



## Короткий огляд

# ЕКОНОМІЧНЕ УПОВНОВАЖЕННЯ ЖІНОК В УКРАЇНІ В УМОВАХ РОСІЙСЬКОГО ВТОРГНЕННЯ



**З початком повномасштабного російського вторгнення економічне становище українських жінок погіршилося, проте існує потужний потенціал та гостра потреба у жіночому підприємстві та працевлаштуванні, які заслуговують на національну та міжнародну підтримку, зокрема через перекваліфікацію, розширення доступу до послуг з догляду, подолання розриву в оплаті праці та зміну гендерних стереотипів.**

Повномасштабне вторгнення Російської Федерації в Україну у 2022 році спричинило гуманітарну кризу, масову загибель та переміщення людей, а також прямі збитки на суму понад 152 мільярдів доларів США.<sup>1</sup> Економіка України після 29% спаду у 2022 році, спричиненого вторгненням, досягла 4,8% зростання у 2023 році та прогнозованого зростання на рівні 3% у 2024 році. Однак постійні обстріли енергетики та інфраструктури, а також негативний вплив на ділову впевненість та інвестиції суттєво послаблюють тривале відновлення. Україна додатково обтяжена величезними потребами у відбудові, на які, за оцінками, знадобиться щонайменше 486 мільярдів доларів США протягом наступного десятиліття, з урахуванням державного боргу, який швидко зростає.<sup>2</sup> Війна знизила рівень доходів, поглибила бідність та значно впливає на ринок праці. Без міжнародної підтримки ще 3 мільйони українців/-ок, ймовірно, жили б за межею бідності.<sup>3</sup>

Вплив війни на доступ жінок до економіки досі не отримав належної уваги. Тому Структура ООН Жінки у співпраці з Офісом Віцепрем'єрки з питань європейської та євроатлантичної інтеграції та Урядовою уповноваженою з питань гендерної політики замовила дослідження для виявлення викликів, перепон та можливостей для участі жінок в економіці України в умовах воєнного часу. Дослідження «Виклики розширення прав і можливостей жінок на ринку праці та в підприємстві в умовах повномасштабної війни та гендерно відповідального відновлення України» проводилося Українським центром соціальних реформ (УЦСР) з січня по червень 2024 року за фінансової підтримки Уряду Швеції.

<sup>1</sup> Світовий банк. 2023. Україна – Третя Швидка оцінка завданої шкоди та потреб на відновлення (RDNA3) – лютий 2022–грудень 2023.

<sup>2</sup> Там само.

<sup>3</sup> Світовий банк. 2024. Огляд країни - Україна. Жовтень.

Дослідження УЦСР складалося з кабінетного дослідження, 9 фокус-групових дискусій за участі 63 учасниць та учасників, 11 глибинних інтерв'ю та 2 анкетних опитувань, якими було охоплено 76 підприємців, з метою розроблення рекомендацій для уряду, громадянського суспільства та міжнародних партнерів для розширення економічних та соціальних можливостей жінок і формування гендерно відповідального відновлення України. З повним текстом дослідження можна буде ознайомитися на вебсайті структури ООН Жінки в Україні та на вебсайті УЦСР.

**Цей короткий огляд на основі результатів дослідження УЦСР доводить, що економічне становище жінок погіршилося з початком повномасштабного вторгнення та війни, проте існують важливі можливості для підтримки економічного уповноваження жінок, навіть в умовах триваючої війни:**

1. В Україні працює менше половини жінок, а відсоток офіційно працевлаштованих чоловіків перевищує відповідний відсоток жінок.
2. Внаслідок війни посилилася галузева диференціація у зайнятості між жінками та чоловіками.
3. Негативний вплив тягаря неоплачуваної доглядової праці жінок перешкоджає жінкам виходити на ринок оплачуваної праці або повертатися до нього.
4. Жінки готові проходити перенавчання для нової роботи і мають отримувати для цього підтримку.
5. Жінки засновують більше нових підприємств, ніж чоловіки, і, якщо ці тенденції збережуться, у підприємництві частка жінок буде рівною частці чоловіків.
6. Уряд України та організації громадянського суспільства підтримують економічне уповноваження жінок, але на місцевому рівні критично бракує спроможностей.

**1. В Україні працює менше половини жінок, а відсоток офіційно працевлаштованих чоловіків перевищує відповідний відсоток жінок.** Після повномасштабного російського військового вторгнення в Україну 24 лютого 2022 року економічні можливості жінок в Україні значно погіршилися. Більшість з тих, хто виїхав з України або є внутрішньо переміщеними особами, – це жінки, тоді як чоловіки підлягають мобілізації. Станом на серпень 2024 року жінки становили 58% з 3,7 мільйона внутрішньо переміщених осіб (ВПО) в Україні.<sup>4</sup> За даними Управління Верховного комісара ООН у справах біженців, станом на вересень 2024 року в усьому світі налічувалося 6 725 300 біженців з України.<sup>5</sup> Дані з сусідніх європейських країн свідчать про те, що більшість біженців – жінки: станом на серпень 2024 року жінки становили 62% отримувачів тимчасового захисту в країнах ЄС.<sup>6</sup> Жінки за межами України переважно перебувають у продуктивному працевлаштованому віці, що, ймовірно, впливає на зменшення участі жінок в офіційному працевлаштуванні в Україні.

