



ЦЕНТР
ЕКОНОМІЧНОЇ
СТРАТЕГІЇ

АНАЛІТИЧНА
ЗАПИСКА

ЯК ЗБІЛЬШИТИ ЗАЙНЯТІСТЬ ЖІНОК І ЧОМУ ЦЕ ВАЖЛИВО ДЛЯ ЕКОНОМІКИ?



МІЖНАРОДНИЙ
ФОНД
ВІДРОДЖЕННЯ



Швеція
Sverige



OPEN SOCIETY
FOUNDATIONS

Дослідження проведене за підтримки «Ініціативи з розвитку аналітичних центрів в Україні», яку виконує міжнародний фонд «Відродження» у партнерстві з Ініціативою відкритого суспільства для Європи (OSIFE) за фінансової підтримки Посольства Швеції в Україні».

ПІДГОТУВАЛИ:

Дарія Михайлишина, економіст,
Олександра Кобернік, стажер,
Роман Солтисяк, молодший економіст

ДАТА:

1 жовтня 2019 р.

ЗМІСТ

Головне	4
1. Огляд літератури.....	5
1.1. Що впливає на зайнятість та незайнятість в цілому?	5
1.2. Чим зайнятість жінок відрізняється від зайнятості чоловіків?	5
1.3. Що впливає на зайнятість жінок в Україні?	7
2. Як залучення жінок до робочої сили може стимулювати економічне зростання?	8
3. Вплив державної політики в Україні на жінок на ринку праці	10
3.1. Рівність прав чоловіків та жінок	10
3.2. Законодавчі обмеження жінок на ринку праці	11
3.3. Пільги та додаткові можливості.....	12
3.4. Можливості догляду за дітьми в Україні.....	13
4. Хто в Україні займається домогосподарством?	15
5. Причини незайнятості жінок.....	19
5.1. Догляд за дітьми	20
5.2. Відсутність навичок чи досвіду	22
5.3. Нестача привабливих робочих місць.....	23
5.4. Відсутність потреби у роботі	23
5.5. Інші причини	23
6. Європейський досвід підвищення рівня зайнятості жінок	24
6.1. Політика з підвищення кваліфікації та допомога у пошуку роботи.....	24
6.2. Збільшення можливостей догляду за дітьми	25
6.3. Збільшення часткової зайнятості та зайнятості на неповний робочий день	26
Висновки та рекомендації	27
Додаток 1. Дизайн опитувань.....	29

Центр економічної стратегії – незалежний центр досліджень державної політики. Завдання ЦЕС – підтримка реформ в Україні з метою досягнення стійкого економічного зростання країни. Центр робить внесок у розробку стратегії економічного зростання України, здійснює незалежний аналіз найбільш важливих аспектів державної політики, а також працює над посиленням громадської підтримки реформ. Заснований у травні 2015 року.

Наші принципи:

- Економічна свобода (лібералізація, дерегуляція, приватизація)
- Вільна та чесна конкуренція
- Менша роль держави за підвищення її ефективності
- Інформаційна прозорість та свобода слова
- Верховенство права та захист приватної власності
- Здорові та стабільні державні фінанси
- Економіка, що створена на засадах знань.

Для більш детальної інформації про ЦЕС просимо звертатися до Андрія Федотова, директора з комунікацій (тел.: (044) 492-7970, office@ces.org.ua).

Також запрошуємо відвідати наш сайт www.ces.org.ua та слідкувати за нами у соціальних медіа facebook.com/cesukraine чи twitter.com/ces_ukraine.

ГОЛОВНЕ

В Україні, як і в більшості європейських країн, рівень зайнятості жінок суттєво нижчий за рівень зайнятості чоловіків. Цей розрив спричиняють нерівність доходів чоловіків та жінок, законодавчі обмеження, структура економіки, можливості догляду за дітьми, вплив культури та особливості державної політики.

Згідно з даними проведеного нами соціологічного опитування 200 незайнятих жінок, обмежені можливості догляду за дітьми та бажання доглядати за дітьми самостійно – основні причини незайнятості жінок в Україні. Статистична інформація також підтверджує недостатню кількість місць в дитячих садках: в середньому у 2018 році на 100 місць в дитячих садках претендувало 113 дітей. Разом з тим, це не єдина причина незайнятості: опитування соціологічної компанії Info Sapiens, проведене у січні-березні 2019 року вказує на те, що лише у 54% домогосподарок є діти до 6 років (а у 14% взагалі немає дітей). Таким чином, значна частка непрацюючих жінок перебувають поза робочою силою з інших причин. Наше дослідження показало, що в Україні іншими вагомими причинами незайнятості жінок є нестача необхідних навичок та досвіду, законодавчі обмеження щодо зайнятості жінок у певних галузях, гендерні стереотипи з боку роботодавців та суспільства, брак привабливих робочих місць, особистий вибір жінки та проблеми зі здоров'ям.

Залучення більшої кількості жінок до робочої сили може мати значний вплив на економічне зростання. Через старіння населення, природне скорочення населення та міграційні процеси, кількість робочої сили щорічно зменшується, а отже Україна конче потребує додаткових трудових ресурсів. Згідно з нашими розрахунками, українська економіка може отримати від 7,5 до 23,6 млрд доларів США від збільшення кількості жінок у робочій силі.¹

Для досягнення цієї цілі ми пропонуємо такі зміни у державній політиці:

- створення більшої кількості привабливих можливостей догляду за дітьми;
- скасування законодавчих обмежень на працю жінок у окремих галузях та у певний час;
- стимули для створення більшої кількості робочих місць із можливістю працювати дистанційно і неповний робочий день;
- допомога жінкам в отриманні нових навичок, щоб повернутись до ринку праці;
- боротьба із гендерними стереотипами у суспільстві, дискримінацією з боку роботодавців.

Натомість наступні заходи можуть мати **негативний ефект** на зайнятість жінок, тому ми рекомендуємо не вдаватися до них:

- збільшення грошової допомоги на дитину;
- продовження тривалості відпустки з догляду за дитиною.

¹ Дивись детальну методологію розрахунків у розділі 2

1. ОГЛЯД ЛІТЕРАТУРИ

1.1. ЩО ВПЛИВАЄ НА ЗАЙНЯТІСТЬ ТА НЕЗАЙНЯТІСТЬ В ЦІЛОМУ?

Перед тим, як розглянути чинники зайнятості та незайнятості, потрібно дати визначення цим поняттям. Загалом, можна виділити три категорії на ринку праці: зайняті, безробітні, та особи, що перебувають поза робочою силою.

Зайнятими називають тих, хто протягом певного періоду (скажімо одного тижня) працювали хоча б годину та отримували за це матеріальну винагороду або ж мали роботу, але були на лікарняному, у відпустці тощо.²

До **безробітних** відносять тих, в кого наразі немає роботи, однак вони перебували в активному пошуку роботи протягом останніх чотирьох тижнів та готові приступити до роботи впродовж наступних двох тижнів.³

Поза робочою силою перебувають всі люди робочого віку, що не є зайнятими чи безробітними.⁴

Причини незайнятості та перебування поза робочою силою пояснює, зокрема, модель «дохід-відпочинок». Вона стверджує, що кожна людина отримує корисність від відпочинку та від споживання товарів і послуг (або ж доходу, який можна витратити на купівлю цих товарів і послуг). Якщо ставка заробітної плати за годину зростає, виникають два ефекти, що діють у протилежних напрямках: ефект доходу та ефект заміщення. Ефект доходу означає, що оскільки у індивіда тепер більше коштів, він отримує менше корисності від кожної наступної одиниці прибутків, а отже має стимул менше працювати та більше насолоджуватись відпочинком. Ефект заміщення означає, що за зрослу зарплату працювати привабливіше, адже за кожну відпрацьовану годину працівник отримує більшу зарплату. Ці два ефекти діють у протилежних напрямках, тому не відомо як вплине ріст заробітних плат на зайнятість. Схожий ефект на зайнятість можуть мати і зростання чи зниження податкового навантаження: збільшення податків зменшує заробітну плату, таким чином запускаючи ці два ефекти. Разом з тим, збільшення чи зниження податкового навантаження чи зарплати може впливати на пропозицію робочої сили як на рівні зниження чи збільшення зайнятості (extensive margin) так і збільшення чи зменшення кількості відпрацьованих годин (intensive margin).

1.2. ЧИМ ЗАЙНЯТІСТЬ ЖІНОК ВІДРІЗНЯЄТЬСЯ ВІД ЗАЙНЯТОСТІ ЧОЛОВІКІВ?

Зайнятість жінок відрізняється від зайнятості чоловіків, адже в жінок є додаткові обмеження. По-перше, це культурні й історичні норми та стереотипи, через які жінки змушені займатися неоплачуваною роботою у домогосподарстві більше за чоловіків, тому жінки працюють менше годин або не працюють взагалі. Крім того, жінки більшою мірою працюють у окремих секторах економіки (як-от сільське господарство або освіта) та не схильні працювати в інших (наприклад, військова служба).⁵ По-друге, жінкам біологічно притаманні функції дітонародження та грудного вигодовування, тому матері вимушені брати перерву від роботи принаймні на деякий час після пологів. Навіть коли діти дорослішають і не потребують материнського догляду, саме жінки традиційно продовжують доглядати за ними.

² Employment // International Labour Organization: https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/WCMS_470295/lang--en/index.htm

³ Labour underutilization // International Labour Organization: https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/WCMS_470306/lang--en/index.htm

⁴ Labour underutilization // International Labour Organization: https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/WCMS_470306/lang--en/index.htm

⁵ Psacharopoulos G. Female Labor Force Participation: An International Perspective/ G. Psacharopoulos, Z. Tzannatos // The World Bank Research Observer, Vol. 4, No. 2, pp. 187-201. – 1989 : <https://www.jstor.org/stable/pdf/3986509.pdf>.

На зайнятість жінок можуть впливати також інші фактори, які потрібно розглядати окремо.

- **Культура.** Традиції та усталені норми, властиві певній країні, мають важливий вплив на рівень зайнятості жінок. Очевидно, що рівень жіночої зайнятості нижче в країнах, в яких традиційно не прийнято, щоб жінка працювала, а вважається, що першочергова роль жінки – це догляд за дітьми, приготування їжі та інші хатні справи. Так, наприклад, Фернандез (2007) показує, що доньки іммігрантів з консервативних країн менш схильні бути залученими до робочої сили.⁶ Чилійське дослідження також показує, що жінки, які самі підтримують патріархальні цінності, менш схильні працювати.⁷
- **Наявність, кількість та вік дітей.** На зайнятість жінок впливає наявність, кількість та вік дітей. Оскільки зазвичай саме жінки доглядають за дітьми, більша кількість дітей та наявність малолітніх дітей змушують жінок приділяти більше часу догляду за дітьми і тому у них залишається менше часу на роботу. Емпіричні дослідження підтверджують важливість впливу наявності дітей на зайнятість жінок, вказуючи, що в місцевостях з обмеженими можливостями догляду за дітьми рівень залученості жінок до робочої сили нижчий.⁸ Крім того, дослідження показують, що в країнах, де рівень народжуваності різко змінився через зміни в законодавстві, пов'язані з абортами, рівень зайнятості жінок також відповідно змінився.⁹ Однак напрямок причинно-наслідкового зв'язку неочевидний: деякі дослідження показують, що в розвинених країнах жінки схильні народжувати менше дітей, тому що більше працюють, а не навпаки.¹⁰ Це може бути пов'язано з тим, що жінки, які планують кар'єрне зростання, менш схильні народжувати дітей, адже вони розуміють, що через це їм потрібно буде зробити перерву в роботі, що сповільнить їхнє кар'єрне зростання.
- **Державна політика.** У країнах, де заходи державної політики стимулюють жінок працювати, більший відсоток жінок залучено до робочої сили. Приклади таких заходів державної політики:
 - податкові пільги;
 - створення можливостей для часткової (неповний робочий день) або дистанційної зайнятості;
 - визначення оптимальних параметрів матеріальної допомоги на дитину;
 - доступ до якісних послуг з догляду за дітьми;
 - визначення оптимальних параметрів відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею певного віку (так званої декретної відпустки в Україні).

Однак, дослідження Крістіансена та співавторів (2016) показує, що роль державної політики досить невелика порівняно з іншими факторами.¹¹ Разом з тим, це дослідження показує, що високі податки на дохід члена родини, що заробляє менше (secondary earners), негативно впливають на рівень зайнятості жінок, що зрозуміло, адже вищий рівень податків стимулює працювати менше. Грошова допомога по догляду за дітьми негативно впливає на рівень зайнятості жінок: рівень доходів збільшується, тому додаткові доходи, які може принести оплачувана робота, є менш цінними. Разом з тим, доступ до якісних послуг з догляду за дітьми збільшує зайнятість жінок. Таким чином, якщо мета держави – збільшити зайнятість жінок, то доцільно перерозподілити

⁶ Women, work, and culture // NBER working paper series (№12888). – 2007: <https://www.nber.org/papers/w12888.pdf>.

⁷ Contreras, D. and Plaza, G., 2010. Cultural factors in women's labor force participation in Chile. *Feminist Economics*, 16(2), pp.27-46. http://www.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/wp-content/uploads/2010/08/RFEC_A_473703_CONTRERAS_FEMINIST_ECONOMIST.pdf

⁸ Ross M. Stolzenberg, Linda J. Waite., 1984. – Local labor markets, children and labor force participation of wives. <https://link.springer.com/article/10.2307/2061036>

⁹ Bloom, D.E., Canning, D., Fink, G. and Finlay, J.E., 2009. Fertility, female labor force participation, and the demographic dividend. *Journal of Economic growth*, 14(2), pp.79-101. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s10887-009-9039-9.pdf>

¹⁰ Mishra, V. and Smyth, R., 2010. Female labor force participation and total fertility rates in the OECD: New evidence from panel cointegration and Granger causality testing. *Journal of Economics and Business*, 62(1), pp.48-64. https://www.researchgate.net/profile/Russell_Smyth/publication/222632100_Female_labor_force_participation_and_total_fertility_rates_in_the_OECD_New_evidence_from_panel_cointegration_and_Granger_causality_testing/links/59d7e658458515a5bc1ee80e/Female-labor-force-participation-and-total-fertility-rates-in-the-OECD-New-evidence-from-panel-cointegration-and-Granger-causality-testing.pdf

¹¹ Christiansen LE. Individual choice or Policies? Drivers of female employment in Europe. *International Monetary Fund*; 2016 Mar 7: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2016/wp1649.pdf>

державні витрати між матеріальною допомогою за народжену дитину та створенням можливостей догляду за дітьми. Також важливо визначити оптимальну тривалість відпустки по догляду за дитиною. Дослідження показує, що гарантована, але коротка відпустка позитивно впливає на зайнятість жінок, адже жінкам легше повернутись до роботи, коли у них є гарантоване робоче місце. Але протягом задовгої відпустки жінки можуть втрачати навички, тому їм буде складніше повертатися до праці. Автори стверджують, що відпустка по догляду за дітьми, довша за 140 тижнів, – задовга та негативно впливає на зайнятість.

