

КИЇВ, 2026

ВІД НЕАКТИВНОСТІ ДО ПРОДУКТИВНОСТІ:

ЕКОНОМІЧНИЙ ЕФЕКТ ІНТЕГРАЦІЇ
ЖІНОК У РИНОК ПРАЦІ

АНАЛІТИЧНИЙ ЗВІТ ПРО ПОТЕНЦІЙНИЙ
ЕКОНОМІЧНИЙ ВПЛИВ ЗАЛУЧЕННЯ
БЕЗРОБІТНИХ ТА ЕКОНОМІЧНО
НЕАКТИВНИХ ЖІНОК ДО РИНКУ ПРАЦІ

Дослідження втілене групою експерток у співпраці з міжнародним благодійним фондом «Український Жіночий Фонд», громадською організацією «Вокс Україна», дослідницькою агенцією Info Sapiens.

Авторки/-и дослідження:

Ілона Сологуб,
Ксенія Алеканкіна,
Марія Балицька,
Дарія Колодяжна,
Вікторія Виговська,
а також Олег Іванов.

Дякуємо за допомогу у підготовці

дослідження
Назару Мошнязі,
Вероніці Мовчан,
Антону Грую
та Діані Літвіненко.

Цей матеріал став можливим завдяки підтримці Уряду Великої Британії, наданій через Міністерство закордонних справ, у справах Співдружності націй та розвитку Сполученого Королівства в межах проекту «Жінки. Мир. Безпека: діємо разом», який реалізує Український Жіночий Фонд. Відповідальність за зміст несе Український Жіночий Фонд.

ЗМІСТ

Глосарій	4
Ключові висновки	7
Вступ	10
Методологія	13
Огляд літератури	15
Огляд законодавства	26
Результати соціологічного опитування	36
Оцінка економічного впливу зростання зайнятості жінок	47
Висновки та рекомендації	57
Додатки	60

ГЛОСАРІЙ

Термін	Визначення	Джерело
Бар'єр «просторової невідповідності» (spatial mismatch)	Невідповідність між місцем проживання людей і розташуванням робочих місць, яка створює географічні бар'єри доступу до праці.	Wang et al., 2022
Безробітні	Особи, які не мають роботи, активно її шукають і готові приступити до неї впродовж наступних двох тижнів.	Держстат
Вертикальна сегрегація	Нерівний розподіл жінок і чоловіків за рівнями відповідальності та посад у певних сферах.	European Institute for Gender Equality (EIGE)
Внутрішньо переміщена особа (ВПО)	Особа, яка перебуває на території України на законних підставах і була змушена залишити місце проживання внаслідок збройного конфлікту, тимчасової окупації, насильства, порушень прав людини або надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру.	Верховна Рада
Гендерна сегрегація ринку праці	Концентрація жінок і чоловіків у різних секторах, професіях або рівнях зайнятості.	European Institute for Gender Equality (EIGE)
Гендерні квоти	Інструмент досягнення гендерно збалансованої участі та представництва завдяки встановленню мінімальної чи конкретної частки або кількості місць чи посад, які мають бути зайняті представниками певної / кожної статі.	European Institute for Gender Equality (EIGE)
Горизонтальна сегрегація	Концентрація жінок і чоловіків у різних секторах економіки або професіях, що призводить до їхнього нерівномірного розподілу за видами діяльності.	European Institute for Gender Equality (EIGE)
Гендерний розрив у зайнятості	Показник, що вимірює різницю між рівнями зайнятості чоловіків і жінок.	Eurostat

Термін	Визначення	Джерело
Дефіцит навичок	Ситуація, коли пропозиція працівників із необхідними навичками є недостатньою для задоволення потреб роботодавців.	<u>EURES Glossary</u>
Дефіцит робочої сили	Ситуація, коли попит на робочу силу перевищує її пропозицію.	<u>OECD</u>
Доглядова праця	Діяльність, пов'язана з доглядом за дітьми, літніми людьми, іншими особами, які потребують піклування.	<u>ILOSTAT</u>
Економічно активне населення (робоча сила)	Особи, які протягом певного періоду часу забезпечують пропозицію робочої сили на ринку праці. Робоча сила охоплює зайнятих та безробітних.	<u>Держстат</u>
Економічно неактивне населення	Особи, які не мають роботи і не займаються її пошуками, тобто не можуть бути класифіковані як зайняті чи безробітні.	<u>Держстат</u>
Ефект «скляного обриву»	Призначення на керівні посади жінок в моменти найвищого ризику, що створює додатковий тиск на них та підвищує ймовірність репутаційних втрат порівняно з колегами-чоловіками.	<u>Ryan et al., 2016</u>
Ефект «скляної стелі»	Сукупність видимих і невидимих бар'єрів, які не дають жінкам досягати вищих управлінських позицій.	<u>Bastida Domínguez et al., 2019</u>
Зайняті	Особи, як правило, 15 років і старше, які протягом облікового періоду (наприклад, одного тижня) виконували оплачувану роботу або працювали заради прибутку чи на користь сімейного господарства не менше однієї години.	<u>International Labour Office (ILO)</u>
Зайнятість	Економічна діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб і така, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі.	<u>Держстат</u>
Концепція «жадібної праці»	Тип організації праці, в якій доходи та кар'єрне просування непропорційно залежать від надмірної тривалості робочого часу та повної доступності працівника, а не лише від продуктивності.	<u>Goldin, 2021</u>

Термін	Визначення	Джерело
Незайняте населення	Особи, як правило, у віці 15-70 років, які протягом тижня були безробітними або економічно неактивними.	<u>Держстат</u>
Особи працездатного віку (працездатне населення)	Особи від 16 років до досягнення пенсійного віку, визначеного законодавством. Поділяються на економічно активне та економічно неактивне населення.	<u>Верховна Рада</u>
Працюючі за наймом (наймані працівники)	Особи, які уклали письмовий або усний трудовий договір (контракт) з адміністрацією підприємства, установи, організації, фізичною особою про умови й оплату трудової діяльності.	<u>Держстат</u>
Ринок праці	Ключова частина економіки, що охоплює попит і пропозицію на робочу силу: всіх зайнятих, всіх, хто шукає роботу, а також наявні вакансії від роботодавців.	<u>Eurostat</u>
Секторальна структура зайнятості	Розподіл зайнятого населення між різними секторами економіки.	<u>ILOSTAT</u>
Професії, де переважають чоловіки	Професії, у яких частка чоловіків серед зайнятих становить не менше 75% щонайменше у 25% країн.	<u>ILO, 2026</u>
«Штраф за материнство»	Явище, при якому доходи жінок знижуються після народження дитини через перерви у кар'єрі, застарівання навичок та негативні очікування роботодавців (наприклад, щодо їхніх менших можливостей працювати понаднормово, нижчої продуктивності або меншої кар'єрної мобільності).	<u>Budig & England, 2001</u>