Менше половини українських жінок працюють. Участь жінок у робочій силі зменшується з 2007-2009 років<sup>7</sup> і, за даними МОП, у 2021 році її показник становив 47,8% жінок порівняно з показником 62,9% для чоловіків. Аналогічна нерівність між жінками та чоловіками була помітна у 2021 році: працевлаштованими були 42,9% жінок порівняно з 56,9% чоловіків.<sup>8</sup> Державна служба статистики України не публікує офіційні показники зайнятості з часів повномасштабної війни через воєнний стан. Але нещодавнє загальнонаціональне вибіркове обстеження соціально-економічного стану домогосподарств показало зниження рівня зайнятості жінок віком від 15 до 70 років до 48,7% у 2023 році (порівняно з 49% у 2021 році).<sup>9</sup>

<sup>4</sup> МОМ. 2024. *Україна — Звіт про внутрішнє переміщення — Опитування загального населення, раунд 17*. (серпень 2024)

<sup>5</sup> УВКБ ООН. Без дати. *Ситуація з біженцями з України*. Останнє оновлення 24 вересня 2024 року.

<sup>6</sup> Євростат. *Отримувачі тимчасового захисту на кінець місяця за громадянством, віком та статтю - щомісячні дані*

<sup>7</sup> Дані МОП, взяті з <https://databank.worldbank.org/source/gender-statistics#>

<sup>8</sup> Дані МОП, взяті з <https://ilostat ilo.org/data/country-profiles/>

<sup>9</sup> Обстеження соціально-економічного стану домогосподарств (ОСЕСД) проводилося з грудня 2023 року до лютого 2024 року Українським центром соціальних реформ та Інститутом демографії та проблем якості життя НАН України на замовлення Міністерства соціальної політики України за фінансової підтримки Дитячого фонду ООН (ЮНІСЕФ).

Під час війни жінки, вочевидь, також стали менше працювати у формальному секторі економіки та стали частіше братися за роботу у неформальному секторі. За неофіційними даними, частка жінок, зайнятих у формальному секторі, також зменшилася: до війни частка жінок у загальній кількості офіційно зайнятих осіб становила 52,7%, у 2022 році вона знизилася до 50,8%, а в 2023 році – до 49,8%.<sup>10</sup> Натомість неформальна зайнятість жінок зросла з 16,2% у 2021 році до 18,8% у 2023 році.<sup>11</sup> Ці негативні тенденції призводять до швидкого та різкого збільшення гендерного розриву в оплаті праці: якщо у 2021 році жінки заробляли в середньому на 18,6% менше, ніж чоловіки, то, за оцінками дослідження Національної академії наук України, у 2023 році цей показник зріс до 41,4%.<sup>12</sup>

Брак даних, зокрема офіційних обстежень робочої сили, ускладнює оцінку проблеми безробіття серед жінок. За даними МВФ, загальний рівень безробіття у 2021 році становив 9,8%, у 2022 році він зріс до 24,5% і, за оцінками, досягне 14,5% у 2024 році.<sup>13</sup> Як пояснюється в дослідженні УЦСР, офіційні дані Державної служби зайнятості (ДСЗ) охоплюють лише зареєстроване безробіття, тоді як загальний рівень безробіття серед жінок набагато вищий, оскільки вони працюють у неформальному секторі і не завжди реєструються як безробітні. Кількість зареєстрованих безробітних жінок скоротилася з 670,3 тис. у 2021 році до 348,0 тис. осіб у 2023 році. Це також пов'язано з численними факторами, включаючи міграцію жінок та зменшення припустимих термінів перебування на обліку в ДСЗ і розміру виплат допомоги по безробіттю.<sup>14</sup> Водночас частка жінок серед усіх безробітних, зареєстрованих ДСЗ, зросла у 2023 році до 72%.<sup>15</sup>

**2. Внаслідок війни посилилася галузева диференціація у зайнятості між жінками та чоловіками.** Значним чинником нерівності між жінками та чоловіками на ринку праці в Україні є значні відмінності в тому, де вони працюють. Вони зайняті в різних галузях економіки, а якщо й працюють в одній галузі, то, як правило, в різних професійних групах. Вони мають різну кваліфікацію і відповідно до неї отримують різне ставлення. Згідно з дослідженням УЦСР, частка офіційно працевлаштованих жінок у більш високооплачуваних і складних видах економічної діяльності значно зменшилася у секторах транспорту та складського господарства, інформації та телекомунікацій, оборони та державного управління. Ці фактори збільшують гендерний розрив в оплаті праці, обмежують доступ жінок до робочих місць, впливають на тривалість зайнятості та перспективи працевлаштування в галузях з вищою доданою вартістю.