- **Структура економіки.** Жінки більш схильні працювати у певних галузях економіки, ніж в інших. Це відбувається через низку причин: конкурентна перевага чоловіків у галузях, які потребують великих фізичних навантажень, законодавчі обмеження, дискримінація та стереотипи, притаманні різним галузям, особистий вибір жінок тощо. Тому зі зміною структури економіки змінюється і рівень зайнятості жінок.¹² Так, деякі дослідження показують, що коли економіка розвивається, рівень зайнятості жінок спочатку падає, а потім зростає. Це пов'язано з тим, що на початку розвитку економіки, сектори, в яких жінки традиційно були зайняті (як-от, фермерство) скорочуються, а сектори, в яких переважають чоловіки, навпаки розширюються (зокрема, індустріальні сектори). Коли економіка продовжує зростати, рівень зайнятості жінок також зростає, адже жінки адаптуються до нової структури, підвищується рівень їхньої освіти та змінюються культурні норми. Разом з тим тренд до зменшення зайнятості жінок з економічним зростанням показовий для менш розвинених та індустріалізованих країн ніж Україна. У більш розвинених країнах зростає передовсім сфера послуг (сектор, в якому жінки більш схильні працювати), тому розвиток економіки може сприяти зайнятості жінок.
- **Освіта.** Жінки з вищим рівнем освіти зазвичай мають вищий рівень зайнятості, адже вони можуть розраховувати на вищий рівень доходів, і у них більше стимулів працювати.¹³ Крім того, такі жінки менш схильні залишатися у відпустці по догляду за дитиною впродовж довгого часу. Працюючи, вони отримують більше доходів, а коли залишаються без роботи, то втрачають багато. Емпіричні дослідження підтверджують цю гіпотезу зменшення розриву у зайнятості між чоловіками та жінками з вищим рівнем освіти.¹⁴
- **Різниця в зарплаті,** Деякі економічні моделі припускають, що різниця у зарплаті між чоловіками і жінками може бути наслідком того, що жінки більш продуктивні у роботі по дому, а чоловіки – на оплачуваній роботі.¹⁵ Це може бути з різних причин: біологічні відмінності, більший досвід роботи чоловіків на оплачуваній роботі, різниця в освіті тощо. За цією моделлю, різниця в продуктивності означає, що чоловіки отримують вищу зарплату на оплачуваній роботі. Велика різниця в зарплаті між чоловіками та жінками теж стимулює жінок залишатися поза робочою силою, адже, коли жінки заробляють набагато менше за чоловіків, робота є менш привабливою.¹⁶ Разом з тим, різниця в зарплаті може походити і від інших чинників: наприклад, дискримінації.

1.3. ЩО ВПЛИВАЄ НА ЗАЙНЯТІСТЬ ЖІНОК В УКРАЇНІ?

На жаль, небагато досліджень вивчали чинники залученості жінок до робочої сили в Україні. Проведені дослідження вказують, що в Україні наявна проблема низької зайнятості серед жінок та розриву в зайнятості між чоловіками та жінками. Причини цього загалом схожі на світові: брак належних можливостей догляду за дітьми, нестача гнучких умов праці, гендерний розрив в оплаті праці, законодавчі обмеження щодо праці жінок, особливо вагітних жінок і жінок з дітьми тощо.¹⁷ Як і в

¹² Rahul L, Swaminathan H. Economic growth and female labour force participation in India. Working Paper; 2013: http://research.iimb.ernet.in/bitstream/123456789/7906/1/WP_IIMB_414.pdf

¹³ Eckstein Z, Lifshitz O. Dynamic female labor supply. *Econometrica*. 2011 Nov;79(6):1675-726. <http://www1.idc.ac.il/Faculty/Eckstein/pdf/ECTA8803.pdf>

¹⁴ Pissarides C, Garibaldi P, Olivetti C, Petrongolo B, Wasmer E. Women in the labour force: How well is Europe doing?. *Women at work: an economic perspective*. 2005: 7-63: <https://homepage.univie.ac.at/julien.prat/women.pdf>

¹⁵ Ronald G. Ehrenberg and Robert S. Smith *Modern Labour Economics: Theory and Public Policy* (11th Edition) <https://www.taylorfrancis.com/books/9781315101798>

¹⁶ Kinoshita Y, Guo F. What can boost female labor force participation in Asia? *International Monetary Fund*; 2015 Mar 13: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2015/wp1556.pdf>

¹⁷ Купець О. Комплексний гендерний підхід на ринку праці України та роль Державної служби зайнятості. Міжнародна організація праці. 2010: http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_168913.pdf

західних країнах, в Україні освіченіші жінки більше залучені до робочої сили. Українські жінки та чоловіки також схильні працювати у різних секторах економіки (жінки здебільшого працюють у бюджетній сфері та у сфері легкої промисловості, а чоловіки – у добувній промисловості, у сфері транспорту та зв'язку).

В Україні поширені гендерні стереотипи щодо ролі жінок в суспільстві. Згідно з даними опитування, проведеного у 2008 році, від 62% до 83% респондентів погоджуються з різними твердженнями, які зазначають, що для жінки краще бути домогосподаркою або що це той самий спосіб реалізувати себе, як і робота.¹⁸ Новіші опитування також вказують, що гендерні стереотипи досі наявні. Зокрема, опитування, проведене GfK Ukraine у лютому 2018 року, показує, що 70% чоловіків та 65% жінок вважають, що «кожна жінка має бути передусім дружиною та матір'ю».¹⁹ Опитування чоловіків, проведене у червні 2018 року, показало: 82% опитаних чоловіків вважають, що бувають різні чоловічі та жіночі професії, 69% погоджуються з тим, що найважливіша роль жінки – піклуватися про власний дім та готувати їжу для родини, а 63% чоловіків зазначили, що зміна підгузків, купання та годування немовлят – це обов'язки матері.²⁰ Водночас, опитування жінок показують, що жінки відчувають на собі дискримінацію з боку роботодавців при пошуку роботи, особливо це стосується жінок з малолітніми дітьми та жінок передпенсійного віку.²¹ Дослідження Світового банку, проведене у 2006 році, показує, що дискримінація та нав'язування певних гендерних стереотипів, починаючи з шкільної освіти, сприяє сегрегації чоловіків та жінок за професійними групами: під впливом таких стереотипів жінки схильніші обирати менш оплачувані роботи.²²

Дослідження також вказують на великий розрив в доходах між чоловіками і жінками в Україні,²³ який особливо виражений для матерів.²⁴ Спираючись на економічну теорію, можна припустити, що такий розрив в доходах може стимулювати українських жінок залишатися поза робочою силою.

2. ЯК ЗАЛУЧЕННЯ ЖІНОК ДО РОБОЧОЇ СИЛИ МОЖЕ СТИМУЛЮВАТИ ЕКОНОМІЧНЕ ЗРОСТАННЯ?

Статистика фіксує суттєвий розрив у зайнятості між чоловіками та жінками як у світі, так і в Україні. За даними Євростату, середня зайнятість чоловіків працездатного віку (15-64) у ЄС становить 79% , а жінок 67%²⁵, тоді як в Україні ці показники – 78% та 68% відповідно.²⁶

Міжнародні дослідження показують, що підвищення рівня зайнятості жінок може суттєво впливати на економічне зростання. Так, в McKinsey розраховали: якщо рівень зайнятості жінок у світі зрівняється

¹⁸ Шестаковський О. Гендерна нерівність на ринку праці України: структурні передумови і тривкі стереотипи. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Соціологія. 2013(1):49-53: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/VKNU_soc_2013_1_9.pdf

¹⁹ Дослідження зайнятості та добробуту чоловіків та жінок, проведене Info Sapiens у співпраці з Ring Ukraine https://docs.google.com/presentation/d/1X7E-5D46Ot3VhWqoUrK1mKa6n-BDVHA-kc7X4nPyZ8s/edit?fbclid=IwAR3PIM2i17pyqa44CMYcCllc0cMVE_kqPLU0xofCFxmsTxQLhCCpDgR7_C0#slide=id.g5d6c1a1baf_10_73

²⁰ Звіт "Сучасне розуміння маскуліності: ставлення чоловіків до гендерних стереотипів і насильства щодо жінок". – 2018: https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Сучасне%20розуміння%20маскуліності_Звіт%20дослідження.pdf.

²¹ Аналітичний звіт "Бар'єри до зайнятості вразливих до ринку праці категорій жінок" // ПРООН. – 2017: <https://issuu.com/undpsssr/docs/>

²² The World Bank. Country Gender Assessment for Ukraine. – 2016. <http://documents.worldbank.org/curated/en/128891470822320083/pdf/107673-PUB-P156988-ADD-ISBN-PUBLIC-SoltisBookENweb.pdf>

²³ Ganguli I, Terrell K. Wage ceilings and floors: The gender gap in Ukraine's transition.-2005: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/33373/1/50604632X.pdf>

²⁴ Nizalova OY, Sliusarenko T, Shpak S. The motherhood wage penalty in times of transition. Journal of Comparative Economics. 2016 Feb 1;44(1):56-75. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/89801/1/dp7810.pdf>

²⁵ Eurostat, 2018. <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

²⁶ Економічна активність населення за статтю, типом місцевості та віковими групами, 2018. http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2018/rp/eans/eansmv2018_u.xls

з рівнем зайнятості чоловіків, світовий ВВП зростає на 28 трильйонів доларів до 2025 року,²⁷ а Міжнародна організація праці (МОП) показує, що зменшення розриву у зайнятості між чоловіками та жінками на 25% принесе додаткові 5,8 трильйона доларів до 2025 року.²⁸

Як може вплинути збільшення рівня зайнятості жінок на економіку України? Населення України, особливо працездатного віку щорічно скорочується. Це відбувається як через міграцію, так і через природне скорочення населення. У 2018 р. природне скорочення населення становило 252 тис. осіб.²⁹ Дослідження Центру економічної стратегії, проведене у 2018 році показує, що близько 4 млн українців залучені до міграційних процесів, при чому 2,6- 2,7 млн перебувають за кордоном одночасно.³⁰ Відбувається також старіння населення. У 2019 році частка дітей (0-14 років) дорівнювала 15%, особи працездатного віку (15-64 років) склали 68%, а пенсіонери (65 років і старше) - 17% від всього населення³¹. Для порівняння, у 1991 році вікова структура населення виглядала так: 22% дітей, 66% осіб працездатного віку і 12% пенсіонерів.³² Таким чином, з огляду на постійне скорочення та старіння населення, додаткова робоча сила стає все більш необхідною, щоб забезпечити економічне зростання.

Ми розглянули три сценарії збільшення рівня зайнятості жінок та їхній вплив на економічне зростання:

1. **«Повна зайнятість».** Усі незайняті жінки переходять до робочої сили. Це оптимістичний сценарій, однак він показує максимально можливий потенціал зростання економіки за допомогою залучення жінок до робочої сили.
2. **«Рівність між чоловіками та жінками».** Рівень зайнятості жінок дорівнює рівню зайнятості чоловіків в Україні.
3. **«Шведський сценарій».** Серед країн з високим рівнем доходу ми обрали країну із найвищим рівнем зайнятості жінок (за даними МОП) – Швецію. Ми порахували, наскільки може зрости економіка України, якщо рівень зайнятості жінок був би таким, як у Швеції.

Для розрахунку ми використали дані омнібусного опитування, проведеного соціологічною компанією Info Sapiens, дані державної та міжнародної статистики. Використовуючи дані Держстату щодо рівня зайнятості жінок працездатного віку та кількості населення, ми вираховували кількість жінок працездатного віку, що перебувають поза робочою силою. Для кожного сценарію ми вираховували кількість жінок, які можуть бути залучені до робочої сили.

Далі ми зробили припущення, що рівень безробіття в Україні не зміниться після збільшення залученості жінок до робочої сили, а також, що рівень безробіття серед жінок, яких ми залучимо до робочої сили, буде дорівнювати середньому рівню безробіття в країні. З огляду на це, для кожного сценарію ми вираховували кількість жінок, які будуть у робочій силі та не будуть безробітними, а отже будуть працювати. Потім ми помножили кількість такої додаткової робочої сили (з поправкою на безробіття) на показник ВВП на працівника у 2018 за даними Світового Банку, таким чином вираховували потенційний ВВП від залучення додаткової робочої сили за кожним сценарієм. Для розрахунку зростання ВВП у відсотках ми розділили очікуваний додатковий ВВП на ВВП України.

Нижче наведені основні показники для кожного сценарію.