КЛЮЧОВІ ВИСНОВКИ

1. Зараз в Україні 29,4% людей у віці 18-65 років є економічно неактивними, тобто не працюють і не шукають роботу (дані соціологічної компанії Info Sapiens за березень 2026 року). **Серед жінок частка економічно неактивних вища, ніж серед чоловіків — 35,7% проти 22,6%.** Через це, а також оскільки до Сил Оборони мобілізують переважно чоловіків, жінки є основним джерелом додаткової робочої сили.
2. Згідно з опитуванням, яке провела для цього дослідження компанія Info Sapiens, **73,2% жінок, які не працюють, хотіли би знайти роботу.** Припускаючи, що населення на підконтрольній території становить 30 млн осіб, ідеться про близько 3,5 млн потенційних працівниць.
3. Економічне моделювання показує, що **зростання відношення кількості зайнятих до кількості населення на 1 відсотковий пункт могло би забезпечити 1 додатковий відсотковий пункт приросту ВВП.**
4. Якщо всі жінки, хто в нашому опитуванні висловив бажання знайти роботу (а це 73,2%, причому з них 55,3% хотіли би знайти роботу протягом року), **знайдуть її, в перший рік додаткове зростання ВВП становитиме приблизно 8 відсоткових пунктів, на другий рік — 4 в.п., а далі приблизно по 1 в.п. протягом наступних чотирьох років.**
5. Кластерний аналіз показав, що в першу чергу планують знайти роботу респондентки віком 18-35 років, з більшим доходом домогосподарства та більшою кількістю його членів — **97% жінок із такими характеристиками мають плани працювати в майбутньому.** Серед старших жінок, зокрема пенсіонерок, із меншою кількістю членів домогосподарства та меншим доходом, роботу планують шукати 57%.
6. Відповідно до регресійного аналізу, **з більшою імовірністю шукають роботу жінки працездатного віку, ті, які мають дітей шкільного віку, а також мешканки міст.** Менш імовірно готові до працевлаштування жінки ВПО, ті, хто живе разом із дорослими дітьми, та жінки з найбагатших домогосподарств.
7. За результатами соціологічного опитування, **більшість жінок, які не планують шукати роботу, роблять це через вік або стан здоров'я, на другому місці — зайнятість доглядовою працею.** Такі відповіді узгоджуються з висновком, який можна зробити з огляду літератури — однією з ключових перешкод для зайнятості жінок є неможливість поєднати роботу й доглядову працю (працю в домогосподарстві).

8. Респонденток, що планують працевлаштування, найбільше цікавлять вакансії у торгівлі (35%) та сфері особистих послуг (20%). По 10,6% хотіли би працювати у сфері освіти та надання соціальної допомоги. Найменший інтерес викликають вакансії в армії, оборонно-промисловому комплексі, правоохоронній системі (до 1% тих, хто планує працевлаштуватися).
9. Якщо співставити поточну зайнятість у різних галузях і пріоритетні серед опитаних жінок галузі для працевлаштування, а також припустити, що ці галузі можуть «прийняти» всіх охочих, то найбільше наростити частку працюючих могли б галузі надання інших (особистих) послуг (зростання зайнятості на 166%), готельно-ресторанний бізнес (на 90%), ІТ та медіа (на 87%), мистецтво та спорт (70%), фінансовий сектор (53%). Найменше збільшиться кадровий ресурс у промисловості (на 10%), логістичній сфері (10%), на публічній службі (держслужба, армія, правоохоронна система) — на 7%.
10. Зростання кількості працівників сприятиме збільшенню випуску продукції / обсягу наданих послуг. При цьому, чим більший внесок праці до випуску в певній галузі, тим більшим буде зростання. Наприклад, у галузі торгівлі зростання зайнятості на 5% збільшить випуск на 2,7%, а в галузі будівництва — на 0,5%.
11. Найбільшими перешкодами до пошуку роботи респондентки, які планують працювати, вважають невисоку зарплату (при цьому їхні зарплатні очікування не можна вважати надмірними: 26% респонденток хотіли би отримувати від 20 до 30 тис. грн, 33% — понад 30 тис. грн), а також значний час, щоб дістатися до роботи. Час на дорогу — це найважливіша додаткова вимога, яку висувають до роботи респондентки: для 50% критично, щоб до роботи можна було дістатися менш ніж за годину, для 43% це бажано. Вочевидь, такі побажання пов'язані з необхідністю поєднувати роботу з домашніми обов'язками. Такі результати відповідають висновкам дослідження Hausman (1980).
12. Більшість респонденток не вважають, що відсутність значного досвіду роботи чи застарілі навички будуть значною перешкодою для знаходження роботи. Тим не менш, 61% не проти повчитися новому безкоштовно, а 9,5% навіть готові заплатити за навчання. Із респонденток, які готові навчатися (а це майже 71% тих, хто хотів би знайти роботу), 44% вважають, що їм потрібно лише трохи оновити знання, а майже чверть хотіли би опанувати певну професію з нуля. Це вказує на значний попит на освітні програми для дорослих. Отже, розширення програми сертифікатів на навчання, яке Державна служба зайнятості здійснила останнім часом, має сенс. 15% респонденток повідомили, що хотіли би навчатися на робочому місці. Тому програми стажування чи дуальної освіти

могли би підвищити шанси працедавців підготувати для себе необхідних працівників.