В Україні чоловіки більше зайняті в певних секторах економіки: будівництві, гірничодобувній промисловості, транспорті, металургії та енергетиці, де спостерігається зростання кількості робочих місць у зв'язку з потребами воєнного часу. Обстеження робочої сили, проведене у 2023 році Центром Разумкова, виявило значну дискримінацію в цих секторах, де чоловіки створили культуру праці, до якої жінкам важко адаптуватися, де вони не можуть просуватися кар'єрними сходами чи професійно розвиватися. Фокус-групові дискусії, проведені в рамках дослідження УЦСР, виявили, що поширеним стереотипним переконанням є те, що чоловічий колектив не прийме жінку на керівній посаді або колежанку, яку можуть вважати менш здібною або менш обізнаною, а також те, що жінки можуть зіткнутися з фізичними та сексуальними загрозами на робочому місці. Дослідження УЦСР показало, що роботодавці все ще упереджено ставляться до найму жінок у цих секторах.

За останнє десятиліття в Україні значно покращилася нормативно-правова база щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері праці, але стереотипи щодо гендерних ролей жінок і чоловіків у сфері праці продовжують існувати. Жінки, опитані в рамках дослідження УЦСР, повідомили, що їм все ще значно складніше отримати доступ до посад і професій у галузях, де традиційно домінують чоловіки, ніж до ринку праці в цілому. Таким чином, необхідна довгострокова політична стратегія для подолання гендерних стереотипів на ринку праці в поєднанні з негайними заходами, які підтримають жінок у світі праці.

<sup>10</sup> За даними Державної служби статистики та Пенсійного фонду України.

<sup>11</sup> За даними Пенсійного фонду України та ОЕСД.

<sup>12</sup> Середню зарплату чоловіків у 2023 році було розраховано з урахуванням грошового забезпечення. Оцінки були розраховані Інститутом демографії та проблем якості життя НАН України на основі даних моделювання Пенсійного фонду України та інших відповідних джерел інформації за 2021 та 2023 роки. Однак для звітування щодо розриву в оплаті праці використовуються різні цифри. У Національній доповіді України (травень 2024 року) про результати комплексного національного огляду виконання Пекінської декларації та Платформи дій 1995 року за 2020-2024 роки Уряд України цитує опитування Центру Разумкова від 2023 року, в якому повідомляється про 33% розрив у заробітній платі: жінки заробляють 10 312 грн, тоді як чоловіки - 15 377 (с. 19).

<sup>13</sup> Дані МВФ, отримані з

<https://www.imf.org/external/datamapper/LUR@WEO/UKR>

<sup>14</sup> Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування служби зайнятості, соціального страхування на випадок безробіття, сприяння продуктивній зайнятості населення, у тому числі молоді, та впровадження нових активних програм на ринку праці» від 21.09.2022 № 2622-IX

<sup>15</sup> Це пов'язано насамперед з небажанням чоловіків реєструватися як безробітні, оскільки реєстрація вимагає від них надання довідки про перебування на військовому обліку.

Ще до війни Україна потребувала залучення більшої кількості жінок до працевлаштування, в тому числі на робочі місця, де традиційно представлені чоловіки буда вищою. Відбулося певне розширення можливостей для працевлаштування на цих роботах, і жінки стали більш затребуваними та конкурентоспроможними на ринку праці. Повідомлялося, і окремі свідчення це демонструють, що деякі роботодавці та робочі місця стають більш привітними до жінок і усувають певні бар'єри на шляху їхньої участі у трудовій діяльності, проте деякі роботодавці не поспішають змінюватись. Під час інтерв'ю та обговорень у фокус-групах жінки зазначали, що гендерна чутливість на робочому місці, підтримка з боку безпосередніх керівників та дружня корпоративна культура є ключовими елементами, які допомагають їм інтегруватися в робочий простір, де переважають чоловіки.

**3. Тягар неоплачуваної доглядової праці жінок зростає і перешкоджає їм виходити на ринок оплачуваної праці або повертатися до нього.** На жінках в Україні завжди лежав тягар неоплачуваної доглядової праці, і нині у зв'язку з закриттям шкіл, високою потребою у волонтерській роботі та відсутністю чоловіків ситуація лише погіршилася.<sup>16</sup> За даними Світового банку, жінки витрачають на 16 годин на тиждень більше, ніж чоловіки, на неоплачувану домашню роботу,<sup>17</sup> а потенційні фінансові наслідки збільшення неоплачуваної роботи жінок з догляду за дітьми в Україні з лютого 2022 року становлять 72,5 мільярда доларів США.<sup>18</sup> Хоча неоплачувана праця чоловіків зросла більш ніж удвічі з початку війни і помітно збільшилася участь батьків у догляді за дітьми,<sup>19</sup> жінки все ще несуть основну відповідальність за домашню роботу та догляд. Це значним чином позначається на їхній участі на ринку праці та отриманні доходів.<sup>20</sup>

На можливості працевлаштування жінок суттєво впливає сімейний стан та наявність малолітніх дітей. Коли об'єми неоплачуваної домашньої роботи жінок збільшуються, це стає перешкодою для їхнього виходу на ринок праці, можливості працювати повний робочий день і реалізовувати свої професійні цілі. Дослідження УЦСР демонструє, як наявність маленьких дітей у сім'ї може призвести до дискримінації з боку роботодавця при прийомі на роботу та наданні доступу до кар'єрного зростання. Дискримінація також є проблемою всередині сім'ї, коли традиційні соціальні норми заважають чоловікам брати на себе більше неоплачуваних обов'язків з догляду. Жінки старшого віку, які залишають роботу, щоб піклуватися про членів сім'ї, стикаються з додатковою проблемою дискримінації за віком, якщо хочуть знову повернутися на ринок праці.