²⁷ The power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth, McKinsey, 2015 https://www.mckinsey.com/-/media/McKinsey/Featured%20Insights/Employment%20and%20Growth/How%20advancing%20womens%20equality%20can%20add%2012%20trillion%20to%20global%20growth/MGI%20Power%20of%20parity_Full%20report_September%202015.ashx

²⁸ World Employment Social Outlook: Trends for women 2017, ILO https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_557245.pdf

²⁹ Експрес-випуск Держстату «Демографічна ситуація» від 20.02.2019 <http://www.ukrstat.gov.ua/express/expr2019/02/23.doc>

³⁰ Центр економічної стратегії. Аналітична записка «Скільки українців поїхало за кордон і що державі з цим робити», 2018 <https://ces.org.ua/migration/>

³¹ Експрес-випуск Держстату «Розподіл постійного населення України за статтю та віком» від 21.06.2019 <http://www.ukrstat.gov.ua/express/expr2019/06/84.doc>

³² Держстат. Населення (1990-2019) http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/ds/nas_rik/nas_u/nas_rik_u.html

Таблиця 1. Виграш економіки від збільшення рівня зайнятості жінок

	Повна зайнятість	Рівність між чоловіками і жінками	Шведський сценарій
Додаткова потенційна робоча сила, осіб	4 231 347	1 349 315	1 768 520
Додаткова робоча сила з поправкою на безробіття, осіб	3 858 989	1 230 575	1 612 890
Зростання ВВП за рік завдяки залученню додаткової робочої сили (%)	21%	7%	9%
Додатковий ВВП за рік завдяки залученню додаткової робочої сили (млрд дол.)	23,62	7,53	10,83

Джерело: дані – Держстат, МОП, Світовий Банк, Info Sapiens; розрахунки – ЦЕС

Наші результати вказують, що в ідеальному сценарії збільшення рівня зайнятості жінок може принести 21% додаткового економічного зростання (23,62 млрд дол.). Навіть реалістичніші сценарії показують, що річне економічне зростання може пришвидшитись від 7% або 7,53 млрд. дол. (якщо рівень зайнятості жінок буде дорівнювати рівню зайнятості чоловіків) до 9% або 10,83 млрд. дол. (коли рівень зайнятості жінок буде таким, як у Швеції).

Разом з тим, варто зауважити, що такі розрахунки є оптимістичними та показують максимальний потенціал, а не обов'язково реалістичні сценарії. Так, зі збільшенням робочої сили за рахунок залучення жінок поза робочою силою середня продуктивність на одиницю робочої сили може впасти. Якщо в середньому жінки, які зараз перебувають поза робочою силою менш продуктивні за середньостатистичного працівника, ВВП на одиницю робочої сили впаде, а отже меншими будуть і додаткові вигоди від залучення жінок. Також важливо врахувати довгострокові наслідки політики, спрямованої на залучення жінок до робочої сили: якщо така політика сприятиме зменшуванню народжуваності, в довгостроковій перспективі обсяг робочої сили зменшиться.

3. ВПЛИВ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ НА ЖІНОК НА РИНКУ ПРАЦІ

Українське законодавство гарантує рівність прав чоловіків та жінок. Однак на практиці є законодавчі обмеження, через які права жінок на ринку праці обмежені.

3.1. РІВНІСТЬ ПРАВ ЧОЛОВІКІВ ТА ЖІНОК

Україна прийняла на себе основні міжнародні зобов'язання щодо захисту прав жінок, ухваливши Цілі сталого розвитку ООН, ратифікувавши Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1980) та її Факультативний протокол, приєднавшись до Пекінської Декларації та Платформи дій (1995) та підписавши Угоду про Асоціацію між Україною та ЄС у 2014 році.

Стаття 24 Конституції України визначає, що жінки мають рівні з чоловіками права і свободи, і це має виражатися в рівних можливостях у професійній підготовці, охороні праці та винагороді за неї, охороні здоров'я, правовому захисті, а також матеріальній та нематеріальній підтримці материнства, створенні сприятливих умов для поєднання праці й материнства, наданні оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям тощо.³⁵

³⁵ Конституція України, стаття 24 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>

Законодавчо визнано, що роботодавець має забезпечувати рівні права та можливості чоловіків і жінок, уникаючи пропонування роботи лише жінкам чи лише чоловікам (окрім специфічних робіт), надавати перевагу одній із статей, висувати різні вимоги, вимагати відомості про особисте життя чи плани щодо народження дітей при прийомі на роботу (стаття 17 ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»)³⁴. Проблемою є неідеальний механізм покарання правопорушників даних положень³⁵ попри наявний Закон «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», який описує механізми запобігання порушення прав людини за статевою ознакою.³⁶

3.2. ЗАКОНОДАВЧІ ОБМЕЖЕННЯ ЖІНОК НА РИНКУ ПРАЦІ

Хоча Україна і взяла на себе зобов'язання щодо гендерної рівності, закони на ринку праці для чоловіків та жінок дещо відрізняються. Зокрема, наявні такі обмеження для працевлаштування жінок:

- **Забороняється працевлаштування у певних сферах господарської діяльності:** на важких роботах чи роботах зі шкідливими (небезпечними) умовами праці, а також на підземних роботах, окрім нефізичних робіт або робіт із санітарного та побутового обслуговування (стаття 174 КзПП).³⁷
- **Не дозволяється залучати жінок до підіймання і переміщення важких речей.** Маса речей, які переміщує жінка впродовж кожної години робочої зміни, не має бути більшою ніж 350 кг, якщо вантаж підіймають з робочої поверхні і не більшою ніж 175 кг, якщо вантаж підіймають із підлоги (стаття 174 КзПП).^{38, 39}
- Забороняється залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до 3 років, а також обмежується (лише за згодою) залучення жінок, що мають дітей віком від 3 до 14 років, до нічних та надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження.^{40, 41} Стаття 175 КзПП декларує таким чином заборону та обмеження праці жінок у нічний час. Водночас зазначено, що це не стосується певних галузей народного господарства, де це виправдано особливою необхідністю чи є тимчасовим заходом.⁴² Перелік галузей і видів робіт, у яких допускається нічна праця жінок, затверджується Кабінетом Міністрів. У 2004 році Кабінет Міністрів не затвердив цей перелік, що дало змогу вважати допустимим застосування праці жінок у нічний час за згодою сторін.⁴³ Тому можна стверджувати, що наразі норма має дещо декларативний характер, оскільки поетапне обмеження використання праці жінок у нічний час було запроваджено Кабінетом Міністрів України лише на період 1996–1998 рр. (постанова КМУ від 27.03.96 № 381).⁴⁴ Отже, зараз роботодавці можуть маніпулювати положеннями даної статті КзПП, аргументуючи їх тим чи іншим чином, в залежності від власних цілей і потреб.

³⁴ Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

³⁵ Марценюк Т.О. Гендерна дискримінація на ринку праці в Україні (на прикладі сексуальних домагань) / Т.О. Марценюк // Наукові записки НаУКМА. Соціологічні науки .– 2008. – Т. 83. – С. 50–55. <http://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/6117>

³⁶ Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>

³⁷ Стаття 174 Кодексу Законів про Працю <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

³⁸ Стаття 10 ЗУ «Про охорону праці» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>

³⁹ Наказ Міністерства охорони здоров'я України №241 від 10.12.93 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0194-93>

⁴⁰ Стаття 176 Кодексу Законів про Працю <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

⁴¹ Стаття 177 Кодексу Законів про Працю <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

⁴² Стаття 175 Кодексу Законів про Працю <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

⁴³ Науково-практичний коментар В. Прокопенко до статті 175 КзПП <http://jurists.org.ua/labor-law/5468-naukovo-praktichnyy-komentar-do-st-175-kodeksu-zakonv-pro-pracyu-ukrayini.html>

⁴⁴ Постанова Кабінету Міністрів №381 від 27.03.1996 р. «Про Програму вивільнення жінок із виробництв, пов'язаних з важкою працею та шкідливими умовами, а також обмеження використання їх праці у нічний час на 1996-1998 роки» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/381-96-%D0%BF>

13 жовтня 2017 року перелік «нежіночих» професій був значно скорочений внаслідок скасування Наказу Міністерства охорони здоров'я України від 29.12.1993 № 256 (крім глави 3 розділу 1) через його невідповідність національному та європейському законодавству, міжнародним нормам щодо гендерної політики та сучасному Класифікатору професій.⁴⁵ Проте посилання на вже скасований Наказ МОЗУ залишилося у КзПП, тому важливо ухвалити необхідні правові поправки, щоб запобігти неправильному трактуванню законодавства.⁴⁶

3.3. ПІЛЬГИ ТА ДОДАТКОВІ МОЖЛИВОСТІ

Окрім існуючих обмежень на працевлаштування жінок, існують і такі додаткові можливості, які може отримати жінка у сфері праці, пов'язані з доглядом за дітьми:

- **Можливість працювати неповний робочий день**⁴⁷ для жінок, які мають дітей віком до 14 років або дитину з інвалідністю (стаття 51 КзПП)⁴⁸, для вагітних жінок, у період перебування у відпустці по догляду за дитиною⁴⁹, а також для догляду за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку (стаття 56 КзПП)⁵⁰;
- **Гарантії зайнятості при прийнятті на роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років.** Таким жінкам не дозволяється знижувати зарплату чи звільняти їх з ініціативи власника (уповноваженого ним органу). Їм гарантується обов'язкове працевлаштування у випадках ліквідації підприємства чи закінчення строку дії договору із збереженням середньої заробітної плати на строк до 3 місяців (стаття 184 КзПП).⁵¹
- **Додаткові відпустки.** Вагітним жінкам надається 70 календарних днів до і 56 календарних днів після пологів, починаючи з дня пологів, тобто сумарно 126 календарних днів (140 в особливих випадках). Постраждалі від Чорнобильської катастрофи жінки мають 180-денну оплачувану відпустку.⁵² За бажанням (якщо є медичний висновок) матері їй надають відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного (шестирічного) віку (стаття 179 КзПП).⁵³ певним категоріям⁵⁴ надають щороку додаткову оплачувану відпустку у розмірі 10 календарних днів (статті 182 і 185 КзПП).⁵⁵ Передбачена можливість повного або часткового використання вищенаведених відпусток батьком дитини чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною.
- **Додаткові перерви.** Надають для годування дитини, якій не виповнилося 1,5 року. Тривають не менше 30 хвилин раз на 3 години, які включають у робочий час та оплачують за середнім заробітком; якщо жінка має більше однієї грудної дитини, то тривалість перерви збільшується до 60 хвилин.⁵⁶ Очевидно, що півгодинної перерви може не вистачити для годування дитини, якщо для цього потрібно відлучатися з роботи. На законодавчому рівні не передбачене право для жінки брати немовля з собою на роботу. На практиці допускається групування декількох перерв для годування та надання їх матері наприкінці робочого дня.⁵⁷

⁴⁵ Наказ МОЗ України № 1254 від 13 жовтня 2017 року «Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року № 256» <http://moz.gov.ua/article/news/moz-skasuvav-dokument-schodo-profesijnoi-diskriminacii-zhinok>

⁴⁶ <https://www.refworld.org/country,,CEDAW,,UKR,,596f4be26,0.html>

⁴⁷ Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14>

⁴⁸ Стаття 51 Кодексу Законів про Працю <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

⁴⁹ Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14>

⁵⁰ Стаття 56 Кодексу Законів про Працю <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

⁵¹ Стаття 184 Кодексу Законів про Працю <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

⁵² Закон України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» <https://zakon.help/law/796-XII/edition17.07.2018/page5>

⁵³ Стаття 179 Кодексу Законів про Працю <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

⁵⁴ Одиноким матерям, жінкам, які мають 2 і більше дітей віком до 15 років, які усиновили дітей або мають дітей з інвалідністю

⁵⁵ Статті 182 і 185 Кодексу Законів про Працю <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

⁵⁶ Стаття 183 Кодексу Законів про Працю <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

⁵⁷ Науково-практичний коментар до статті 183 Кодексу Законів про Працю, 2016. <http://jurists.org.ua/labor-law/5477-naukovo-praktichnij-komentar-do-st-183-kodeksu-zakonv-pro-pracyu-ukrayini.html>

- **Переведення на легшу роботу** вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років (якщо є відповідний медичний висновок) з метою уникнути дії несприятливих виробничих факторів із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою (стаття 178 КЗпП).⁵⁸

3.4. МОЖЛИВОСТІ ДОГЛЯДУ ЗА ДІТЬМИ В УКРАЇНІ

Хоча за Конституцією України кожен із подружжя має рівні права і обов'язки у шлюбі та сім'ї,⁵⁹ дітей доглядають зазвичай жінки, що збільшує гендерну нерівність у суспільстві.⁶⁰ Так, за даними опитування «Сучасне розуміння маскуліності», яке провів Інститут демографії та соціальних досліджень спільно з Мінсоцполітики та українським представництвом Фонду народонаселення ООН, жінки проводять із дітьми в середньому 49 годин на тиждень, чоловіки – 22 години.⁶¹ Тому, наявність можливостей по догляду за дітьми може стимулювати жінок повернутись до робочої сили. Нижче наведені основні можливості догляду за дітьми в Україні:

- **Дитячі садки.** У 2018 році в Україні працювало 14,9 тис. дитячих садків усіх форм власності, здатних прийняти 1,3 млн дітей. Але охочих віддати дітей у дитячі садки більше ніж наявних місць. На 100 місць у дитячих садках в середньому претендує 108 дітей. На рис. 1 позначені області, де ця проблема найскладніша.

