.); розширенню переліку відповідних послуг, зростанню їх доступності (наприклад, зменшенню кількості бюрократичних перешкод).

- Забезпечення більш ефективного інформування родичів неповносправних людей про передбачені законодавством виплати та інші види допомоги (наприклад, гігієнічні

набори), також про соціальні послуги для людей, які потребують стороннього догляду, можливо, шляхом спрямування сімейними лікарями родичів неповносправних пацієнтів до управлінь соціального захисту.

- Дослідження питання щодо вдосконалення системи соціального забезпечення у напрямку посилення мотивації громадян до пошуку роботи, навіть якщо ця робота передбачає невисокий дохід (наприклад, запровадження певного «перехідного періоду» протягом якого людина може і працювати, і отримувати раніше призначені соціальні виплати).

- Розширення переліку осіб, які мають право на отримання ваучеру на набуття професії без обмеження віку претендентів на ваучер (зокрема це стосується жінок, які мають необхідність отримати посвідчення водія).

Органам місцевої влади:

- Розгляд можливості продовження графіку роботи муніципальних дитячих садків на 1-2 години, можливо, за умови додаткової оплати цієї послуги з боку батьків.

- Припинення практики переведення роботи дошкільних навчальних закладів у онлайн режимі. У найбільш небезпечних регіонах, де нормальний режим роботи ДНЗ є неможливим, активізація надання послуги «муніципальної няні».

- Забезпечення доступності груп подовженого дня у школах для всіх, хто цього потребує (можливо, на умовах додаткової оплати з боку батьків): забезпечення їх створення у школах, де вони наразі відсутні, сприяння усуненню штучних бар'єрів для зарахування до груп подовженого дня, які існують зараз у багатьох школах (наприклад, довідка про офіційне працевлаштування обох батьків).

- Сприяння розширенню спектру доступних соціальних послуг із догляду за дітьми у громаді, можливо, за рахунок пільгової/безоплатної оренди приміщень для приватних

ДНЗ і дитячих центрів розвитку, надання послуги денного догляду, супроводу під час інклюзивного навчання тощо.

- Сприяння розвитку комплексної системи соціальних послуг, спрямованих на забезпечення догляду вдома для неповносправних громадян та соціального супроводу для їхніх родичів, можливо, за рахунок соціального замовлення відповідних послуг, пільгової/безоплатної оренди приміщень для організацій, що надають такі послуги.

- Забезпечення доступу до послуг з реабілітації та догляду за неповносправними громадянами у громаді, що надаються на умовах цілодобового перебування, за рахунок місцевого бюджету та залучених коштів.

Роботодавцям:

- Більш активне запровадження гнучких форматів зайнятості (часткової, дистанційної, з гнучким графіком) для посад, де це можливо.

- Підтримання створення мережі коворкінгів, облаштованих дитячими кімнатами. Такі бізнес-простори, особливо актуальні для великих міст, одночасно можуть виконувати роль пунктів незламності для віддалено працюючих жінок. Цей різновид соціально орієнтованого бізнесу може стати перспективним напрямком для жіночих стартапів, які спираються на грантову підтримку міжнародних організацій або держави.

- Запровадження/розширення програм із підвищення кваліфікації/перекваліфікації для претенденток, які бажають влаштуватися на наявні вакансії.

- Сприяння впровадженню недискримінаційних кадрових практик, включаючи недискримінаційну політику найму, прозорі оголошення про вакансії та процеси найму, які сприяють різноманітності.

НУО:

- Організація навчання щодо розвитку необхідних компетенцій для пошуку роботи в умовах сучасного ринку праці, включаючи безоплатні курси комп'ютерної грамотності, бухгалтерські курси, навчання у сфері бьюті-індустрії, курси по переходу на українську мову для тих, хто цього потребує.цій сфері,
- Організація навчання з питань працевлаштування (як шукати роботу, уникати шахрайства у складати резюме, поводитися на співбесіді тощо), а також навчання/консультування з питань гарантованих державою трудових прав та їх захисту.

- Продовження/розширення роботи щодо сприяння самозайнятості/відкриттю власної справи. При цьому варто обов'язково поєднувати два компоненти: о навчання необхідним знанням і компетенціям о грантова підтримка для тих, хто найкраще навчався.

- Більш широке інформування жінок про існуючі можливості у сфері працевлаштування та сприяння відкриттю власної справи (наприклад, грантові програми), сприяння формуванню довіри потенційних учасниць до таких програм.

- Формування мережі підтримки для родичів, що доглядають неповносправних громадян, у форматі офлайн (наприклад, групи самодопомоги) або онлайн (наприклад,

тематичні групи/спільноти у соцмережах/месенджерах), де учасники/ці могли б ділитися інформацією та взаємно підтримувати один одного. За можливості, передбачити консультування фахівцями: лікарями/реабілітологами, юристами, психологами тощо.