Додатковий час, який порівняно з чоловіками жінки витрачають на виховання дітей, призводить в результаті до дефіциту навичок, знань та можливостей працевлаштування. Згідно з соціологічним опитуванням Центру Разумкова за 2023 рік, жінки повідомляли, що не можуть повернутися на роботу через брак розгалуженої мережі дошкільних закладів та незадоволеність послугами, включаючи догляд за дітьми до 3 років, обмежені години роботи дитячих садків та відсутність груп подовженого дня у школах.<sup>21</sup> Дослідження УЦСР описує доступ до послуг з догляду за дітьми як такий, що був недостатнім ще до 2022 року, а згідно з дослідженням Центру Разумкова, 45% економічно неактивних жінок говорять, що ситуація відтоді погіршилася, а 17% говорять про значне погіршення доступу до соціальних послуг, включаючи освіту та догляд за дітьми.<sup>22</sup>

В умовах скорочення чисельності населення через війну, старіння населення та браку робочої сили Україна потребує робочої сили для підтримання або прискорення зростання. Економічно неактивні жінки, жінки старшого віку, жінки, які повернулися або планують повернутися з-за кордону, становлять значний потенційний резерв. Необхідно усувати причини їхньої неучасті в робочій силі, зокрема, через покращення державної інфраструктури для догляду за дітьми та перерозподіл обов'язків з догляду за дітьми в сім'ї задля зменшення

<sup>16</sup> Vox Ukraine. 2022. «Неоплачувана робота, гендерна рівність і здоров'я: яку користь може отримати Україна від даних про використання часу?». 20 грудня.

<sup>17</sup> Розрахунки зроблені на основі даних ПРООН. 2023. *Україна: Оцінка впливу війни на людей*. червень.

<sup>18</sup> Розрахунки зроблені на основі див. вище та даних Державної служби статистики України за 2021 рік. Розрахунки базуються на наступній формулі: кількість годин додаткової неоплачуваної роботи на тиждень x погодинна ставка (з використанням ставки компенсації для патронатних вихователів в Україні) x кількість тижнів з початку війни x кількість постраждалих осіб = потенційні фінансові наслідки збільшення неоплачуваної роботи.

<sup>19</sup> Фонд народонаселення ООН. 2023. *Роль чоловіків у батьківстві під час повномасштабної війни*. Серпень.

<sup>20</sup> Світовий банк. 2023. *2023. Україна – Третя Швидка оцінка завданої шкоди та потреб на відновлення (RDNA3) – лютий 2022–грудень 2023* (англійською). Вашингтон: World Bank Group: 78.

<sup>21</sup> Результати соціологічного опитування, що проводилось соціологічною службою Центру Разумкова з 28 вересня по 4 жовтня 2023 р.

<sup>22</sup> Там само.

навантаження на жінок. У довгостроковій перспективі бажання і можливості жінок працювати, ймовірно, зростатимуть за умови забезпечення більш справедливої оплати праці (зменшення гендерного розриву в оплаті праці) та ширших можливостей (зменшення гендерного розриву в представництві в різних секторах економіки).

**4. Жінки готові проходити перенавчання для нової роботи в нових сферах.** Жінки загалом схильні до навчання та перенавчання на нові професії та накопичення навичок, однак поточні можливості для цього значно погіршилися. Дослідження «Навички для ринку праці: оцінювання потреб та картування навичок у пріоритетних секторах відновлення» свідчить, що лише 27,7% жінок (порівняно з 32,3% чоловіків) бажають працювати тільки за своєю поточною професією. Натомість більшість респондентів/-ток готові опанувати нову професією чи спеціальністю (67,3% жінок порівняно з 65,8% чоловіків),<sup>23</sup> тоді як 15,3% безробітних жінок стверджують, що під час пошуку роботи їм бракує навичок та компетенцій, яких вимагають роботодавці.<sup>24</sup>

Жінки охоче користуються системою ваучерів Державної служби зайнятості (ДСЗ), курсами перекваліфікації та освітніми хабами, що фінансуються підприємствами та/або громадськими організаціями. У 2023 році понад 18 000 українців й українок отримали ваучери ДСЗ; 72% з них отримали жінки. Найпопулярніші спеціальності серед жінок – це психологія, охорона здоров'я, освіта та соціальна робота. Водночас є тенденція, що жінки все частіше обирають навчання на водійок громадського транспорту, охоронниць, трактористок, токарок, електрогазозварювальниць, саперок.<sup>25</sup>

Дослідження Німецького товариства міжнародного співробітництва (GIZ) показало, що майже п'ята частина опитаних жінок готові здобувати нові професії, знання, навички та вміння під час війни. Частка жінок, які готові навчатися на новому робочому місці в процесі роботи, становить 62,5%, 9,3% готові вступити та навчатися в коледжі чи університеті за власний кошт, а 16% готові вступити