У містах порівняно з селами у 1,43 рази більше дітей претендують на 100 місць. У сільській місцевості 83 дітей у дошкільних навчальних закладах у розрахунку на 100 місць, у міських поселеннях – 119 дітей на 100 місць. Ця проблема найбільш загострена у західних областях. Так, у 2018 році у Волинській області на 100 місць претендували 128 дітей, а у Львівській – 127. Дитячі садочки можна розділити на комунальні та приватні, кількість останніх становить 201 або 1,3% від загальної кількості.⁶²

- **Комунальні дитячі садочки.** Перевага цього варіанта – вони дешевші для батьків. Хоча номінально комунальні дитячі садочки безкоштовні (окрім сплати за харчування)⁶³, часто в них примушують до сплати «добровільних» внесків. Серед недоліків – великі групи (15-30 дітей), дуже мало спеціалізованих освітніх програм (музика, англійська мова, плавання) та великі черги: часто щоб отримати місце батьки мають стати в онлайн чергу одразу після народження дитини.⁶⁴
- **Приватні дитячі садочки.** Перевагами приватних дитячих садочків можуть бути невеликі групи (до 15 дітей), різноманітні навчальні програми і курси, довші години роботи (до 20.00), можливість присутності батьків на заняттях та легкий запис.⁶⁵ Проте коштуватимуть вони від 12 до 430 тис. грн на рік, а тому часто мають незаповнені місця. Водночас, найближчі родичі, які оплачують навчання дитини у приватному дитячому садку, мають право на податкову знижку – якщо дитина відвідує приватний садок, батьки можуть сплачувати податки не з усієї зарплати, а з різниці між зарплатою та вартістю дитячого садочка. Ця норма Податкового Кодексу не розповсюджується на фізичних осіб-підприємців.⁶⁶ Для відшкодування частини коштів особа має подати до ДФС документи, що підтверджують ступінь споріднення, довідку про отримані доходи та майновий стан, договір з дитсадком, квитанції чи фіскальні чеки, до 31 грудня. Також варто перевіряти наявність ліцензії на надання освітніх послуг, щоб переконатися, що заклад відповідає усім

⁵⁸ Стаття 178 Кодексу Законів про Працю <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

⁵⁹ Стаття 51 Конституції України <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>

⁶⁰ Олена Зайцева «Відпустка з догляду за дитиною: неочікувані нюанси» // «Я»: тема випуску – «Гендер і діти». <http://krona.org.ua/vidpustka-z-dogladu-za-ditunoyu.html>

⁶¹ Сучасне розуміння маскуліності: ставлення чоловіків до гендерних стереотипів та насильства щодо жінок <https://ukraine.unfpa.org/uk/publications/suchasne-rozuminnja-maskulinosti-stavлення-чоловіків-до-гендерних-стереотипів-та>

⁶² Експрес-випуск «Дошкільна освіта в Україні у 2018 році» // Держстат http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/osv_rik/osv_u/dosh_osvit/dosh_osvita_2018.xls

⁶³ Закон України «Про дошкільну освіту» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2628-14>

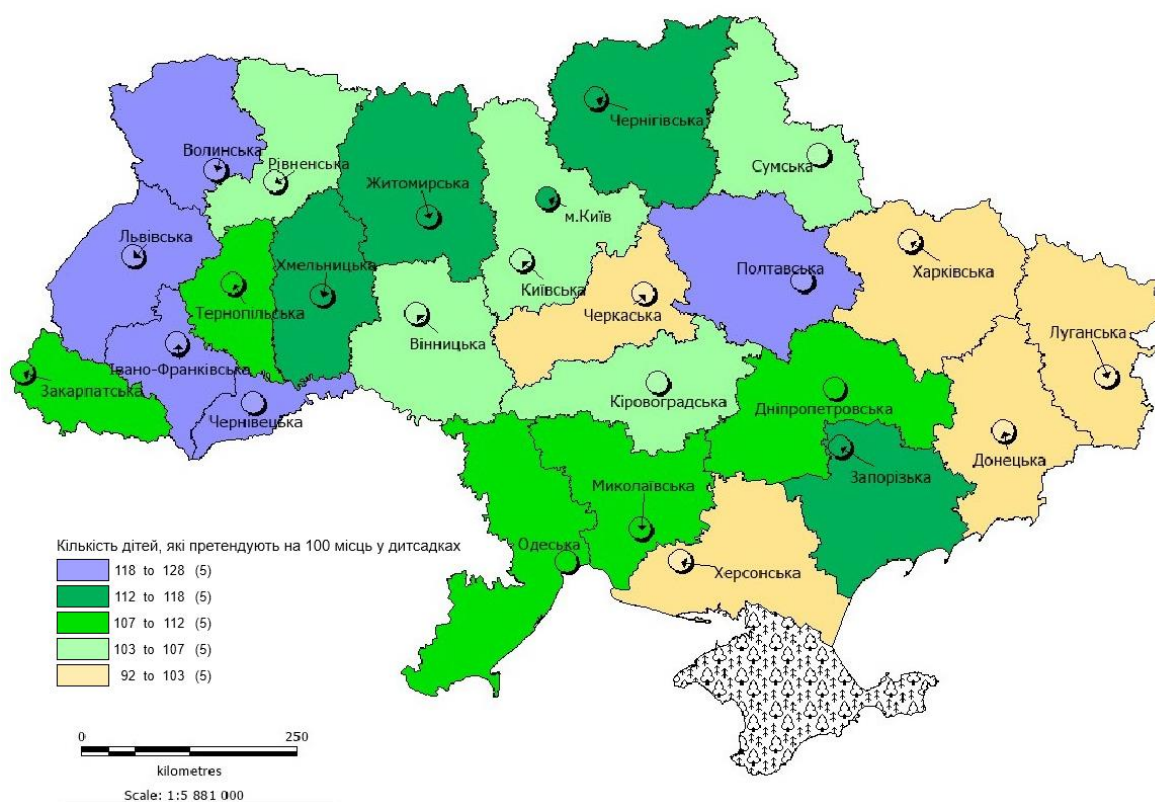
⁶⁴ Гончаренко М. За що платити в дитсадках? / Михайло Гончаренко // Урядовий Кур'єр. – 2013. <https://ukurier.gov.ua/uk/articles/za-sho-platiti-v-ditsadku/>

⁶⁵ Чим відрізняються приватні садки від державних? Цікава інформація для новоспечених батьків <https://cikavo-znaty.com/chym-vidriznyayutsya-privatni-dytyachi-sadky-vid-derjavnih-cikava-informaciya-dlya-novospечених-batkiv/>

⁶⁶ Податковий кодекс України (п.п. 166.3.3.) <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>

державним нормам.⁶⁷ Разом з тим, заснування приватного дитсадка в Україні є не простою процедурою, зважаючи на кількість етапів та необхідних документів. За підрахунками Офісу ефективного регулювання необхідно пройти в середньому 21 процедуру і зібрати 51 документ.⁶⁸ Дитсадки мають відповідати вимогам, прописаним у Санітарному регламенті для ДНЗ (2016 р.)⁶⁹ та Нормами харчування у ДНЗ (2004 р.)⁷⁰. Діють жорсткі норми щодо розміщення (відстань від автостоянок, гаражів, автострад, заправок та інших екологічно шкідливих об'єктів), приміщення (стеля – мінімум 3 м заввишки, підвіконня – мінімум на 60 см вище від підлоги, а більшість вікон має виходити на південь і схід; утеплена підлога, стійкі до вологи стіни), площі (в залежності від кількості дітей: на 1 дитину – 6м²) дитячого садка. Меблі та іграшки мають бути екологічними, а кімнати відділені (окремо роздягальня, спальня, ігрова кімната з метою запобігання розповсюдження інфекцій). Зважаючи на кількість та вік дітей, також має бути певна кількість дипломованих нянь та вихователів, які пройшли медогляд і мають санітарну книжку.⁷¹

Рисунок 1. Кількість дітей, які претендують на 100 місць у дитсадках за областями



Джерело: Держстат. Експрес-випуск «Дошкільна освіта в Україні у 2018 році»⁷²

Прикладом того, як місцева влада може додатково стимулювати відвідування приватних дитсадків, таким чином розвантажуючи комунальні дитсадки, є ініціатива Київської міської державної

⁶⁷ Л. Жарова. Ясла та дитсадки: ціна і доступність в Україні, 2018. <https://genderindetail.org.ua/season-topic/mater-batkiv/yasla-ta-ditsadki-tsina-i-dostupnist-v-ukraini-134674.html>

⁶⁸ Губаренко О. Відкриваємо приватний дитсадочок, 2018 <https://buduysvoe.com/publications/vidkryvayemo-pryvatnyy-dytsadochok>

⁶⁹ Наказ МОЗУ № 234 від 24 березня 2016 року <http://osvita.ua/legislation/doshkilna-osvita/51406/>

⁷⁰ Про затвердження норм харчування у навчальних та дитячих закладах оздоровлення та відпочинку <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1591-2004-п>

⁷¹ Твій-Портал. Бізнес. «Відкриваємо дитячий садок: покрокові інструкції для старту» https://articles.t1.ua/biznes/vlasna_sprava/4415-vidkryvayemo-dytyachyy-sadok-pokrokovyi-instruktsiyi-dlya-startu.html

⁷² Держстат. Експрес-випуск «Дошкільна освіта в Україні у 2018 році»

http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/osv_rik/osv_u/dosh_osvit/dosh_osvita_2018.xls

адміністрації. Так, із січня 2019 року для мешканців Києва запровадила програма «Гроші ходять за дитиною»⁷³, яка передбачає закріплення за кожною дитиною «ваучера на освіту» – безготівкову суму, яку батьки використовуватимуть для оплати дитячого садка комунальної чи приватної форми власності (на вибір батьків). Таким чином, батьки, які віддадуть дитину до приватного закладу, платитимуть менше, ніж зараз, за рахунок бюджетних трансфертів. Таку практику запроваджено у Швеції, Грузії, Канаді та Німеччині.⁷⁴

Оскільки по Україні охоплення дітей дошкільними навчальними закладами становило лише 57% у 2017 році (66% у міських поселеннях, 41% у сільській місцевості)⁷⁵, решта сімей **доглядали за дітьми самі**, або ж користувалися **послугами няні**, чи **їм допомагали доглядати за дитиною родичі**.

- **Послуги нянь.** Наразі в Україні зареєстровано понад 20 тис. підприємств, що надають батькам послуги нянь, та приблизно 2,5 тисячі нянь-ФОПів. Кількість нянь, «працюючих в тіні», достеменно не відома.⁷⁶ У січні 2019 року Кабінет Міністрів України прийняв Постанову № 68 щодо проекту «муніципальна няня», покликаною підтримати працюючих батьків шляхом часткового відшкодування послуг з догляду за дитиною до 3 років.⁷⁷ Для отримання компенсацій у розмірі прожиткового мінімуму для дітей віком до 6 років (з 01.07.2019 це 1699 грн. на місяць)⁷⁸ необхідно укласти договір з нянею. Уряд очікує, що цього року компенсацію зможуть отримати не більше ніж 25 тисяч родин.⁷⁹ Проблема проекту «муніципальна няня» в тому, що багатьом няням не вигідно виходити з тіні, адже сплата єдиного соціального внеску та єдиного податку зменшить їхні доходи, якщо вони більші за середній рівень зарплати.⁸⁰
- **Догляд за дитиною родичами.** Тільки 1–3% відпусток по догляду за дітьми в Україні беруть чоловіки.⁸¹ Найпопулярніший український варіант – звернутися до бабусі. Саме вони стають безкоштовними доглядальницями для тих, хто не може дозволити собі професійну няню.⁸² Перевага догляду за дитиною родичами полягає у спокої батьків, які передають малюка у руки близької людини, якій можуть довіряти.

4. ХТО В УКРАЇНІ ЗАЙМАЄТЬСЯ ДОМОГОСПОДАРСТВОМ?

Ми проаналізували дані опитування⁸³ проведеного компанією Info Sapiens, щоб подивитися на портрет типової незайнятої жінки. Побачивши, які саме жінки залишаються поза робочою силою, ми зможемо зрозуміти причини їхньої незайнятості та запропонувати державну політику, здатну повернути їх до робочої сили.

Майже усі, хто веде домогосподарство в Україні – жінки. Чоловіків серед них лише 3%, хоча вони складають 45% населення України. Це не особливість України: навіть в найрозвиненіших та прогресивних країнах чоловіки набагато менш схильні ніж жінки залишатись поза робочою силою

⁷³ Для дитсадків Києва запроваджено новий механізм фінансування дошкільних закладів – «Гроші ходять за дитиною», 2019.

<https://kmr.gov.ua/uk/content/dlya-dytsadkiv-kyveva-zaprovadzhenovyy-mehanizm-finansuvannya-doshkilnyh-zakladiv-groshi>

⁷⁴ Гроші ходять за дитиною: Доведеться платити за комунальні садки? – 2018. <https://www.apkyiv.org.ua/dopysy/publikatsii/groshi-hodyat-za-ditinyu-dovedetsya-platiti-za-komunalni-sadki>

⁷⁵ Дошкільна освіта в Україні у 2017 році. Статистичний збірник // Держстат. http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publosvita_u.htm

⁷⁶ Няня в законі: 1600 гривень від уряду – це не зарплата. Грошей має вистачити на податки офіційно працевлаштованої няні // Громадське. – 2019. <https://hromadske.ua/posts/nyanya-v-zakoni-navisho-uryad-dast-batkam-she-1600-griven>

⁷⁷ Постанова Кабінету Міністрів України від 30.01.2019 р. № 68 «Деякі питання надання послуги з догляду за дитиною до трьох років «муніципальна няня»» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/68-2019-%D0%BF>

⁷⁸ ЗУ «Про Державний бюджет України на 2019 рік» <https://www.profiwins.com.ua/uk/legislation/laws/13988.html>

⁷⁹ Як отримати гроші на няню від держави // BBC Україна. – 2019. <https://www.bbc.com/ukrainian/features-47053791>

⁸⁰ Няня в законі: 1600 гривень від уряду – це не зарплата. Грошей має вистачити на податки офіційно працевлаштованої няні // Громадське. – 2019. <https://hromadske.ua/posts/nyanya-v-zakoni-navisho-uryad-dast-batkam-she-1600-griven>

⁸¹ Що треба, аби чоловік пішов у декрет? // Радіо Свобода. – 2018. <https://www.radiosvoboda.org/a/svoboda-v-detalyah/29417612.html>

⁸² Анастасія Іванців «Криза трьох років: чому потрібно змінити підхід до відпустки для догляду за дитиною». – 2018.

https://lb.ua/society/2018/02/20/390588_kriza_troh_rokiv_chomu_potribno.html

⁸³ Див. Додаток 1 для опису дизайну опитування.

через догляд за домогосподарством. Наприклад, у Великій Британії, за даними місцевого Офісу національної статистики за період травень-липень 2019, лише 7% серед економічно неактивних чоловіків були поза робочою силою через те, що вони доглядали за родиною чи домогосподарством. Для порівняння 34% економічно неактивних жінок, залишались поза робочою силою через догляд за сім'єю чи домогосподарством.⁸⁴ Таку різницю спричиняють як об'єктивні, так і суб'єктивні фактори. З одного боку, в силу фізіологічних особливостей жіночого організму, саме жінки народжують дітей, а також відповідають за грудне вигодовування у перші місяці життя. Тому, якщо родина вирішує заводити дитину, саме жінка має залишити робоче місце, хоча б на цей час. З іншого боку, культурні звички та стереотипи як українського суспільства, так і більшості інших країн диктують, що саме жінка має займатися домогосподарством та вихованням дітей. Ці норми підкріплюються економічною мотивацією: чоловік зазвичай заробляє більше (за даними Держстату, за IV квартал 2018 року середньомісячна заробітна плата жінок складала лише 78% середньомісячної заробітної плати чоловіків).⁸⁵ Тому раціонально, щоб саме чоловік продовжував працювати, якщо родина не має можливості віддати дитину у дитячий садочок.