- Проведення інформаційної та адвокаційної роботи із керівництвом територіальних громад щодо важливості впровадження доступних соціальних послуг на рівні громади (зокрема щодо їх «економічного» ефекту), а також щодо можливих способів знайти фінансування на ці потреби БЕЗ залучення бюджетних коштів (наприклад, за рахунок грантів).

Чимало розроблених рекомендацій, скоріше за все, можливо буде реалізувати уже в післявоєнний період через бюджетні обмеження, посилення фізичної небезпеки у багатьох регіонах, передусім на Сході та Півдні, продовження процесів внутрішнього переміщення, необхідності дотримання безпекових вимог тощо.

Водночас більшість запропонованих заходів можуть бути впроваджені вже зараз за умов наявності політичної волі представників органів державної та місцевої влади, активної участі роботодавців, НУО, інших форм самоорганізації жінок та підтримки міжнародних неурядових організацій. Передусім йдеться про заходи із сприяння працевлаштуванню потенційно економічно активних жінок: інформаційні кампанії щодо можливостей працевлаштування; швидкі програми перенавчання та перекваліфікації; навчання основам бізнесу; проведення тренінгів, спрямованих на швидку адаптацію жінок у сфері зайнятості після тривалої перерви. Ці заходи не потребують значних коштів та матимуть швидку «економічну віддачу» від працевлаштування (від сплати податків, відрахувань ЄСВ, та, найголовніше – матеріального забезпечення жінок, що працюють).

ДОДАТОК 1. Нормативно-правові акти у сфері ґендерної рівності

Міжнародні нормативно-правові акти

- Міжнародний пакт про громадянські і політичні права, 1966 рік;
- Конвенція про боротьбу з торгівлею людьми і з експлуатацією проституції третіми особами, 1949 рік;
- Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, 1979 рік;
- Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, 1950 рік та протоколи до неї;
- Європейська соціальна хартія (переглянута), 1996 рік;
- Конвенція Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми, 2005 рік;
- Конвенція про права осіб з інвалідністю, 2006 рік;
- Конвенція Міжнародної організації праці № 156 про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками, 1981 рік;
- Конвенція Міжнародної організації праці № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності, 1951 рік;
- Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації, 1965 рік;
- Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, 1966 рік;
- Рамкова конвенція про захист національних меншин, 1995 рік;
- Загальна декларація прав людини, 1948 рік;
- Пекінська декларація, 1995 рік;
- Резолюція 47/135 Генеральної Асамблеї ООН "Декларація про права осіб, що належать до національних або етнічних, релігійних та мовних меншин", 1992 рік;
- Резолюція Ради Безпеки ООН № 1325 "Жінки. Мир. Безпека"

Національна рамка

- Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»
- Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»
- Постанова Кабінету Міністрів України № 930 від 9.10.2020 р. «Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 12.08. 2022 р. № 752-р «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 від 16.12.2020 р. № 1578-р «Про затвердження плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи "Партнерство Біарріц" з утвердження ґендерної рівності»
- Розпорядження Кабінет Міністрів України № 1544-р від 28.10.2020 р. «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 "Жінки, мир, безпека" на період до 2025 року»
- Розпорядження Кабінет Міністрів України № 1128-р від 16.09.2020 р. «Про схвалення Концепції комунікації у сфері ґендерної рівності»
- Наказ Міністерства соціальної політики України № 448 від 9.08.2021 р. «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо проведення ґендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями»
- Наказ Міністерства соціальної політики України № 56 від 29.01.2020 р. «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах»
- Наказ Міністерства соціальної політики України № 86 від 07.02.2020 р. «Про затвердження Інструкції щодо інтеграції ґендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів»

• Наказ Міністерства соціальної політики України № 257 від 14.04.2020 р. «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо оцінювання ґендерного впливу галузевих реформ»
• Наказ Міністерства соціальної політики №359 від 27.12.2022 р. «Про затвердження Методичних рекомендацій з реалізації ґендерного підходу та підходу, що базується на дотриманні прав людини, на рівні територіальних громад»
• Наказ Міністерства фінансів України № 1 від 02.01.2019 р. «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування ґендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі»
• Указ Президента України № 119/202115 від 24.03.2021 р. «Про Національну стратегію у сфері прав людини»

Для нотаток

https://www.helvetas.org

ukraine@helvetas.org

Трансформація ринку праці в Україні: розширення економічних можливостей жінок під час війни та повоєнного відновлення, Київ-2025