та навчатися в коледжі чи університеті на безкоштовній основі. Основними мотиваціями для отримання нових навичок є нестача коштів (39,9%) та поява привабливих робочих місць (36,9%). Відсутність робочих місць згідно з наявною професією та спеціальністю вказали 17,7% опитаних.<sup>26</sup>

**5. Окрім зайнятості, в Україні також має потужний потенціал жіноче підприємництво.** Все більше жінок відкривають власний бізнес, віддаючи перевагу підприємництву на противагу оплачуваному працевлаштуванню. З 2023 року спостерігається зростання чисельності ФОПів, створених жінками. Зокрема, за офіційними статистичними даними, у 2024 році жінки в Україні відкрили майже 59% ФОПів порівняно із 51% у 2021 році. Частка жінок серед усіх підприємців зросла з 46,4% у 2021 році до 47,5% у 2024 році.<sup>27</sup> Повідомляється, що жіноче підприємництво отримує більше підтримки в міських, ніж у сільських районах. Дослідження УЦСР свідчить, що деякі підприємці (17%) відчують відсутність підтримки з боку сім'ї та друзів, проте більшість з них розглядають свій бізнес як хорошу альтернативу зайнятості (78,3%). Для більшості (56,5%) це спосіб заробляти більше, ніж заробітна плата, і всі респондентки зазначили, що їхній бізнес є інструментом для самореалізації. 13% респонденток зазначили, що це єдиний спосіб заробити гроші, щоб забезпечити свою сім'ю. Причини такого зростання жіночого підприємництва потребують подальшого вивчення, але деякі його наслідки вже можна відчутти.

Підприємці демонструють зацікавленість у розвитку соціально відповідального бізнесу, заснованого на принципах гендерної рівності, коли керівництво підтримує потенціал персоналу, баланс між роботою та особистим життям і кар'єрний розвиток. Близько 43% підприємців, опитаних в рамках дослідження УЦСР, заявили, що вони особисто стежать за тим, щоб у компанії не було домагань до жінок, а ще третина – що вони підтримують рівні можливості для жінок і чоловіків. 90% підприємців, які наймають на роботу як жінок, так і чоловіків, дотримуються концепції рівної оплати за працю рівної цінності.

<sup>23</sup> Німецьке товариство міжнародного співробітництва (GIZ), 2024. «Навички для ринку праці: оцінювання потреб та картування навичок у пріоритетних секторах відновлення» (2023–2024).

<sup>24</sup> Результати соціологічного опитування, що проводилось соціологічною службою Центру Разумкова з 28 вересня по 4 жовтня 2023 р.

<sup>25</sup> Espresso. 2023. «Підтримка жінок у бізнесі та працевлаштуванні».

[Мінекономіки розповіло про наявні в Україні програми](#). 23 листопада.

<sup>26</sup> Німецьке товариство міжнародного співробітництва (GIZ), 2024. «Навички для ринку праці: оцінювання потреб та картування навичок у пріоритетних секторах відновлення» (2023–2024).

<sup>27</sup> Кількість зареєстрованих фізичних осіб-підприємців станом на 1 січня 2024 року, за статтю. [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua).

Підприємці також слугують взірцем для наслідування у боротьбі з гендерними стереотипами щодо спроможності та працездатності жінок. За даними дослідження УЦСР, жінки більш схильні наймати на роботу інших жінок, тому жіноче підприємництво в Україні – це ще й спосіб створення нових робочих місць для жінок. Водночас 50% опитаних підприємців зазначили, що бізнес ускладнює сімейні стосунки та організацію домашніх обов'язків, але створює більше можливостей для гнучкої організації та розподілу обов'язків протягом дня.

**6. Уряд взяв на себе тверді зобов'язання щодо підтримки економічного уповноваження жінок, але спроможності на нижчих рівнях влади обмежені, і громадянське суспільство може бути важливим союзником.** У 2023-2024 роках Уряд України розробив та затвердив План України – комплексну стратегію реформ та інвестицій до 2029 року. Він базується на баченні гендерно рівної України як сильної європейської країни та магніту для іноземних інвестицій. План України може сприяти досягненню гендерної рівності, зробивши всі запропоновані програми та реформи гендерно чутливими, посиливши їх механізмами виявлення порушень і запровадивши необхідні санкції.

Уряд закликав міжнародних партнерів робити більше для підтримки розширення прав і можливостей жінок. Це було зроблено на Конференції з відновлення України (URC), що відбулася в Берліні в червні 2024 року. На ній уряди України та Німеччини та ООН Жінки підтримали створення Альянсу з гендерно відповідального та інклюзивного відновлення України: коаліції 15 урядів-донорів, найбільших міжнародних фінансових установ та численних партнерів з громадянського суспільства та приватного сектору, які взяли на себе зобов'язання посилити свою підтримку гендерно відповідального відновлення в Україні.<sup>28</sup>

В Україні існують міцні закони та політика у сфері гендерної рівності, але в рамках інтерв'ю та групових обговорень, проведених УЦСР, було виявлено відсутність ефективного нагляду та контролю за дотриманням цих законів, політики, постанов та вимог. Україна робить значний прогрес у виконанні своїх зобов'язань щодо положень Пекінської декларації та Платформи дій і має закони, які сприяють утвердженню гендерної

рівності, наприклад, Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та Закон «Про запобігання та протидію домашньому насильству». Однак у ході глибинних інтерв'ю УЦСР було виявлено, що бракує механізмів нагляду та моніторингу заходів з утвердження гендерної рівності та санкцій за їх недотримання, а також те, що якщо закони чи нормативно-правові акти передбачають практичні програми, то на них бракує фінансування.