Рис. 2 показує, що домогосподарок дещо більше на західній Україні, а менше у Києві та в центральних областях. Так, 31% домогосподарок мешкає на західній Україні, де лише 24% населення в цілому. Цьому є декілька можливих пояснень. По-перше, західна Україна менш урбанізована: тут більший відсоток населення проживає в селах проти України в цілому. Так, за даними Держстату, у західних областях частка сільського населення становить близько або більше половини (48% у Волинській області, 63% у Закарпатській, 56% в Івано-Франківській і так далі). У східній Україні, натомість, лише близько 20% населення проживають у селах (22% у Запорізькій області, 16% у Дніпропетровській області, 19% у Харківській тощо).⁸⁶ Відповідно, на західній Україні більший відсоток людей задіяний у присадибних роботах (за даними Держстату за 2017 рік, близько 45% неформально зайнятих у сфері сільського господарства осіб припадали на області західної України⁸⁷, тоді як лише 24% населення України мешкає у цьому регіоні). Респонденти можуть вважати неформальну зайнятість у сільськогосподарській сфері роботою по домогосподарству, однак вона може приносити дохід або скорочувати грошові витрати домогосподарства, тому людей, які займаються такою діяльністю не можна вважати економічно неактивними.

Крім того, у західних областях гірший доступ до дитячих садочків. Це може бути наслідком вищої народжуваності. В середньому по Україні, на 1 000 жінок віком від 15 до 49 років припадало 40 народжених дітей у 2017 році. Водночас на 1000 жінок зазначеного віку в Рівненській області було 51 народжених дітей, у Волинській та Закарпатській – 47, у Львівській – 41, в Івано-Франківській – 40, у Хмельницькій – 39, у Тернопільській – 36.⁸⁸

Рисунок 1 демонструє, що у Чернівецькій, Івано-Франківській, Львівській та Волинській областях набагато більше дітей претендує на місце в дитячих садочках, ніж в середньому по Україні. На західній Україні також, можливо, поширеніші культурні норми, що передовсім жінки мають відповідати за домогосподарство та догляд за дітьми. Відповідно до соціологічного опитування у рамках проекту «Щастя у 4 руки», чоловіків, готових «розділити порівну домашні обов'язки та догляд за дітьми» із дружинами на заході України менше (24%), ніж на сході (33%).

⁸⁴ Dataset: Economic inactivity by reason (seasonally adjusted) // Office for National Statistics. – 2019.

<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peoplenotinwork/economicinactivity/datasets/economicinactivitybyreasonseasonallyadjustedina01sa>

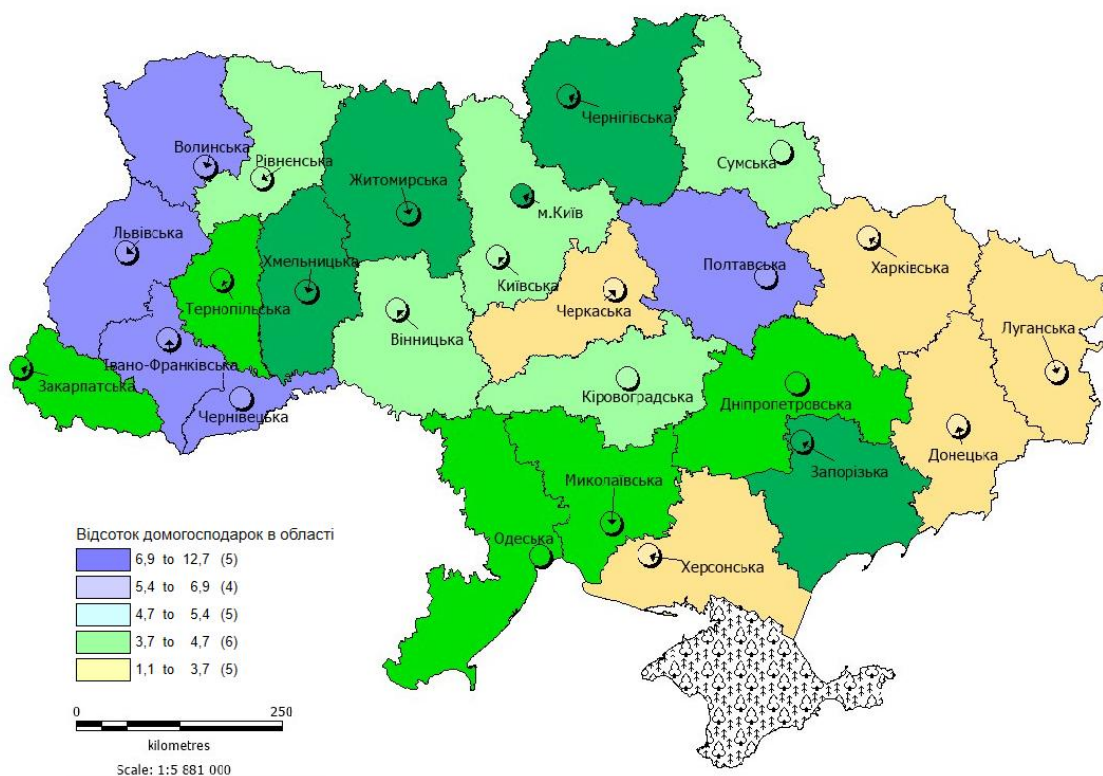
⁸⁵ Середньомісячна заробітна плата за статтю та видами економічної діяльності за квартал у 2018 році // Держстат. <http://www.ukrstat.gov.ua/>

⁸⁶ Статистичні дані відповідно до адміністративно-територіального поділу // Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України http://database.ukrcensus.gov.ua/MULT/Dialog/statfile1_m.asp

⁸⁷ Неформально зайняте населення за регіонами 2017, Держстат // http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/rp/rp_reg/reg_u/arch_nzn_reg_u.htm.

⁸⁸ Держстат. Таблиці народжуваності, смертності та середньої очікуваної тривалості життя, 2017. http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2018/ds/t_nsotg/tab1_narod_2017.xlsx

Рисунок 2. Відсоток домогосподарок в областях України



Джерело: Опитування Info Sapiens

У Києві, де живуть 8% населення України, проживає лише 5% українських домогосподарок. Середньостатистичний мешканець Києва багатший за середньостатистичного жителя України (так, за даними Держстату, у травні 2019 року середня зарплата в Києві складала 15 157 грн, тоді як середня зарплата в Україні в цілому 10 239 грн⁸⁹), а також у Києві більше можливостей для працевлаштування (у 2018 році тут було зосереджено близько 13% усіх українських вакансій⁹⁰).

Рисунок 2 демонструє, що домогосподарки більш поширені у селах, ніж у великих містах. 41% домогосподарок мешкають у селах проти лише 33% населення України в цілому. У містах з населенням понад 500 тис. проживають лише 17% домогосподарок та 23% населення України. Як зазначалось раніше, це може бути пов'язано із більшими можливостями для роботи та догляду за дітьми у великих містах, меншою розповсюдженістю стереотипів про роль жінок в суспільстві, а також тим, що у селі у жінок більше обов'язків по домогосподарству, пов'язаних з сільськогосподарськими роботами.

Домогосподаркам найчастіше від 20 до 39 років (див. рис. 3). 34% домогосподарок належать до вікової категорії від 20 до 29 років (лише 17% населення України належать до цієї вікової групи), а 36% домогосподарок – від 30 до 39 років (порівняно з 18% населення України, які належать до цієї вікової групи). Це пов'язано із тим, що жінки найчастіше народжують дітей саме у цьому віці (за даними Держстату, у 2017 році на жінок віком від 25 до 29 років припало 33% новонароджених, а віком від 30 до 39 років – 36%⁹¹) та продовжують залишатися деякий час поза робочою силою заради догляду за

⁸⁹ Середньомісячна заробітна плата за статтю та видами економічної діяльності за квартал у 2018 році // Держстат.

http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2019/gdn/Zarp_reg_m/Zarp_reg_m2019_u.xlsx

⁹⁰ Кількість вакансій за регіонами у 2018 році (за даними державної служби зайнятості) // Держстат. – 2018.

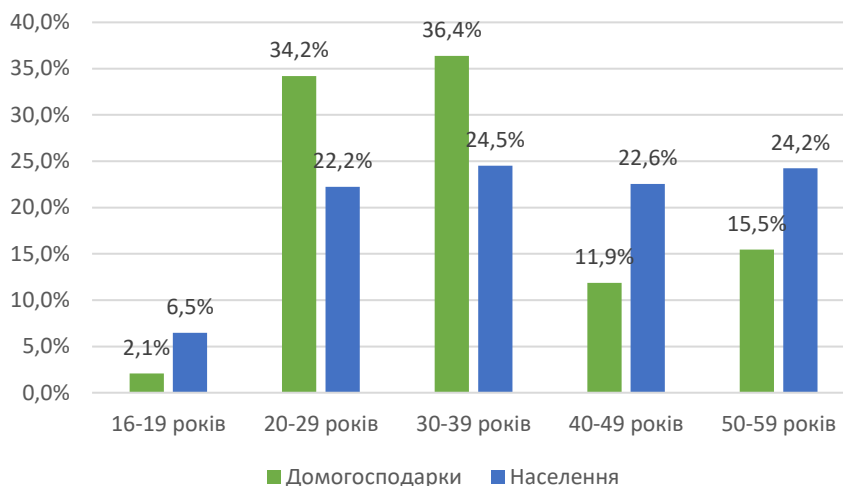
http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2018/rp/rp_reg/reg_u/ppp_2018_u.htm

⁹¹ Природний рух населення за 2017 рік // Держстат. – 2017.

http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2018/ds/pp_nas/pp_nas_17.xlsx

дітьми. Однак, оскільки серед вікової групи 40-49 років домогосподарки дещо менш розповсюджені (12% домогосподарок належать до цієї вікової категорії порівняно з 17% населення), велика кількість жінок повертається до роботи після перерви.

Рисунок 3. Розподіл домогосподарок за віковими категоріями у порівнянні з українським населенням в цілому

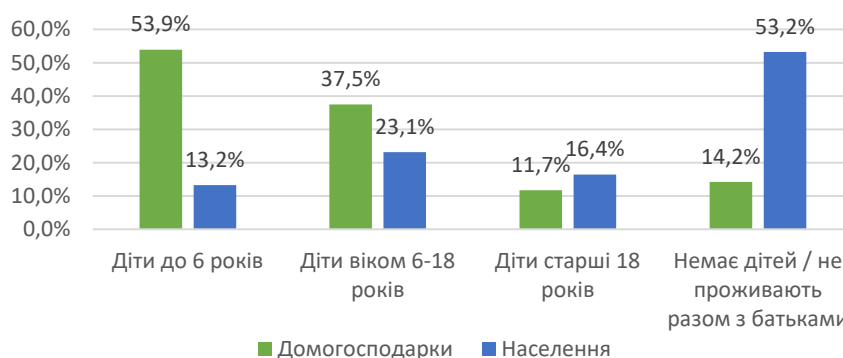


Джерело: Опитування Info Sapiens

Також, як і очікувалось, у домогосподарок зазвичай є діти. Рисунок 4 демонструє, що 54% домогосподарок мають дітей віком до 6 років (порівняно із 13% населення в цілому), а у 38% домогосподарок наявні діти віком від 6 до 18 років (порівняно з 23% населення в цілому). Лише 14% домогосподарок не мають дітей (порівняно з 53% населення України). Це вказує на те, що догляд за дітьми – серед основних причин економічної неактивності жінок. Однак, той факт, що лише трохи більше половини домогосподарок мають дітей дошкільного віку, а 14% не мають дітей взагалі, вказує на те, що діти – це не єдина причина незайнятості жінок.

За рівнем освіти середньостатистична домогосподарка не сильно відрізняється від середньостатистичного мешканця України. Це свідчить про те, що низька кваліфікація навряд чи є основною перепорою, через яку жінки залишаються вдома. Однак, це не означає, що пошук роботи однозначно був би легким для них: через тривалу перерву у трудовій зайнятості вони можуть мати менше досвіду, ніж їхні однолітки, що не покидали робочу силу, а також могли втратити навички під час перерви.