13. Серед тих, хто шукав роботу через Державну службу зайнятості (ДСЗ), майже 60% відзначили, що це не був корисний досвід — ДСЗ не запропонувала підходящих вакансій. Відгуки про навчальні програми були кращими: серед тих, хто навчався за допомогою ДСЗ, лише 1/3 повідомили, що навчання не було корисним. Тільки 23% респонденток намагалися отримати грант на власний бізнес. Із них 40% отримали цей грант, але відкрили бізнес менше половини з них.
14. Загалом серед тих, хто в майбутньому планує працювати, 8% націлені виключно на запуск власного бізнесу, 35% шукатимуть лише роботу за наймом, а решта — відкриті до обох цих можливостей. Проте ми можемо досить упевнено сказати, що займатися власною справою планують меншість жінок. Отже, ДСЗ варто зосередити зусилля на наданні послуг з пошуку роботи та навчанні.
15. Державна служба зайнятості відносно менш популярна як інструмент пошуку роботи, ніж недержавні агрегатори вакансій. Лише 6% респонденток точно планують звернутися до неї, а 39% не планують (решта допускають таку можливість). Для порівняння, онлайн-агрегаторами професій планують скористатися 18% респонденток (і така ж частка не планують). Отже, ДСЗ має потенціал для просування своїх послуг та підвищення їхньої популярності. Її конкурентною перевагою порівняно з онлайн-платформами міг би бути індивідуальний підхід (наприклад, запровадження кар'єрних консультантів).
16. Ми не бачимо значного бажання жінок опановувати «чоловічі» професії. 60% повідомили, що не хотіли би це робити (переважно через те, що не бачать себе у цих професіях). 3% хотіли би спробувати, а решта — не визначилися. Імовірно, більша популяризація таких професій та навчальних програм могла би змінити думку останньої категорії жінок.

ВСТУП

Наприкінці 2024 року дефіцит робочої сили став головною проблемою українських компаній. А в грудні 2025 року цю проблему називали важливою 62% українських підприємств (для порівняння, військову небезпеку вважали серйозною проблемою 57%).

Негативні тенденції, що існували до 2021 року, такі як скорочення населення працездатного віку та розрив між навичками, які пропонують працівники, й тими, яких потребують працедавці, загострилися у зв'язку з повномасштабним вторгненням. Негативними чинниками стали еміграція (за кордоном залишається близько 6 млн українців, переважно жінки та діти) та внутрішнє переміщення (ВПО в середньому важче знайти роботу, ніж місцевим), мобілізація значної частини чоловіків до Збройних Сил України (оскільки в 2021р. було 8,2 млн працюючих чоловіків віком 15-70 років, мобілізація близько 1 млн осіб означає скорочення кількості працівників на 12%), зростання доглядового навантаження на жінок.

Разом із руйнуванням виробничих потужностей брак робочої сили знижує виробництво (пропозицію) товарів і послуг та підвищує витрати виробників, які змушені піднімати зарплати, щоб залучити й утримати персонал. На макрорівні обмеження пропозиції робочої сили з потрібними навичками веде до уповільнення економічного зростання та інфляції.

В цих умовах особливо актуальним стає пошук внутрішніх резервів робочої сили. Один із таких резервів — **більше залучення жінок до ринку праці. Це не лише питання соціальної рівності, а й потужний інструмент стимулювання економіки.** Наприклад, у країнах ОЕСР скорочення гендерного розриву може додати близько 0,23% до середньорічних темпів економічного зростання в перспективі до 2060 року (OECD, 2025). А за умови вирівнювання участі жінок і чоловіків на ринку праці загальносвітовий ВВП міг би вирости на 26% протягом наступних 10 років.

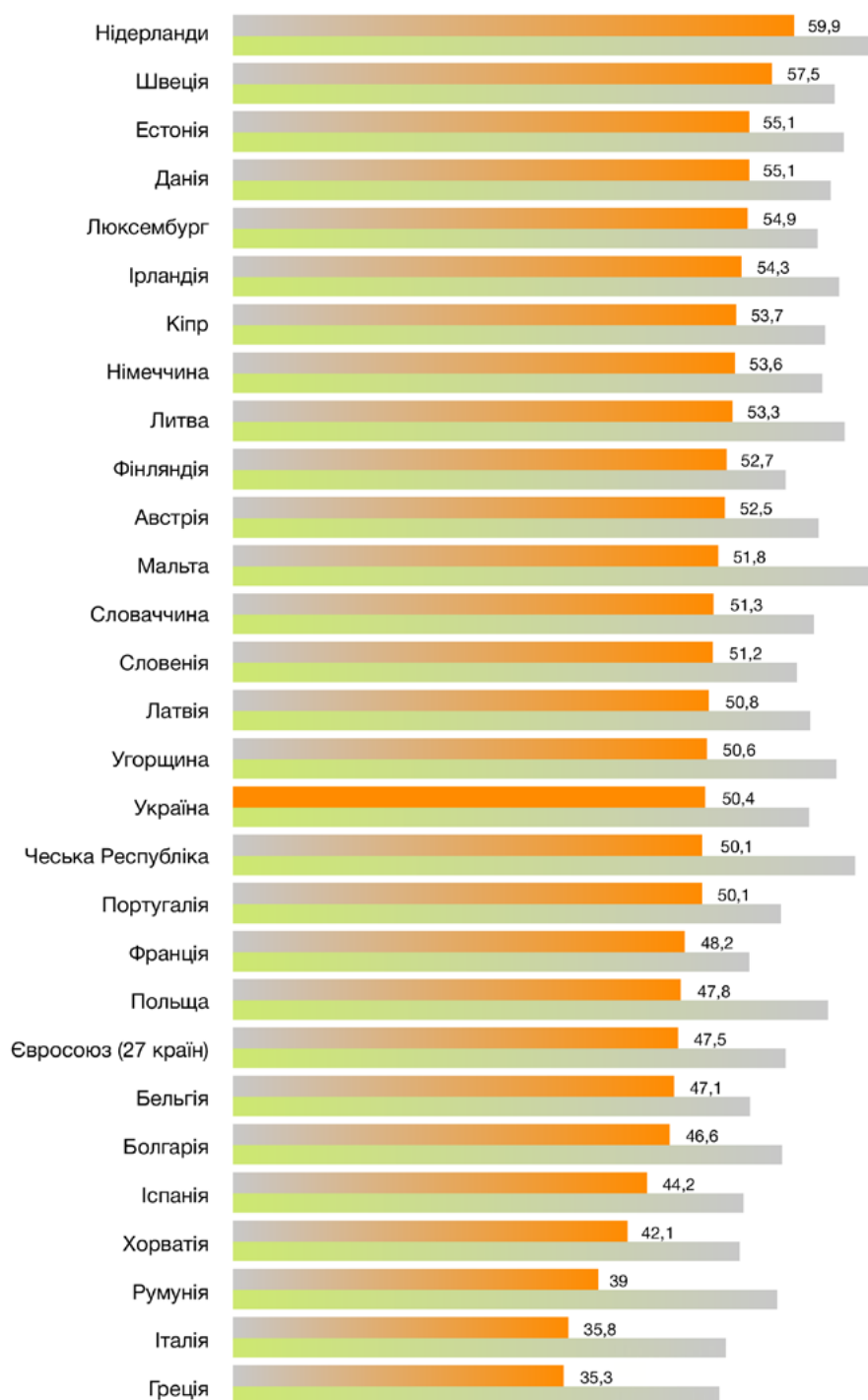
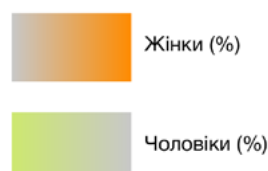
У 2021 році участь жінок у робочій силі в Україні була нижчою, ніж у чоловіків, і нижчою, ніж у багатьох країнах ЄС (рис. 1) (ми беремо дані за 2021 рік, оскільки з 2022 року Держстат припинив публікувати дані про населення та робочу силу).