Вищі рівні влади та управління продемонстрували свою відкритість та відданість питанням досягнення гендерної рівності, однак дослідження виявило, що на нижчих рівнях прийняття та реалізації рішень спостерігається менша прихильність та спроможність до просування гендерної рівності. Представники малих територіальних громад демонструють найменше розуміння та інтерес до гендерної рівності та її основних принципів. Подекуди вони не впроваджують національну політику гендерної рівності, їм бракує компетентних фахівців з гендерної рівності, а голови територіальних громад зазначають, що потребують подальшого навчання та підготовки. Лише третина голів територіальних громад – жінки. Це суттєво впливає на будь-які рішення, що приймаються щодо політик та проєктів, пов'язаних з гендерною рівністю, та їхню гендерну відповідальність.

Організації громадянського суспільства (ОГС) та неурядові організації (НУО) відіграють важливу роль у реалізації програм, пов'язаних з гендерною рівністю та економічним уповноваженням жінок в Україні. Їхня робота на місцевому рівні сприяє кращому розумінню місцевого контексту та потреб; їхній досвід та мережі можна використовувати для підтримки тіснішої співпраці з приватним сектором та урядом, розширення економічних можливостей жінок, жіночого підприємництва та залучення жінок до процесу повоєнного відновлення України.

<sup>28</sup> Організація Об'єднаних Націй в Україні. 2024. «[За потужної підтримки урядів, агентцій ООН, приватного сектору та громадянського суспільства започатковано Альянс з гендерно відповідального та інклюзивного відновлення в Україні](#)». Пресреліз. 12 червня.

## Основні рекомендації

На основі вищезазначених результатів дослідження УЦСР, структура ООН Жінки пропонує наступні рекомендації. Впровадження цих рекомендацій потребуватиме співпраці з багатьма заінтересованими сторонами, серед яких Уряд України, органи місцевої та регіональної влади та всі інші відповідні державні органи, міжнародні організації, донори, бізнес, профспілки, асоціації роботодавців, організації громадянського суспільства, неурядові організації, засоби масової інформації та інші.

## Основні рекомендації:

**1. Забезпечення більш ретельного спрямування та реагування трудового законодавства та політики на дискримінацію на робочому місці.** Кодекс законів про працю забезпечує захист від дискримінації, але, на думку Європейської комісії, можна зробити більше для узгодження українського законодавства із законодавством ЄС щодо недискримінації у сфері зайнятості.<sup>29</sup> Санкції проти дискримінації не застосовуються.<sup>30</sup> Дослідження УЦСР показало, що дискримінація щодо жінок відбувається на етапі вступу на роботу (підбір персоналу та прийняття на роботу) та під час роботи (умови праці, ставлення на робочому місці та можливості для кар'єрного росту). Хоча законодавство зобов'язує роботодавців вживати заходів для запобігання та захисту від сексуальних домагань та інших форм гендерно зумовленого насильства, прямі вимоги або процедури для запобігання та захисту відсутні. Україна має ратифікувати Конвенцію МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці.<sup>31</sup>

**2. Розробка більшої кількості програм заохочення для компаній щодо працевлаштування жінок з рівною оплатою праці.** У вересні 2023 року Уряд України ухвалив Національну стратегію подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та затвердив План заходів на 2023-2025 роки. Оскільки основним джерелом нерівності між чоловіками та жінками на робочому місці є сегрегація жінок і чоловіків у різних галузях та на різних посадах всередині галузей, потрібні конкретні заходи для скорочення гендерних розривів. Такі ініціативи, як програми перепідготовки за підтримки уряду та НУО для здобуття нових професій, особливо тих, що мають підвищений попит через війну, допомагали жінкам вийти на ринок праці та мати успіх на ньому.<sup>32</sup> У рамках вищезгаданої Стратегії у вересні 2024 року Міністерство економіки за підтримки ООН Жінки розпочало кампанію «Звісно, зможеш!» з метою підвищення обізнаності громадськості щодо розриву в оплаті праці жінок і чоловіків та заохочення до активних дій. Приватні компанії можуть приєднатися до глобальних Принципів розширення прав і можливостей жінок (WEPs), які сприяють розширенню прав і можливостей жінок на робочому місці.<sup>33</sup>

<sup>29</sup> Робочий документ Європейської Комісії, Звіт щодо України 2023: 109.

<sup>30</sup> У серпні 2022 року Україна затвердила правила процедури щодо покарань за недотримання антидискримінаційного законодавства. Уповноважений Верховної Ради України з прав людини (омбудсмен), як основний орган з протидії дискримінації, має обмежені можливості для реалізації свого мандату у сфері зайнятості та соціальної політики. Крім того, в умовах воєнного стану повноваження інспекторів праці обмежені, і до судів доходить мало справ про дискримінацію у сфері зайнятості. Робочий документ Європейської Комісії, Звіт щодо України 2023: 110

<sup>31</sup> Робочий документ Європейської Комісії, Звіт щодо України 2023: 111.