Рисунок 4. Розподіл домогосподарок та населення в цілому, що мають дітей вказаного віку

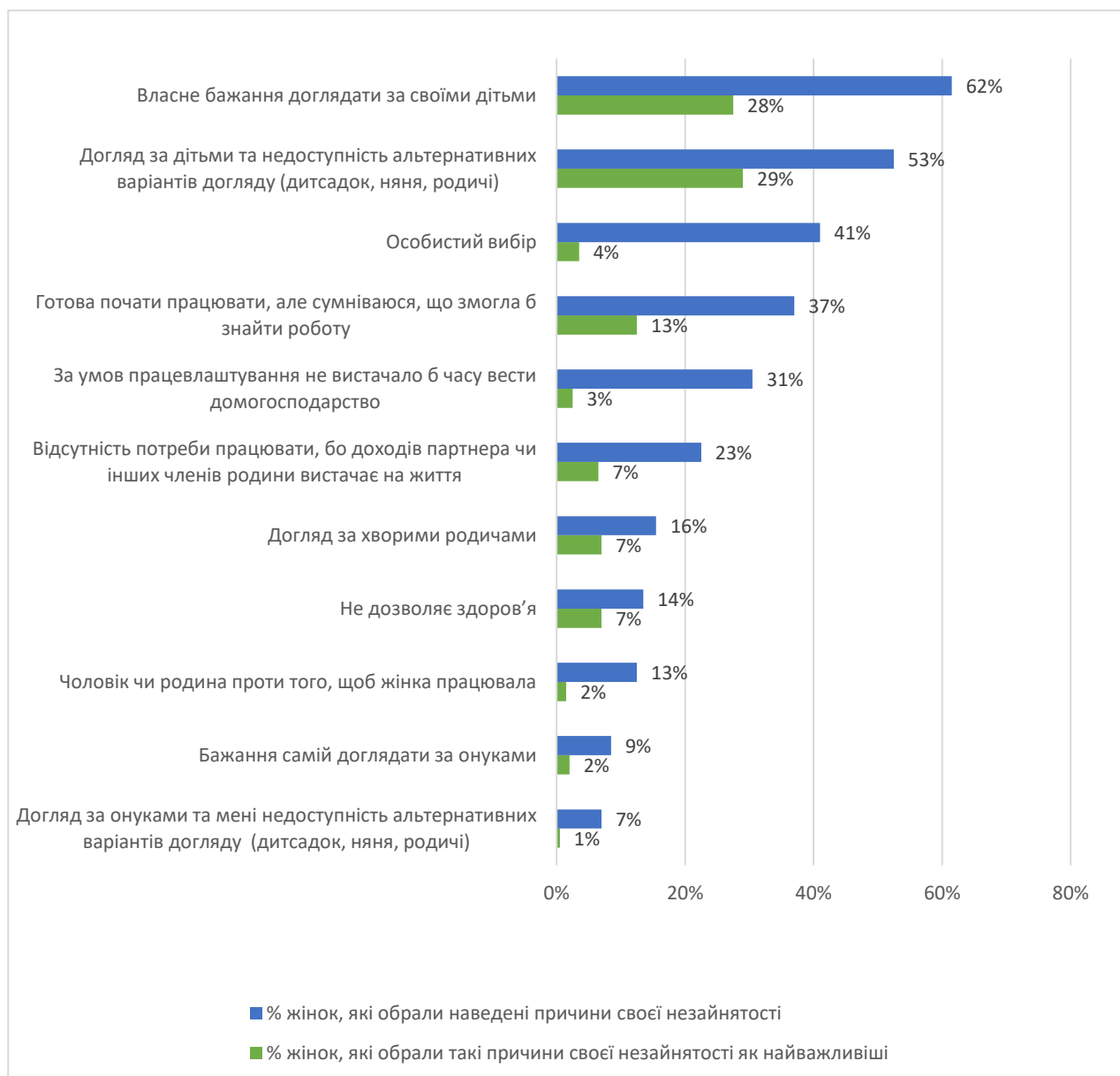


Джерело: Опитування Info Sapiens

5. ПРИЧИНИ НЕЗАЙНЯТОСТІ ЖІНОК

Для того, щоб глибше проаналізувати причини незайнятості серед жінок в Україні, ми провели репрезентативне соціологічне опитування 200 незайнятих жінок (жінок, які наразі не працюють та не перебувають в активному пошуку роботи). Рисунок 5 демонструє, що причини незайнятості серед жінок умовно можна розділити на п'ять підгруп: догляд за дітьми, відсутність навичок та досвіду, нестача привабливих робочих місць, відсутність потреби у роботі та інше (дискримінація/гендерні стереотипи, здоров'я). Рисунок 6 відображає перепони, з якими стикаються жінки при пошуку роботи.

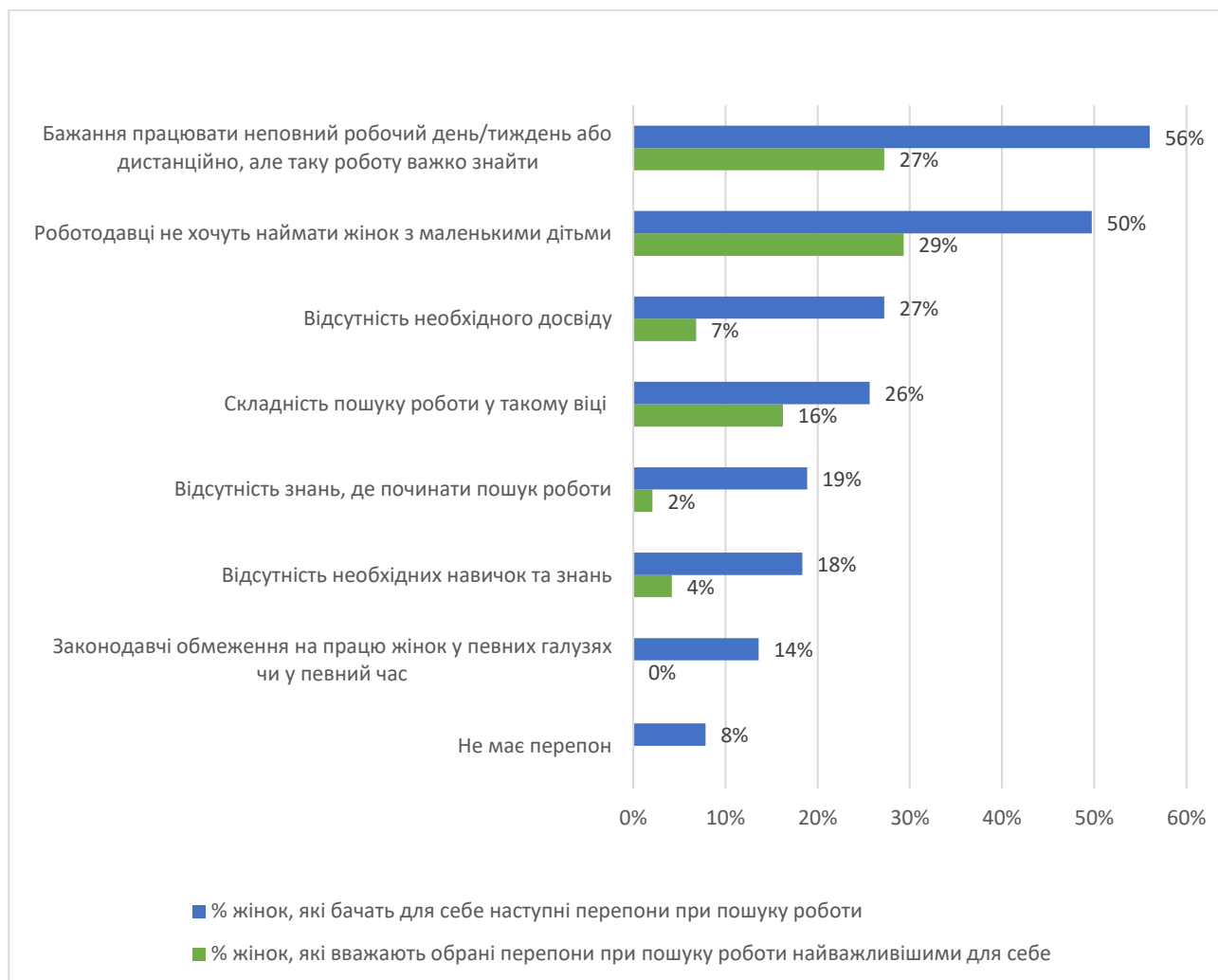
Рисунок 5. Причини незайнятості серед жінок



Примітка: Спочатку респонденткам було запропоновано обрати всі варіанти, чому вони не працюють. Потім із обраних причин попросили визначити найголовнішу.

Джерело: Опитування проведене на замовлення ЦЕС

Рисунок 6. Перепони, які бачать для себе жінки при пошуку роботи



Примітки: Спочатку респонденткам було запропоновано обрати всі варіанти, які перепони вони бачать для себе при пошуку роботи. Потім із обраних перепон попросили визначити найголовнішу.
 Джерело: Опитування проведене на замовлення ЦЕС

5.1. ДОГЛЯД ЗА ДІТЬМИ

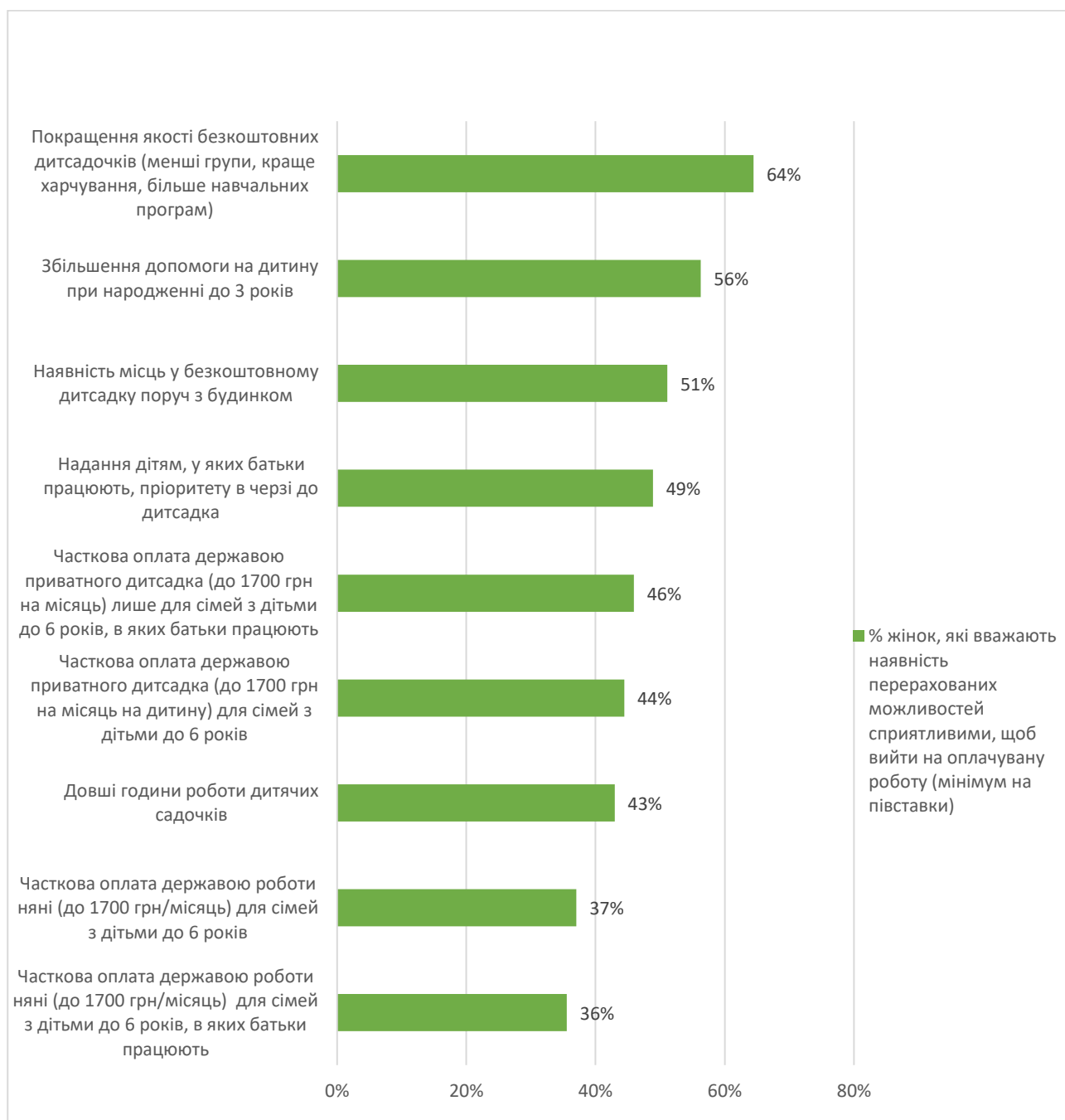
Наші результати вказують, що необхідність догляду за дітьми – найпоширеніша причина незайнятості жінок. 57% опитаних перебували в декретній відпустці, тоді як інші 43% займались домогосподарством чи просто не працювали та не перебували у пошуку роботи. Більше того, частка домогосподарок, у яких немає дітей, майже ідентична до даних опитування Info Sapiens, проаналізованого у попередній частині (15% та 14%) відповідно. Ці дані підтверджують наведені у попередній секції результати, які свідчать, що догляд за дітьми найпоширеніша, але не єдина причина незайнятості жінок.

Самі жінки також здебільшого вважають необхідність догляду за дітьми найголовнішою причиною своєї незайнятості. Так, 53% опитаних називають відсутність альтернативних варіантів догляду за дітьми однією з причин, чому вони не працюють (29% жінок вважають цю причину найголовнішою), а 62% кажуть, що однією із причин їхньої незайнятості є те, що вони самі хочуть доглядати за дітьми.

Хоча ці обидві причини пов'язані з доглядом за дітьми, державна політика, спрямована на залучення таких жінок до робочої сили має відрізнитися (див. рис.7). Якщо жінка хоче мати можливість особисто доглядати за дітьми та не хоче розглядати альтернативні варіанти догляду за дітьми, державна політика має бути спрямована на заохочення роботодавців до створення дистанційних робочих місць,

щоб у жінок була можливість працювати із дому та доглядати за дітьми одночасно, та запровадження неповного робочого дня.

Рисунок 7. Державна політика, спрямована на залучення жінок до робочої сили



Примітка: Респонденткам було запропоновано обрати кілька можливостей догляду за дітьми, які спонукали б їх вийти на оплачувану роботу хоча б на півставки.

Джерело: Опитування проведене на замовлення ЦЕС

Для того, щоб залучати до робочої сили жінок, яким недоступні альтернативні варіанти догляду за дітьми, державна політика має бути націлена на збільшення кількості місць у дитячих садочках. Як зазначалось раніше, дітей у черзі до дитячих садків більше ніж місць в таких садках, тому навіть якщо батьки хочуть віддати дітей в дитячий садок та працювати, часто у них немає такої можливості. Це

підтверджуються і результатами опитування: 51% респонденток зазначили, що вільні місця у безоплатному дитячому садочку стимулювали б їх працювати.

Однак, важлива не лише кількість місць, а й якість: покращення якості дитячих садочків (зменшення розміру груп, покращене харчування, більше навчальних програм тощо) стимулюватиме працювати ще більшу кількість жінок (64%). Таким чином, для стимулювання зайнятості жінок потрібно забезпечити не лише більшу кількість дитячих місць в садочках, а й зробити ці місця якіснішими.