За індексом гендерної рівності, в домені «Робота» (який оцінює доступ чоловіків і жінок до ринку праці) Україна поступається ЄС з оцінкою 65,6 бала проти 73,8. Отже, потенціал більшої участі та більш рівномірної представленості жінок на ринку праці далеко не вичерпаний. При цьому, враховуючи військовий контекст, для України актуальне не просто залучення жінок до ринку праці, а й залучення їх до «традиційно чоловічих» професій, щоб замінити чоловіків, які приєдналися до Сил Оборони. Адже брак працівників особливо помітний у «більш чоловічих» секторах, таких як промисловість і будівництво, а в розрізі

спеціальностей найбільше не вистачає представників кваліфікованих робітничих професій (про це повідомили 63% респондентів опитування ЄБА).

Рисунок 1.

Участь у робочій силі, % осіб віком 15-70 років для України та старших 15 років для решти країн, 2021 рік



Джерело: Держстат

Нещодавно український уряд розпочав програму навчання жінок професіям, в яких раніше вони були практично не представлені. У 2025 році в ній взяли участь близько 1000 жінок. Проте цього недостатньо: наприклад, дефіцит водіїв-далекобійників становить 30-40 тис. осіб. Однак, як показало наше опитування, наразі лише незначна кількість жінок хотіли би опановувати чоловічі професії, тож такі можливості потрібно популяризувати. Хорошим прикладом цього є програма «Звісно, зможеш!», яку український уряд проводить за підтримки міжнародних організацій в рамках виконання Стратегії зайнятості.

Втім, дефіцит кадрів відчують і «традиційно жіночі» галузі: за даними опитування працедавців, 46% медичних закладів та 43% освітніх відчують труднощі з пошуком персоналу (серед усіх підприємств ця частка становить 38,5%).

Одночасно з браком працівників в Україні з досить високе безробіття — 11% за оцінками НБУ (якщо кількість зайнятих становить 13,2-13,4 млн осіб, ідеться про близько 1,5 млн безробітних).

До того ж, багато людей знаходяться поза робочою силою — 29,4% від населення віком 18-65 років (дані Info Sapiens, березень 2026). При цьому рівень неучасті в робочій силі значно вищий для жінок (35,7%), ніж для чоловіків (22,6%). Найбільші складнощі з працевлаштуванням відчують люди, зайняті доглядом домашньою працею (це переважно жінки), студенти й пенсіонери, адже для залучення цих людей до ринку праці, як правило, потрібні «нестандартні» умови, тобто наявність гнучкого робочого графіка, можливість працювати неповний робочий день або віддалено, дошкільні заклади та групи продовженого дня у школі, допомога соціальних працівників для догляду за дорослими, а також спеціальне обладнання, якщо робота вимагає фізичної сили.

За оцінкою МОП, для досягнення 7% щорічного зростання ВВП протягом 2025-2032 років Україні могло би знадобитися додатково 8,6 млн працівників (оцінка ґрунтується на припущенні, що у 2026 році війна закінчиться та розпочнеться відбудова). Відповідно лунають пропозиції залучати до ринку праці трудових мігрантів. Однак якщо забезпечити перенавчанням та роботою безробітних українців, а також залучити до ринку праці економічно неактивних, зокрема жінок, більшість яких за нашим опитуванням хотіли би працювати, то дефіцит вдасться суттєво скоротити і розв'язати проблему принаймні частково.

В рамках опитування, яке ми провели у березні 2026 року, 73% респонденток, **що є безробітними або не належать до робочої сили, планують знайти роботу чи відкрити власну справу в майбутньому, причому більше половини з них — протягом найближчого року.** Потенційно навіть залучення виключно жінок (без урахування економічно неактивних чоловіків) може підвищити відношення зайнятих до населення на 11,7 в.п. (за припущення, що населення підконтрольної території України становить 30 млн осіб, ідеться про близько 3,5 млн додаткових працівників). Звісно, **не всі жінки, які хотіли би вийти на ринок праці, зможуть це зробити, однак, наше дослідження дозволяє визначити чинники, які перешкоджають цьому, та сформулювати рекомендації з політики, що допоможуть зменшити перешкоди.**

МЕТОДОЛОГІЯ

Мета дослідження — оцінка потенційного економічного ефекту від розширення участі жінок у ринку праці України за галузями та виявлення бар'єрів до ширшої участі жінок.

Подібне дослідження ЦЕС 2019 року виявило, що залучення близько 3,8 млн жінок до ринку праці (тобто зростання кількості зайнятих на 22% за рахунок залучення економічно неактивних жінок) може підвищити ВВП України на 21%. Це дослідження виявило, що найбільшими бар'єрами на шляху до участі жінок у ринку праці є доглядова праця, а з боку працедавців — відсутність гнучкого графіка роботи та небажання наймати жінок із дітьми. Результати нашого дослідження подібні щодо зростання ВВП та однієї з ключових причин неучасті жінок у ринку праці.

Наше дослідження базується на декількох методах.

По-перше, в рамках дослідження ми розглянули й узагальнили наявну літературу (дослідження) про вплив додаткового залучення жінок до ринку праці на ВВП та галузеве виробництво, бар'єри для участі жінок у робочій силі та політики, що сприяють такій участі.

По-друге, ми оглянули законодавство України, що впливає на зайнятість, та виявили прогалини в цьому законодавстві, які потребують вирішення.