<sup>32</sup> Україна, Національна доповідь про результати комплексного національного огляду виконання Пекінської декларації та Платформи дій 1995 року за 2020-2024 роки, травень 2024: 5.

<sup>33</sup> Більше про WEPs можна дізнатися за посиланням: <https://unglobalcompact.org/take-action/action/womens-principles>

**3. Сприяння розвитку жіночого підприємництва через менторство, навчання, підтримку розвитку бізнесу, гранти та пільгові кредити для жінок.** Як показало дослідження УЦСР, жінки готові та мають бажання започатковувати власну справу. Детальне дослідження потреб та викликів, з якими стикаються українські підприємці, проведене Abt Britain та Київською школою економіки, рекомендує різні відповідні способи їх підтримки. Зокрема, для підприємниць це організація більш цілеспрямованих навчальних програм, доступ до окремих кредитних ліній, можливість брати участь у державних тендерах (та гендерно відповідальних закупівлях), розвиток бізнес-асоціацій та проведення інформаційних кампаній, спрямованих на подолання дискримінації та стереотипів. Рекомендується забезпечення спеціалізованих програм підтримки для жінок з інвалідністю, ветеранок, жінок-ВПО та жінок з сільської місцевості.<sup>34</sup> Дослідження УЦСР показало, що жінки більш відкриті до участі в грантових проектах і частіше розглядають можливість отримання коштів на розвиток бізнесу через наявні державні та міжнародні програми підтримки. Тому існує потреба у збільшенні державних та приватних інвестицій у навчання, менторство, підтримку розвитку бізнесу та доступ до кредитних ліній/гарантій/страхування для підприємниць.

**4. Застосування гендерно орієнтованого бюджетування до систем управління державними доходами та видатками на національному, регіональному та місцевому рівнях, особливо для бюджетування відновлення.** Дослідження УЦСР виявило брак фінансування для забезпечення виконання законів, що передбачають просування гендерної рівності. Гендерно орієнтоване бюджетування (ГОБ) є корисним інструментом для забезпечення належної підтримки ініціатив з гендерної рівності в державному управлінні з боку системи державних фінансів. ГОБ може сприяти економічному відновленню та ініціативам з розвитку робочої сили з урахуванням потреб жінок. Коли за допомогою ГОБ буде виявлено або висвітлено гендерні розриви, державні установи можуть спрямовувати наявні ресурси на підтримку сталого, інклюзивного розвитку та відновлення.

<sup>34</sup> У дослідженні рекомендується, щоб банківські та фінансові установи отримували пільги (в тому числі податкові) за надання цільових кредитних продуктів для підприємців, а держава надавала гарантії за цими кредитами. Abt Britain та Київська школа економіки. Січень 2024. «Потреби та виклики українських підприємців в умовах повномасштабної війни». Звіт підготовлено в рамках проекту «Ревіталізація бізнес-клімату в Україні» Good Governance Fund Великої Британії.

**5. Заохочення міжнародних донорів, особливо членів Альянсу з гендерно відповідального та інклюзивного відновлення, застосовувати гендерний маркер Комітету сприяння розвитку Організації економічного співробітництва та розвитку (КСР ОЕСР) та звітувати про його використання.** Останні дані ОЕСР показують, що, хоча офіційна допомога розвитку Україні зросла з 1,3 млрд доларів США у 2021 році до 18,9 млрд доларів США у 2022 році, 90% (або 17,1 млрд доларів США) цього фінансування не включало жодних цілей щодо забезпечення гендерної рівності. Лише 44 мільйони доларів США, або лише 1 відсоток, було виділено на зусилля з просування гендерної рівності як головної мети.<sup>35</sup> Гендерний маркер КСР ОЕСР дозволяє виміряти, якою мірою міжнародна фінансова підтримка відновлення України спрямовується на проекти та ініціативи, що безпосередньо сприяють гендерній рівності та задоволенню потреб жінок України в усьому їхньому розмаїтті.

**6. Розширення надання якісних та безпечних послуг з догляду за дітьми раннього віку, людьми похилого віку та особами з інвалідністю державними та приватними установами з метою зменшення тягаря догляду, який лежить на жінках.** Для того, щоб жінки могли долучитися до робочої сили та стати частиною офіційної зайнятості в Україні, необхідно вжити заходів для зменшення нерівномірного тягаря догляду в домогосподарствах, включаючи догляд за дітьми, людьми похилого віку та членами сім'ї з інвалідністю. Основною причиною безробіття у 2021 році для жінок у віці від 15 до 60 років були домашні та сімейні обов'язки (53%).<sup>36</sup> В Україні прийнято законодавство щодо надання відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами, при народженні дитини і для догляду за дитиною за бажанням матері або батька, але вони мають бути оплачуваними та обов'язковими для обох батьків, а держава має більше робити для розвитку та фінансування дошкільної освіти та альтернативних форм догляду за дітьми та людьми похилого віку, а також для заохочення роботодавців до впровадження дружньої до сім'ї політики.