Як зазначалось раніше, в Україні працює програма «муніципальна няня», коли держава відшкодовуватиме родинам частину оплати праці няні (до розміру прожиткового мінімуму на дітей віком до 6 років, який наразі становить 1699 грн на місяць).⁹² Однак, чи підвищить така послуга зайнятість жінок? Наші результати вказують, що така державна політика буде не дуже ефективною: лише 37% жінок вказали, що ця опція спонукала б їх вийти на оплачувану роботу. Дещо ефективнішою була б часткова компенсація вартості відвідування приватного дитячого садочку: це сприяло б вийти на роботу 44% жінок.

Окремим акцентом державної політики може бути пріоритет державної допомоги по догляду за дітьми саме для жінок, що працюють. Надання родинам, в яких обоє батьки працюють, додаткових можливостей догляду за дітьми могло б стимулювати жінок виходити на роботу. Результати цього опитування частково підтверджують цю гіпотезу: так, 49% респонденток зазначили, що надання дітям, у яких обоє батьків працюють, пріоритету в черзі до дитячого садочку стимулювало б їх вийти на оплачувану роботу.

Таким чином, наші результати вказують, що необхідність догляду за дітьми – основна причина незайнятості жінок. Частина жінок хочуть самі доглядати за дітьми: для залучення їх до робочої сили держава має стимулювати розвиток дистанційних робочих місць та неповної зайнятості. Інші не працюють через безальтернативність особистого догляду за дітьми: для залучення їх до робочої сили держава має відкривати більше дитячих садків та покращувати їх якість, поширити програму «муніципальна няня» і на приватні дитячі садочки, (як зазначалось вище, схожу програму вже запроваджено в Києві), а також надавати пріоритет у чергах до дитсадків дітям, чиї матері працюють.

5.2. ВІДСУТНІСТЬ НАВИЧОК ЧИ ДОСВІДУ

Хоча необхідність догляду за дітьми є найважливішою причиною незайнятості жінок, та це не єдина причина. У 61% домогосподарок відсутні діти до 3 років, а у 15% взагалі немає дітей. Варто розглянути й інші причини незайнятості жінок. Серед них – брак досвіду та навичок, або втрата таких знань і вмій за період незайнятості.

Довгий період економічної неактивності може сприяти втраті робочих навичок. Перебуваючи поза робочою силою, людина не лише втрачає наявні навички, а й не здобуває нових. Наші результати вказують, що 44% економічно неактивних жінок перебувають поза робочою силою понад 5 роки. Серед тих, хто брав одну чи більше декретних відпусток, середня тривалість таких відпусток становила 55 місяців або чотири з половиною роки. Більше того, 16% жінок вказують, що планують заводити ще дітей у наступні 3 роки, а тому можна припустити, що їхня перерва в зайнятості буде ще тривалішою.

Разом з тим, попередній досвід роботи респонденток досить обмежений: опитування показує, що 7% жінок у нашій вибірці не мають жодного досвіду, а сукупний досвід ще 38% менше ніж 5 років.

Самі респондентки також вказують на брак навичок та досвіду як основні перепони при пошуку роботи: про це говорять 18% та 27% жінок відповідно. З іншого боку, респондентки не вважають ці перепони головними: їх називають найважливішими лише 4% та 7% відповідно. Більш того, навіть серед тих, хто вважає нестачу навичок перепорою при пошуку роботи, майже 34% не хотіли б здобувати жодної додаткової освіти, навіть якби у них була така можливість. Таким чином, хоча у

⁹² Постанова Кабінету Міністрів №68 від 30.01.2019 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/68-2019-п>

багатьох незайнятих жінок немає досвіду і навичок та була велика перерва в роботі і вони це усвідомлюють, це не є основною причиною незайнятості жінок.

5.3. НЕСТАЧА ПРИВАБЛИВИХ РОБОЧИХ МІСЦЬ

Іншою важливою причиною непропорційної незайнятості жінок є нестача привабливих робочих місць. Наші результати вказують, що менше половини (48%) хотіли б працювати за наймом, близько третини хотіли б мати неповну зайнятність (в середньому респондентки хотіли б працювати близько 37 годин на тиждень), а 60% хотіли б працювати повністю чи частково дистанційно. Крім того, велика кількість опитаних (25%) надала б перевагу мати власну справу, а не працювати за наймом. Разом із тим, 37% респонденток вважають, що готові працювати, але не змогли б знайти роботу (12,5% називають це головною причиною незайнятості), 19% не знають, як починати пошук роботи, а 56% кажуть, що хотіли б працювати дистанційно чи мати неповну зайнятність, але подібну роботу важко знайти.

Такі відповіді можуть ґрунтуватись на попередньому досвіді: в минулому, лише 15% серед тих, хто мали роботу, працювали віддалено чи мали таку можливість. Серед тих, хто працював на усталеному робочому місці, лише 14% кажуть, що цю роботу можливо було б виконувати дистанційно. Більше того, 92% працювали за наймом (у майбутньому лише 48% хочуть мати такий тип зайнятості), і лише 4% були приватними підприємцями. 75% мали повну зайнятність (65% хоче продовжувати у майбутньому).

Таким чином, збільшення кількості дистанційних робочих місць або посад із неповною зайнятністю могло б суттєво стимулювати зайнятність серед жінок та надати бізнесу можливість отримати нових кваліфікованих працівників. Разом із тим, держава може проводити кампанію для інформування жінок про те, як шукати роботу на неповний робочий день чи дистанційно, створити спеціальний підрозділ з такими вакансіями на сайті служби зайнятості чи заснувати окремий ресурс для таких вакансій спільно з бізнесом. Також важливим є стимулювання розвитку жіночого підприємництва задля допомоги жінкам, які хочуть мати власну справу.

5.4. ВІДСУТНІСТЬ ПОТРЕБИ У РОБОТІ

Інша поширена причина незайнятості – це відсутність потреби у роботі. Це може бути пов'язано з фінансовою забезпеченістю родини респондентки завдяки роботі її чоловіка чи інших членів сім'ї. 81% респонденток у нашому опитуванні були одружені або спільно проживали (серед них у 81% чоловік працює). Розповідаючи про причини незайнятості, 23% зазначили, що доходів партнера чи інших членів родини вистачає на життя (однак лише 7% назвали це основною причиною), а 41% сказали, що незайнятність – це їхній особистий вибір (для 4% це основна причина). Незайнятність може бути добровільним вибором частини жінок, адже 5% жінок хотіли б лише займатися домогосподарством і не працювати, якби мали вибір.

Отже, частина жінок не працює за власним бажанням, а не через перепони, як-от, недосконалість ринку праці чи неможливість доглядати дітей, хоча таких жінок мало. Переважна більшість незайнятих жінок хоче працювати, але стикається з перешкодами.

5.5. ІНШІ ПРИЧИНИ

У нашому опитуванні жінки називали також інші причини незайнятості. Насамперед, медичні причини: 14% незайнятих жінок не дозволяє працювати здоров'я, а 16% доглядають за хворими родичами. Ці причини назвали головними по 7% жінок. Залучення людей із інвалідністю (як жінок, так і чоловіків) до ринку праці потребує окремого аналізу. Також, важливо створити систему державного догляду за хворими – це допоможе звільнити час принаймні тих 16% жінок, які не працюють через догляд за хворими родичами.

Ще одна причина – дискримінація жінок, як з боку власної родини, так і з боку роботодавців і законодавства. Так, 13% респонденток сказали, що їхній чоловік чи інші члени родини проти того, щоб вони працювали. 14% бачать законодавчі обмеження на працю жінок обмеженням при пошуку роботи. Половина вважає, що роботодавці не хочуть наймати жінок з дітьми, а 26% кажуть, що не можуть знайти роботу через свій вік. Це вказує на те, що дискримінація жінок залишається поширеною в Україні, особливо з боку роботодавців по відношенню до жінок з дітьми. Однак, навіть якщо сприйняття дискримінації перебільшене і насправді вона не суттєва, вже те, що жінки вважають, що вона наявна, може стримувати їх від початку пошуку роботи. Таким чином, держава може скасувати дискримінаційні норми законодавства щодо обмеження праці жінок у певний час, а також проводити кампанії, націлені на зменшення гендерних стереотипів серед суспільства та роботодавців.

Іншою причиною незайнятості можуть бути великі обсяги роботи у домогосподарстві. Така робота може бути неформальною зайнятістю та займати повний робочий день. Наші результати опитування вказують, що в середньому незайняті жінки приділяють 17 годин на тиждень роботі нагороді та 23 години – по домогосподарству: в сумі це складає 40 годин на тиждень, що становить повноцінну зайнятість. Якщо додати до цього час, витрачений на догляд за дітьми (в середньому 55 годин на тиждень), то виходить, що незайняті жінки насправді працюють у розмірі, еквівалентному до подвійної зайнятості.⁹⁵

6. ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЗАЙНЯТОСТІ ЖІНОК

Попри зростання рівня зайнятості жінок працездатного віку у державах Європейського Союзу протягом останніх десятиліть, розрив між чоловічою та жіночою зайнятістю у ЄС все ще залишається значним. Якщо у посткризовому 2009 році частка зайнятих чоловіків працездатного віку перевищувала частку жінок на 13 відсоткових пункти, то у 2017 році цей відрив скоротився лише на 2 в.п.⁹⁴ За даними Євростату, станом на 2013 рік втрати від такого розриву у ЄС склали близько 370 млн євро або 2,8% ВВП.⁹⁵

Політика у сфері зайнятості жінок у країнах ЄС переслідує три основні цілі: 1) збільшення частки зайнятих жінок, що працюють повний робочий день; 2) залучення незайнятих жінок до роботи; 3) зменшення стимулів для зайнятих жінок до переходу в категорію незайнятих. У нашому аналізі ми сконцентруємось на тому, як досягти другої цілі. Ми розглянемо найкращі практики країн ЄС для досягнення цієї мети, класифікуючи їх на заходи з підвищення кваліфікації та допомоги у пошуку роботи, збільшення можливостей по догляду за дітьми та підвищення часткової зайнятості та зайнятості на неповний робочий день.

6.1. ПОЛІТИКА З ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ТА ДОПОМОГА У ПОШУКУ РОБОТИ

Приклади реалізації такої політики – заходи, що допомагають жінкам після тривалої перерви повторно вийти на ринок праці: сайти з пошуку роботи, тренінги, підготовчі курси тощо.

- **Професійна реінтеграція (Perspektive Wiedereinstieg) у Німеччині.** Через онлайн портал зацікавлені роботодавці могли отримати консультацію щодо отримання фінансової підтримки, стратегії для повторного залучення працівників до роботи тощо. У 2009-2012 років з 17 000 жінок

⁹⁵ Разом з тим варто зауважити, що деякі жінки можуть сприймати роботу нагороді, як роботу по домогосподарству, тому рахувати цю кількість годин двічі. Також можливо, що жінки поєднують деякі з цих задач: наприклад, виконують роботу по домогосподарству одночасно з доглядом за дітьми. Тому цю оцінку можна вважати верхньою межею кількості годин, які жінки насправді витрачають на роботу по дому.

⁹⁴ Gender employment gap 2007-2018 // Eurostat.

https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_05_30&plugin=1

⁹⁵ The gender employment gap: Challenges and solutions // Eurostat. – 2016. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/labour-market/the-gender-employment-gap-challenges-and-solutions>

4 660 використали можливість консультації та повернулись на ринок праці протягом 6-12 місяців. Серед усіх учасників програми близько 75% були задоволені отриманими послугами, а мотивація пошуку роботи після участі у програмі збільшилась.⁹⁶

- **Спеціальний курс «What's stopping you» для безробітних жінок, присвячений стартапам у Великій Британії (Кент).** Мета цього курсу – допомогти жінкам віднайти впевненість у собі, здобути необхідні знання та навички і заохочувати жінок шукати шляхи для розширення власних компетенцій. Навчання відбувалося у формі безкоштовних воркшопів, за кожною учасницею закріплювався ментор, який допомагав удосконалювати бізнес-ідею. Уряд Великої Британії також ініціював проект «**Women and Work**», покликаний надати жінкам, що працюють у дев'яти секторах, тренінги з підвищення кваліфікації. Прогнозується, що більша реалізація жіночого потенціалу принесе від 15 до 23 млрд фунтів англійській економіці.⁹⁷
- **Шведська програма заохочення жіночого підприємництва з 2007 по 2014 роки.** Ця програма підтримувала жінок, які бажали розпочати підприємницьку діяльність: надавала інформаційні консультації, фінансову підтримку і наставництво, проводила зустрічі з представниками бізнесу. Результатом стала реалізація понад 40 національних та 600 регіональних проектів. Лише у 2008–2009 роках 17 500 жінок стали учасницями програми, а понад 880 жінок-підприємців долучилися у ролі менторів.⁹⁸
- **Онлайн платформа для роботодавців і працівників від польського уряду.** Платформа надає оновлену та вичерпну інформацію про доступні у Польщі інструменти та можливості для збалансування роботи та особистого життя, кращі пропозиції від різних компаній, детальну інформацію про те, як впровадити такі інструменти, а також їхні потенційні недоліки та переваги як для роботодавців, так і для працівників.⁹⁹

6.2. ЗБІЛЬШЕННЯ МОЖЛИВОСТЕЙ ДОГЛЯДУ ЗА ДІТЬМИ

У країнах ЄС цей напрямок політики спрямований на збереження зайнятості жінок після народження дитини (можливість часткової зайнятості), допомогу сім'ям з малолітніми дітьми, надання можливості повторного працевлаштування, розширення ролі чоловіків у вихованні дітей, можливість отримання додаткової відпустки після народження дитини.