По-третє, ми оцінили вплив потенційного зростання зайнятості на ВВП за допомогою базової економічної моделі, яка розглядає випуск як функцію від капіталу, робочої сили, людського капіталу та технологій.

Далі ми оцінили розподіл робочої сили за секторами на основі даних про зростання ВВП за секторами та зайнятість на підприємствах, а на основі опитування, яке Info Sapiens виконала спеціально для цього дослідження, оцінили потенційне зростання робочої сили в кожному секторі.

Опитування Info Sapiens було проведене в другій половині березня 2026 року за допомогою онлайн-панелі. У ньому взяли участь 1050 жінок віком 18-65 років, які шукають роботу або перебувають поза робочою силою. Результати були зважені до 1000 відповідей, але одне спостереження видалили з технічних причин. Вибірка відповідає структурі цієї групи населення станом на початок 2022 року (коли були доступні дані про населення).

Респондентки відповіли на низку запитань про їхні наміри знайти роботу або відкрити власний бізнес, про вимоги до майбутньої роботи, про готовність навчатися, в тому числі опановувати нетипові для жінок професії, про їхній досвід спілкування з Державною службою зайнятості та про можливі перешкоди для участі в ринку праці.

Опитування містить демографічну інформацію про респонденток (склад і доходи домогосподарства, вік, освіту тощо).

Розрахунки **впливу збільшення зайнятості на випуск за секторами** для нас зробила pro bono Вероніка Мовчан, директорка з наукової роботи Інституту економічних досліджень та політичних консультацій. Втім, під час розгляду результатів цих оцінок потрібно пам'ятати, що точних даних про кількість зайнятих та кількість населення в Україні немає, тому результати можуть змінюватися залежно від припущень про кількість і структуру населення та про кількість зайнятих та їхній розподіл за галузями.

Ще одним елементом дослідження є **використання імовірнісної моделі (регресійного аналізу)**, за допомогою якої ми проаналізували, які чинники впливають на імовірність того, що жінка має плани знайти роботу, а також імовірність того, що вона претендуватиме на певний рівень зарплати. Для визначення категорії жінок, які найбільш ймовірно шукатимуть роботу, **ми використали кластерний аналіз** методом K-means на базі головних компонент (PCA). Оптимальну кількість груп було визначено за допомогою методу ліктя (Elbow Method), а надійність отриманої структури підтверджено ієрархічною кластеризацією за методом Уорда. Це дозволило розподілити респонденток на дві групи за віком, доходами та планами щодо працевлаштування.

Поєднання цих методів дозволяє виявити галузі, які мають найбільший потенціал зростання робочої сили, та розробити рекомендації з політики, що допоможуть реалізувати цей потенціал.

ОГЛЯД ЛІТЕРАТУРИ

У цьому розділі представлені результати наукових досліджень та аналітичних звітів про економічний потенціал залучення жінок до ринку праці та бар'єри, які стримують їхню участь.

ВПЛИВ ЗАЛУЧЕННЯ ЖІНОК ДО РИНКУ ПРАЦІ НА ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК КРАЇНИ

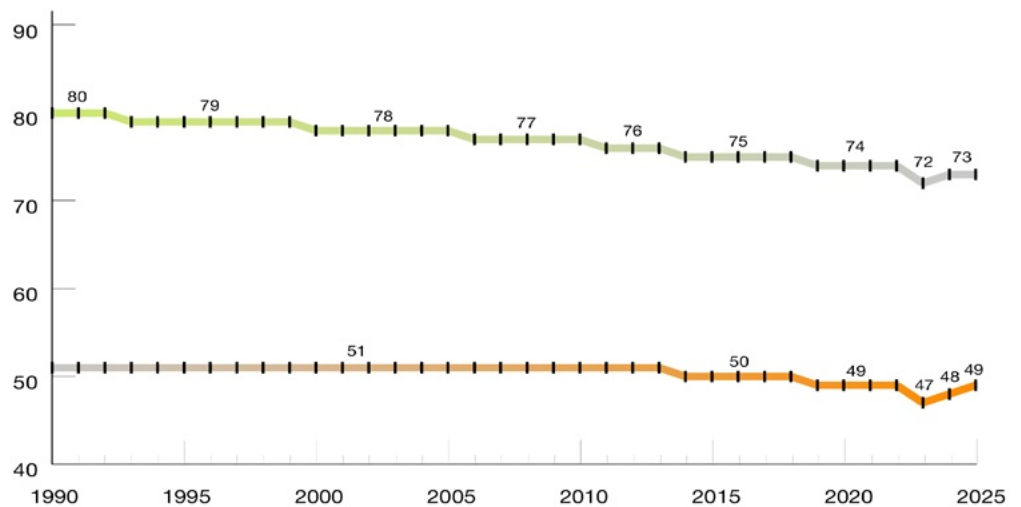
В умовах старіння населення та дефіциту робочої сили економічно неактивні жінки стають головним внутрішнім резервом робочої сили для економіки. Масштаб цього потенціалу дуже значний: за оцінками Міжнародної організації праці (МОП), у 2025 році глобальний рівень участі жінок на ринку праці становив 48,9% а чоловіків — 73,1%. Тобто скорочення гендерного розриву могло би підтримувати економічну динаміку за рахунок залучення додаткового трудового ресурсу навіть в умовах старіння населення.

Рисунок 2.

Динаміка участі чоловіків та жінок на ринку праці

Рівень участі чоловіків у робочій силі, % чоловічого населення 15+

Рівень участі жінок у робочій силі, % жіночого населення 15+



Джерело: Міжнародна організація праці

Позитивного впливу на економічне зростання можна досягти завдяки збільшенню кількості працівників в економіці, а не обов'язково через підвищення продуктивності праці (Baerlocher et al., 2020). Втім, дослідження OECD Women, work and the population puzzle стверджує, що **залучення жінок до ринку праці підвищує не лише пропозицію робочої сили, але й продуктивність праці**.

Низка досліджень виявили прямий вплив залучення жінок до робочої сили на ВВП. Наприклад, Baerlocher, Parente, & Rios-Neto (2021) розглядають стандартну модель Солоу: **добробут країни зростає, коли збільшується частка робочої сили відносно населення**. Проте кількісна оцінка цього ефекту може відрізнитися залежно від країни чи регіону. Наприклад, Jemiluyi & Yinusa, 2021 для країн Африки на південь від Сахари оцінили, що зростання участі жінок у

робочій силі на 1% підвищує рівень економічного зростання на 0,021%. А Tsani et al., 2013 для країн Південного Середземномор'я (Алжир, Єгипет, Ізраїль, Йорданія, Ліван, Лівія, Марокко, Палестина, Сирія, Туніс і Туреччина) виявили дуже малий вплив: за підвищення активності жінок на ринку праці на 5% сукупний приріст регіонального ВВП становитиме біля 1,3% за 15 років.