<sup>35</sup> Організація Об'єднаних Націй в Україні. 2024. «За потужної підтримки урядів, агенцій ООН, приватного сектору та громадянського суспільства започатковано Альянс з гендерно відповідального та інклюзивного відновлення в Україні». Пресреліз. 12 червня.

<sup>36</sup> Державна служба статистики України. 2022. *Статистичний щорічник України за 2021 рік*. Київ.



**7. Розроблення довгострокових публічних комунікаційних кампаній та шкільних гендерно трансформаційних навчальних програм для сприяння зміні соціальних норм у бік гендерно рівних можливостей у сфері зайнятості та гендерно рівних ролей у доглядовій праці.** Дискримінаційна культура, в якій панують гендерні стереотипи, є основним бар'єром на шляху до розширення економічних можливостей жінок. Це заважає жінкам і дівчатам повністю реалізувати свій потенціал у будь-якій кар'єрі чи роботі, яку вони обирають. Це перешкоджає жінкам взагалі працювати через, як виявило дослідження УЦСР, все ще поширені переконання у тому, що вони повинні нести повну відповідальність за догляд за домогосподарством. Таких переконань дотримуються чоловіки, жінки, хлопці та дівчата, і для зміни таких соціальних норм необхідні культурні зрушення. У дослідженні відзначається важлива роль, яку потенційно можуть відігравати засоби масової інформації, а також фундаментальна роль, яку вже відіграють школи у формуванні та зміні гендерних норм і прийняття гендерних ролей у суспільстві.

**8. Популяризація освіти у сфері науки, технологій, інженерії та математики (STEM) для дівчат.** Історично склалося так, що жінки були недостатньо представлені в галузях STEM, які, як правило, є більш високооплачуваними і вважаються більш цінними. Багато з найбільш швидкозростаючих секторів зайнятості пов'язані зі сферами STEM та професіями, в яких домінують чоловіки. Популяризація STEM-освіти для дівчат є однією з передумов для того, щоб у середньостроковій і довгостроковій перспективі більше жінок починали працювати в галузях, де домінують чоловіки. Як і участь жінок у робочій силі загалом, участь жінок у STEM – це можливість для України, яку ще не було використано.

**9. Встановлення цілей щодо збільшення лідерства жінок на всіх рівнях влади, як на виборних, так і призначуваних посадах, а також у радах директорів компаній.** Коли жінки займають керівні посади в уряді та бізнесі, вони можуть підтримувати ініціативи, які розширюють права та можливості жінок, вони слугують взірцем для наслідування, борються з гендерними стереотипами та з більшою ймовірністю протидіють гендерній дискримінації. Дослідження УЦСР виявило, що на рівні територіальних громад розуміння гендерних питань та використання гендерно відповідальних практик залишається на

низькому рівні. На місцевих виборах у жовтні 2020 року було застосовано 40% гендерну квоту. На наступних виборах важливо зберегти цю квоту та забезпечити її ефективне застосування на всіх рівнях. Оскільки Україна імплементує законодавство Європейського Союзу, від неї також вимагатимуть застосування Директиви, спрямованої на покращення гендерного балансу серед директорів компаній, зареєстрованих на біржі.<sup>37</sup>

**10. Регулярний збір, аналіз та оприлюднення даних для моніторингу трудової участі жінок, гендерної дискримінації у сфері зайнятості, гендерного тягаря догляду та гендерного розриву в оплаті праці.** Дані необхідні для прийняття обґрунтованих рішень, залучення заінтересованих сторін, розробки доказової політики та вимірювання впливу політики і програм на економічне уповноваження жінок. Однак в умовах війни зі збором даних виникають особливі проблеми. Через воєнний стан Державна служба статистики України призупинила збір офіційних статистичних даних та проведення національних вибіркових статистичних обстежень, що призводить до відсутності гендерно чутливої статистики. Гендерно чутливих даних також недостатньо в соціологічних дослідженнях та опитуваннях; міністерства, відомства та обласні адміністрації рідко збирають дані та інформацію про жінок на ринку праці, у сфері підприємництва та про становище вразливих категорій жінок. Необхідно відновити та профінансувати процеси збору даних з подвійним фокусом на жінок у секторі формальної та неформальної зайнятості і використовувати такі дані для розробки політики щодо захисту від дискримінації, сексуальних домагань, штрафів та невиплати заробітної плати, необґрунтованих звільнень та інших бар'єрів на шляху до розширення економічних можливостей жінок.



*Цей короткий огляд підготовлено за фінансування Уряду Швеції.*

<sup>37</sup> До середини 2026 року кожна зареєстрована на біржі компанія в Європейському Союзі повинна мати щонайменше 40 відсотків жінок серед невиконавчих директорів або мати представництво жінок серед виконавчих і невиконавчих директорів на рівні щонайменше 33 відсотків. Директива (ЄС) 2022/2381 Європейського Парламенту та Ради від 23 листопада 2022 року про покращення гендерного балансу серед директорів компаній, зареєстрованих на біржі, та пов'язані з цим заходи.