- **Система догляду за малолітніми дітьми у Швеції.** У цій країні більшість закладів догляду за малолітніми дітьми працюють у зручний для батьків час: 6.30-18.30. Фінансування державної системи здійснюється за кошти батьків (залежно від рівня доходів та кількості дітей) та муніципалітетів. Діти віком 3-6 років мають право на безкоштовну дошкільну освіту (до 15 годин на тиждень). Шведська система догляду за дітьми продемонструвала свою ефективність. За даними Європейської Комісії у 2014 році понад половина дітей віком до 3-х років була залучена в державну систему догляду за дітьми, що є третім показником в ЄС. Для дітей віком 3-6 років цей показник ще вищий – 95%¹⁰⁰.
- **Державно-приватне партнерство з постачальниками послуг догляду за дітьми від уряду Мальти.** Уряд щомісячно виплачує фіксовану погодинну ставку закладам дошкільної освіти за кожну зараховану дитину (станом на 2015 рік 3 євро за годину на 1 дитину). Батьки самостійно обирають для своїх дітей навчально-виховний заклад і користуються безкоштовними годинами догляду за дитиною в еквіваленті кількості годин, відпрацьованих одним із батьків з меншим навантаженням, плюс одну годину додатково, що покриватиме час поїздки на роботу. Додатково було запроваджено ініціативу «Клуб сніданку», яка дозволяє батькам приводити дітей за годину

⁹⁶ Eurofound “Details of policy measures to support the labour market participation of women”, 2016

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef1638_-_the_gender_employment_gap_-_annex.pdf

⁹⁷ WEED project: Empowering women in local economies <https://urbact.eu/weed-project-empowering-women-local-economies>

⁹⁸ Eurofound “Details of policy measures to support the labour market participation of women”, 2016

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef1638_-_the_gender_employment_gap_-_annex.pdf

⁹⁹ Report on equality between women and men in the EU, 2018 https://ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?doc_id=50074

¹⁰⁰ Eurofound “Details of policy measures to support the labour market participation of women”

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef1638_-_the_gender_employment_gap_-_annex.pdf

до початку шкільних занять і забезпечує таких дітей здоровим сніданком, та «Klabb 3-16», що не лише надає працюючим батькам послуги по догляду за дітьми після закінчення уроків у школі, а й виступає осередком неформального навчання.¹⁰¹

- **Новий тип дитячих садочків у Франції.** Державні органи розробили новий вид дитячих садків, створених спеціально для потреб сімей і дітей, для яких найважче знайти відповідний догляд і кому такий догляд найпотрібніший. Пріоритет мають бідні сім'ї з трьома і більше дітьми, а також родини, де обоє батьків працюють, а також мають більше обмежень щодо графіків роботи (робота у вихідні дні, наприкінці дня, нічні зміни). Коли виникає ситуація, що заявки подали більше дітей, ніж є місць, старші за віком діти мають пріоритет. У 2016 році перший такий дитячий садок був відкритий у Парижі та була підписана угода про відкриття таких дитячих садків по всій Франції. Франція нараховує 463,7 тис. дитячих місць у 11 500 закладах.¹⁰²
- **Датська політика гарантованих місць для догляду за дітьми після закінчення декретної відпустки батьків.** Відповідальність за це лежить на місцевих органах влади, які повинні покривати витрати батьків на дитячі садки приватного або державного типу. Тим самим батьків заохочують працювати повний робочий день, причому перевагу надають дітям, у яких двоє батьків працюють. Субсидія покриває щонайменше 75% вартості одного місця, при цьому субсидії виплачують безпосередньо дитячим садкам, решту коштів вносять батьки. Батьківські внески залежать від їхніх доходів. Звіт Європейської Комісії щодо ранньої освіти та догляду за дітьми показав, що завдяки відносно низьким витратам на денний догляд у Данії багато сімей з низькими доходами користуються послугами дитячих садків. Згідно з опитуванням Eurofound, 79% матерів, які йдуть у декретну відпустку, після її закінчення продовжують працювати у тій же мірі, що і до перерви у роботі.¹⁰³

6.3. ЗБІЛЬШЕННЯ ЧАСТКОВОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ НА НЕПОВНИЙ РОБОЧИЙ ДЕНЬ

Держава має забезпечувати населення можливостями «гнучкої» зайнятості. Основні заходи у цій сфері: недопущення дискримінації працівників, що виховують дітей, можливість переходу на часткову зайнятість за попереднього узгодження з роботодавцем і можливість дистанційної роботи.

- **Parenthood Charter in Enterprise (La Charte de la Parentalité en Entreprise) у Франції.** Основна мета даної ініціативи – створити на підприємствах недискримінаційні умови для працівників, які виховують дітей. Загалом Хартію підписали п'ятсот роботодавців, охопивши 15% робочої сили країни.¹⁰⁴
- **У Великій Британії працівник має право вимагати гнучкі години роботи,** зокрема роботу дистанційно, за сумісництвом, неповний робочий день, скорочені години роботи. Узгоджений робочий графік поширюється не лише на тих, хто займається доглядом маленьких дітей, а є загальним. З 2014 року таку можливість мають усі працівники, які пропрацювали принаймні півроку. Такі заявки можуть бути відхилені роботодавцями лише через наявність законодавчо встановлених причин.¹⁰⁵ На відміну від Великої Британії, в Україні лише розпочинається процес закріплення у законодавстві регулювання дистанційної роботи та інших гнучких форм зайнятості. У червні 2019 р. Міністерство соціальної політики винесло на громадське обговорення законопроект «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України (щодо гнучких форм

¹⁰¹ Report on equality between women and men in the EU, 2018 https://ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?doc_id=50074

¹⁰² Report on equality between women and men in the EU, 2017 http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=43416

¹⁰³ The gender employment gap: Challenges and solutions, Eurofound 2016 <https://www.eurofound.europa.eu/et/publications/report/2016/labour-market/the-gender-employment-gap-challenges-and-solutions>

¹⁰⁴ Eurofound "Details of policy measures to support the labour market participation of women" https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef1638_-_the_gender_employment_gap_-_annex.pdf

¹⁰⁵ The Gender Employment Gap: Costs and Policy Responses, 2017 <https://archive.intereconomics.eu/year/2017/1/the-gender-employment-gap-costs-and-policy-responses/>

організації праці)», який закріплює за працівниками право на гнучкий режим робочого часу, дистанційну (надомну) роботу та дозволяє вільно планувати робочий час.¹⁰⁶

- **Закон про коригування робочого часу (Wet Aanpassing Arbeidsduur) у Нідерландах** спрямований на збереження балансу між сім'єю та роботою. Цей закон орієнтується на всіх працівників та надає їм можливість за певних умов змінити свій робочий графік. Працівники, що пропрацювали понад рік, мають право подати заяву на зміну робочого графіку за 4 місяці до можливого коригування. А роботодавець має право відмовити лише у випадку наявності суттєвих інтересів для компанії. Хоча вплив цього закону на голландський ринок праці важко виокремити через інші тенденції, дані вказують, що наявність такої можливості користується попитом: згідно з опитуванням роботодавців 2008 року, близько 90% з них підтвердили отримання хоча б одного прохання на зміну робочого графіку від працівників.¹⁰⁷
- **Можливості для осіб, які доглядають хворих родичів.** У Німеччині передбачено можливість скорочення робочого часу до 15 годин на тиждень на строк до двох років. Аналогічно, у **Нідерландах** дозволена короткострокова відпустка для надання допомоги родичу, який постраждав від хвороби, за умов, що ніхто інший не може піклуватися про хворого. Від роботодавців вимагається сплачувати працівникам 70% їхньої заробітної плати та, принаймні, мінімальну заробітну плату, встановлену законом під час такої відпустки.¹⁰⁸

ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

Наше дослідження вказує, що коли рівень зайнятості жінок зрівняється із рівнем зайнятості чоловіків, то потенціал додаткового економічного зростання становить 7% від ВВП. Якщо ж усі жінки будуть зайнятими, такий потенціал дорівнює 21% ВВП. Разом із тим, основні причини нижчого рівня зайнятості жінок в Україні: нестача якісних можливостей догляду за дітьми, недостатня кількість робочих місць з можливістю працювати дистанційно чи неповний робочий день, брак (чи втрата за час незайнятості) досвіду і навичок, особистий вибір, а також дискримінація (як з боку суспільства, так і з боку законодавства), стан здоров'я та великий обсяг роботи у домогосподарстві.

Виходячи із міжнародного досвіду, наукових досліджень та результатів нашого дослідження, ми вважаємо, що наступні політики можуть сприяти підвищенню рівня зайнятості жінок в Україні:

- **Збільшення кількості місць у дитячих садочках, особливо там, де черги найбільші.**
- **Підвищення якості дитячих садочків** (довші години роботи, збільшення навчальних програм, покращене харчування, зменшення кількості дітей у групі тощо). Нові місця у садочках можуть бути як державними так і приватними: спрощення процедури відкриття приватного дитячого садочку, зменшення кількості дозволів для відкриття таких садочків стимулюють приватних підприємців до відкриття більшої кількості дитячих садочків. Це не лише створить додаткові місця у приватних дитячих садочках, а й створить конкуренцію між приватними та комунальними садочками, що стимулює комунальні садочки покращити якість надання послуг.
- **Часткова компенсація вартості відвідування приватних дитячих садочків.** У 2019 році Уряд ухвалив програму «муніципальна няня», коли держава компенсує частину оплати праці няні. Однак, наше опитування показує, що компенсування витрат на відвідування приватного дитячого садочку було б не менш ефективним у стимулюванні зайнятості жінок. Схожа програма під назвою «гроші ходять за дитиною» вже втілюється у Києві.¹⁰⁹ Крім того, існує програма податкових знижок, коли батьки отримують часткову компенсацію податків, якщо вони оплачують

¹⁰⁶ Мінсоцполітики Про внесення змін до Кодексу законів про працю України (щодо гнучких форм організації праці) <https://www.msp.gov.ua/projects/448/>

¹⁰⁷ Eurofound "Details of policy measures to support the labour market participation of women" https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef1638_-_the_gender_employment_gap_-_annex.pdf

¹⁰⁸ The Gender Employment Gap: Costs and Policy Responses, 2017 <https://archive.intereconomics.eu/year/2017/1/the-gender-employment-gap-costs-and-policy-responses/>

¹⁰⁹ Департамент освіти і науки КМДА «Гроші ходять за дитиною» <https://don.kyivcity.gov.ua/content/finansovyy-mehanizm-groshi-hodyat-za-dytynoyu.html>

відвідування дитиною приватного садочка.¹¹⁰ Існування таких можливостей допомагає зробити відвідування приватних дитячих садочків більш доступними, однак, про такі можливості знають не усі. Держава має збільшити комунікацію існування пільг для відвідування приватних дитсадочків.

- **Гарантування дітям, у яких обоє батьків працюють, переваги у черзі до дитячого садочку.**
- **Скасування законодавчих обмежень на працю жінок у певних галузях та в певний час.** В останні роки список заборонених для жінок професій був суттєво скорочений.¹¹¹ Ми вважаємо, що потрібно продовжити цей тренд та скасувати усі дискримінаційні норми щодо жінок на ринку праці.
- **Стимулювання появи більшої кількості робочих місць із можливістю працювати дистанційно і неповний робочий день.** Частково така можливість вже гарантується законодавчо для жінок із дітьми, але фактично не використовується у повній мірі через недостатню поінформованість населення та поширену нелегальну зайнятість. Наявність гнучкіших робочих місць вигідна також для бізнесу – працедавці отримують доступ до додаткової робочої сили.
- **Допомога жінкам набутти нові навички, щоб повернутись на ринок праці.** Хоча наші дані показують, що попит на навчальні програми невеликий (майже 34% респонденток не хотіли б здобувати жодної додаткової освіти, навіть якби мали таку можливість), але досвід ЄС показує, що подібні програми можуть бути успішними.
- **Боротьба із гендерними стереотипами у суспільстві, дискримінацією з боку роботодавців.** Такі стереотипи можуть бути стійкими. Для того щоб їх подолати потрібна правильна комунікація. Наприклад, наше дослідження щодо популізму показує, що для комунікації корисної політики на протипапу популізму, потрібно наголошувати на особистій вигоді кожна людина отримає від такої політики.¹¹² Схожий підхід може бути застосований і у боротьбі з гендерними стереотипами – пояснення того, що чоловіки та бізнес-компанії можуть виграти від збільшення залученості жінок до робочої сили може допомогти у боротьбі зі стереотипами.

Наступні політики можуть мати **негативний ефект** на зайнятість жінок, тому ми рекомендуємо не застосовувати їх:

- **Збільшення грошової допомоги на дитину.** Більша грошова допомога на дитину збільшує стимул залишатися поза робочою силою. Натомість, ми рекомендуємо витратити ці гроші на покращення можливостей догляду за дітьми, які описані вище.
- **Збільшення тривалості декретної відпустки.** Дослідження показують, що оптимально, коли декретна відпустка гарантується, але триває не понад 140 тижнів (приблизно 2,6 роки). В Україні стандартна тривалість декретної відпустки 3 роки. Тому наразі потрібно залишити поточну тривалість декретної відпустки, а у майбутньому, коли буде більше можливостей догляду за дітьми, розглянути її скорочення.

¹¹⁰ Податковий кодекс України (п.п. 166.3.3.) <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>

¹¹¹ Наказ МОЗ України № 1254 від 13 жовтня 2017 року «Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року № 256» <http://moz.gov.ua/article/news/moz-skasuvav-dokument-schodo-profesijnoi-diskriminacii-zhinok>

¹¹² Як зробити українців менш вразливими до популізму? Центр економічної стратегії, 2019 <https://ces.org.ua/populism-paper/>

ДОДАТОК 1. ДИЗАЙН ОПИТУВАНЬ

В дослідженні було використані дані двох опитувань. По-перше, ми використовували дані омнібусного опитування, проведеного дослідницькою агенцією Info Sapiens. Ми використовували дані із трьох хвиль опитування, проведених у період січень-березень 2019. Опитування було проведено методом face-to-face. Кожна хвиля опитування включала 1000 респондентів. Опитування репрезентативне для дорослого населення України.

Крім того, ми використовували дані опитування непрацюючих жінок, проведеного на замовлення Центру економічної стратегії. Опитування проводилось серед жінок, які наразі не працюють, не перебувають у активному пошуку роботи. Всього було опитано 200 респонденток, які проживають у всіх областях України (крім АР Крим) та м. Києві. У Донецькій та Луганській областях опитування проводилося тільки на території, яка контролюється українською владою. Опитування проводилося методом CATI (Computer-assisted Telephone Interviewing – комп'ютеризована система телефонного опитування).