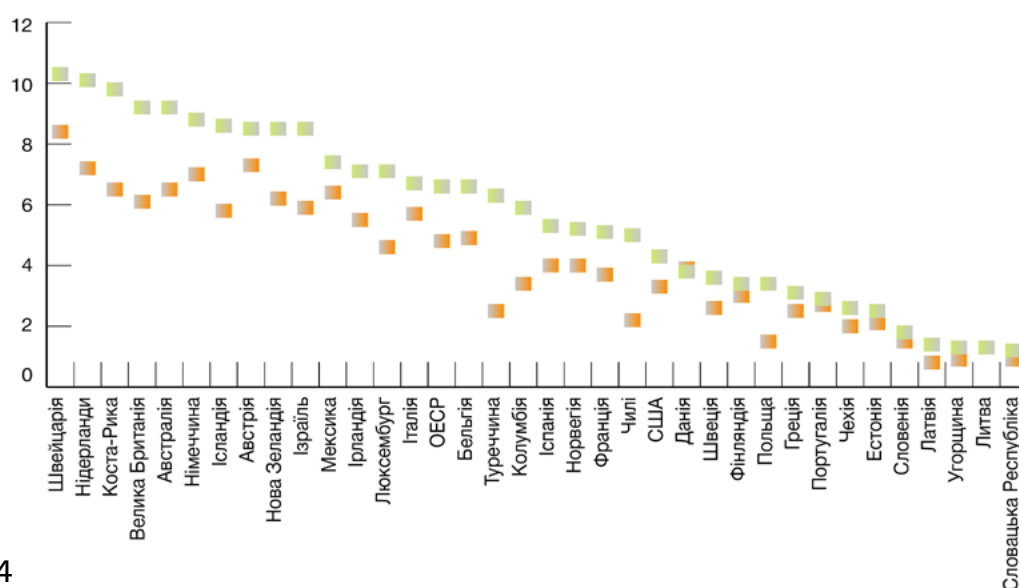
На відміну від них, для Австралії навіть незначне (на 2%) зростання робочого часу жінок (переважно завдяки реформам у сфері догляду за дітьми) може збільшити ВВП приблизно на 11 млрд доларів на рік (станом на 2020 це близько 0,8% ВВП) (Grattan Institute, 2020). Збільшення частки працюючих жінок для досягнення гендерного паритету на ринку праці в США могло б додати до 4,3 трлн доларів щорічного зростання ВВП протягом десятиріччя, що на 19% більше, ніж прогнозований рівень ВВП за базовим сценарієм (McKinsey Global Institute, 2016). А в країнах Європи збільшення жіночої участі до рівня чоловічої може збільшити ВВП на 10-15% до 2050 року (IMF, 2018).

Найбільший потенціал спостерігається в країнах із суттєвими структурними дисбалансами, де одночасне вирівнювання участі жінок у робочій силі та їхніх робочих годин може додати економіці від 17% до 20% ВВП (OECD, 2023).

Рисунок 3.

Гендерний розрив у середній кількості відпрацьованих годин на тиждень на основній роботі

■ 2024 (год/тиж)
■ 2010 (год/тиж)



Джерело: OECD, 2024

Варіативність цих оцінок зумовлена як відмінностями в методологіях розрахунку, так і специфікою країни чи регіону (традиціями, доступом жінок до освіти, наявністю неформальних «скляних стель» тощо). Тому **політики, що стимулюють зайнятість жінок, потрібно розробляти й втілювати з урахуванням законодавчого та культурного контексту країни, а також наявної інфраструктури**. При цьому для виявлення «вузьких місць», на вирішення яких перш за все потрібно спрямувати ресурси, можна застосовувати опитування, аналіз даних медіа та соцмереж, фокус-групи чи інтерв'ю з надавачами соціальних та освітніх послуг тощо. Такий підхід дозволяє країнам перейти до моделі інтенсивного розвитку, де економічний ефект досягається не лише завдяки створенню робочих місць, а й через більш ефективне використання наявного кадрового потенціалу та краще узгодження кваліфікації жінок із потребами ринку праці.

ВПЛИВ ЗАЛУЧЕННЯ ЖІНОК ДО РИНКУ ПРАЦІ НА ГАЛУЗІ ЕКОНОМІКИ

Деякі дослідження виявили, що **вплив більшого залучення жінок відрізняється не лише за країнами, а й за галузями**. Наприклад, згідно з моделлю Mokni & Alruwaili (2024) для Саудівської Аравії, найбільший внесок у зростання ВВП спостерігається в секторах переробної промисловості, будівництва, сільського господарства. Негативний ефект зафіксували для трьох сфер: електроенергія, газ та водопостачання; державні послуги; соціальні та персональні послуги (рис. 4).

Рисунок 4.

Результати оцінки впливу участі жінок у робочій силі на ВВП Саудівської Аравії за секторами економіки



Джерело:
Mokni & Alruwaili (2024)

Kuldasheva & Ahmad (2025) виявили, що участь жінок у сільському господарстві та сфері послуг суттєво сприяє економічному зростанню в країнах Центральної Азії, тоді як участь жінок у промисловому секторі має негативний ефект. Останнє, на думку авторів, пояснюється загальною низькою продуктивністю праці в промисловості у досліджуваних країнах через використання застарілих технологій. Крім того, жінки в промисловості переважно обіймають низькокваліфіковані та низькооплачувані позиції, які роблять мінімальний внесок у загальне економічне зростання.

Згідно з оцінками McKinsey Global Institute (2015), досягнення гендерного паритету на ринку праці здатне додати річному світовому ВВП 28 трлн доларів за 10 років (+26%).

На жаль, жінки залишаються непропорційно зосередженими у сферах із низькою доданою вартістю, тоді як їхня участь у високотехнологічних галузях, будівництві чи інженерії обмежена. **Коли жінки обіймають посади, що не відповідають їхньому рівню освіти, зростання загальної продуктивності уповільнюється, й відповідно дефіцит кадрів стає більш відчутним**. Більше

того, обмеження доступу жінок до керівних ролей гальмує інновації, що зазвичай зумовлені розмаїттям (World Bank, 2023).

Навіть за умови зростання загальної чисельності працюючих жінок економіка недоотримує значну частку потенційного прибутку через горизонтальну (зосередження жінок у певних галузях і професіях, які зазвичай є менш продуктивними та нижче оплачуваними) та вертикальну (обмежене представництво жінок на вищих, більш оплачуваних і управлінських посадах, навіть у межах тих самих галузей (ефект «скляної стелі»)) сегрегацію. Таку сегрегацію можна зустріти в різних країнах. Наприклад, у Португалії жінки частіше працюють у компаніях із нижчим рівнем заробітної плати, що формує гендерний розрив у доходах незалежно від індивідуальної кваліфікації (Card et al., 2015). Опитування працівниць у Туреччині (Durmaz et al., 2025) в таких наукомістких галузях, як оборона, фінанси та інженерія, виявило, що жінки стикаються не лише з труднощами входу, а й із постійними сумнівами у їхній професійній компетентності. Це створює середовище, де жінка змушена витрачати додатковий ресурс на доведення своєї кваліфікації, боротися з ворожими або упередженими практиками в робочому середовищі, браком підтримки та обмеженими можливостями кар'єрного зростання.

Схожа ситуація в компаніях Східної Європи та Центральної Азії, де нижчі прибутки жіночих підприємств пояснюються вибором ніш із низькою продуктивністю, як-от переробка продуктів чи роздрібна торгівля. Проте ці відмінності зникають, коли жінки отримують доступ до капіталомістких галузей. Наприклад, дослідження «Breaking the Metal Ceiling» (2015) в Уганді зафіксувало, що доходи жінок у «традиційно чоловічих» видах бізнесу були втричі вищими, ніж у «типово жіночих» секторах, і не поступалися доходам чоловіків.

Аналогічні висновки можна знайти й у галузевих звітах щодо сільського господарства в Африці, де нижча ефективність фермерок зумовлена не меншими здібностями, а історично більш обмеженим доступом до землі, кредитів і технологій (World Bank, 2014). Коли ці інституційні перепони знімаються, продуктивність жінок зростає до рівня чоловіків, що вкотре підтверджує: макроекономічний успіх залежить не лише від кількості, але й від якості залучення жінок.

Окрім загального впливу на економіку країни, «скляні стелі» на ринку праці впливають на окремі домогосподарства та на суспільства в цілому, оскільки домогосподарства, очолювані жінками, можуть опинитися у більш вразливому становищі, ніж родини, де основний дохід приносить чоловік. Це має довгострокові наслідки не тільки для самих жінок, а й для дітей, що виховуються в таких родин (наприклад, дослідження Sharma, 2023 для США).

БАР'ЄРИ ЗАЛУЧЕННЯ ЖІНОК ДО РИНКУ ПРАЦІ

Бар'єри для участі жінок у ринку праці можна розподілити на три головні групи: структурні, інституційні та культурні. До структурних бар'єрів належать насамперед обов'язки з догляду за дітьми та іншими членами сім'ї. У багатьох країнах жінки виконують більшу частину неоплачуваної домашньої праці, що істотно обмежує їхню можливість працювати повний робочий день або пра-

цювати взагалі. Так, дослідження 2025 р. показало, що 20% українських жінок змушені відмовлятися від роботи через неможливість влаштувати дитину до садочка.

Інституційні фактори — це дискримінація під час найму, обмежений доступ до професійного навчання або перекваліфікації, а також гендерні відмінності в оплаті праці.

Культурні чинники — це стереотипи щодо «жіночих» і «чоловічих» професій, що впливають на вибір освіти, кар'єри та професійного розвитку. Наприклад, Huang & Li (2025) виявили, що навіть обізнаність та очікування гендерної нерівності (а не її фактична наявність) може стримувати жінок від працевлаштування. Опитування жінок в Австралії підтверджує цю тезу, адже **молоді жінки часто не розглядають технічні або виробничі професії як реалістичну опцію через стереотипне уявлення, що це «чоловіча робота», через відсутність жіночих рольових моделей, слабку поінформованість про кар'єрні можливості в цих сферах і побоювання робочого середовища, де домінують чоловіки.** Іще одне австралійське дослідження проведене у двох компаніях, де працюють переважно чоловіки, показало, що **попри законодавчу рамку, ставлення до жінок відрізняється, тож гендерна нерівність зумовлена насамперед організаційною культурою, кадровою політикою та структурою робочих місць.** Тому навіть якщо компанії виконують вимоги законодавства, досвід роботи в них може бути дуже різним.

Дослідження Tsani et al. (2013) для країн південного Середземномор'я виявило, що усунення таких бар'єрів як соціальні та культурні норми або тиск родини, може підвищити участь жінок у робочій силі на 5%.

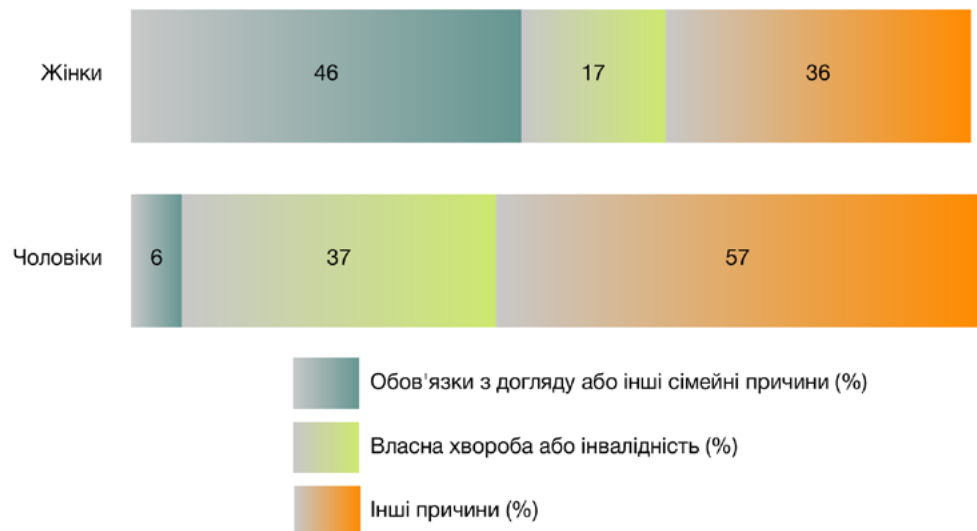
Тому **політика з підвищення участі жінок у робочій силі має враховувати всі типи бар'єрів.**

Згідно з останніми даними Світового банку (Women, Business and the Law, 2024), глобальний розрив у реалізації трудових прав є значно ширшим, ніж вважалося раніше: жінки мають лише 64% тих правових можливостей, які мають чоловіки. Експерти відзначили критичну нестачу базових законів для жінок у сфері безпеки та підприємництва. До того ж, **проблема не лише в існуванні законів, а й у наявних системах їхньої реалізації та контролю за виконанням.**

Наприклад, трохи більше половини досліджених країн мають закони про рівну оплату праці, але менше ніж одна з п'яти країн ухвалили заходи щодо прозорості оплати або механізми забезпечення дотримання цих заходів. Як результат, жінки заробляють лише 77 центів на кожен долар, виплачений чоловікам. До того ж, жінки витрачають у середньому на 2,4 години на день більше на неоплачувану роботу з догляду, ніж чоловіки, і значна частина цього навантаження стосується виховання дітей. Цей факт є базовим структурним обмеженням: **у 128 країнах світу (67% із розглянутих у дослідженні країн) жінки змушені часто залишатися вдома через брак безпечних і якісних альтернатив догляду за дітьми, а в ЄС обов'язки з догляду є головним чинником, що змушує жінок відмовлятися від участі в ринку праці (рис. 5).**

Рисунок 5.

Розподіл причин неучасті в робочій силі серед чоловіків та жінок (ЄС, 2021 р., 25-54 роки)



Джерело: Eurostat

Примітка: сума відсоткових значень у деяких стовпчиках не дорівнює 100% через округлення часток до цілих значень.

Нобелівська лауреатка Клаудія Голдін (2021) дослідила питання затрат часу та ресурсів для працюючої жінки, що лягло в основу концепції «жадібної праці». У високопродуктивних секторах, де премії нараховуються за ненормований графік та постійну присутність, жінки, обмежені домашніми обов'язками, виштовхуються в більш «лінійні» та низькооплачувані професії. Це не лише поглиблює горизонтальну сегрегацію, а й формує сталий «штраф за материнство» — явище, при якому доходи жінок стрімко скорочуються після народження дитини через перерви у кар'єрі, застарівання навичок та негативні очікування роботодавців (наприклад, щодо менших можливостей цих жінок працювати понаднормово, нижчої продуктивності або меншої кар'єрної мобільності). Крім того, в кризові для компаній періоди жінки частіше стикаються з ефектом «скляного обриву» — призначенням на керівні посади в моменти найвищого ризику, що створює додатковий тиск на них та підвищує ймовірність репутаційних втрат порівняно з колегами-чоловіками.

Важливу роль відіграє бар'єр «просторової невідповідності» (spatial mismatch), тобто обмеження доступу до робочих місць через територіальні та логістичні фактори. З огляду на те, що жінки непропорційно більше залучені до неоплачуваної праці та догляду, їхні можливості професійної мобільності часто більш обмежені (Thompson, 1997). За даними European Institute for Gender Equality, це впливає на вибір форм зайнятості та умов праці, зокрема, сприяє орієнтації на більш гнучкі або локально доступні робочі місця. Це обмежує їхній вхід у великі промислові чи технологічні хаби, які зазвичай розташовані в промислових зонах або за межами міст.

Таким чином, рішення жінок виходити на роботу визначається не лише рівнем зарплати чи наявністю вакансій, а насамперед тим, як розподіляється домашня робота і чи дозволяють соціальна політика та інституційне середовище суміщати роботу з доглядом за дітьми та домашніми обов'язками (OECD 2013). Наприклад, в Україні 20% жінок змушені відмовитися від роботи через неможливість влаштувати дитину в садочок.

Найбільш дієвими у боротьбі з такими бар'єрами є політики, які одночасно підтримують зайнятість і зменшують доглядове навантаження: пропонують доступні послуги догляду, підтримують рівномірний розподіл обов'язків з догляду за дітьми між батьками, пропонують гнучкі форми зайнятості та податкові правила, які не знижують стимулів до працевлаштування другого члена сім'ї.

Розширення доступу до послуг з догляду за дітьми, як правило, збільшує участь жінок у робочій силі приблизно на 1 відсотковий пункт негайно, а протягом п'яти років ефект подвоюється (Women, Business and the Law, 2024). За оцінками Європейської Комісії (2025), лише розширення доступу до якісного догляду за дітьми в ЄС може підвищити рівень зайнятості жінок настільки, щоб забезпечити додаткове зростання ВВП регіону на 1,7%. Моделювання для Австралії (Grattan Institute, 2020) показало, що додаткові витрати держави на догляд за дітьми у розмірі 5 мільярдів доларів на рік можуть збільшити ВВП приблизно на 11 мільярдів доларів на рік.

Для України реалізація таких стратегій наразі ускладнена умовами повномасштабної війни. На перший план виходять зовнішні фактори, не враховані у класичних моделях: фізичні руйнування інфраструктури догляду (дитячих садочків, соціальних закладів, лікарень), безпекові ризики, зокрема ті, що стосуються перебування в місцях скупчення людей, масова вимушена міграція жінок працездатного віку в безпечніші регіони України чи за кордон. В цих умовах ефективність традиційних інструментів підтримки зайнятості жінок суттєво знижується, оскільки рішення про вихід на ринок праці часто визначається безпековим чинником, а не лише наявністю соціальних послуг та підходящого робочого місця.

Важливим інституційним бар'єром для входу на ринок праці є податкове навантаження для других годувальників (половина пари, яка заробляє менше і зазвичай є жінкою). У багатьох країнах ОЕСР податкові системи побудовані так, що при виході на роботу другого члена подружжя домогосподарство втрачає пільги або переходить у вищу категорію оподаткування. Дослідження ОЕСР (2023) підтверджує, що в таких умовах чистий дохід жінки після сплати податків та витрат на садочок може бути близьким до нуля, що демотивує жінок навіть із високою кваліфікацією розпочинати пошук роботи. Наприклад, у Бельгії в 2014 році середнє податкове навантаження на другого годувальника для пари без дітей становило 60,2%. За той самий період подружжя пара, в якій був лише один годувальник (один працюючий), мала податкове навантаження в розмірі 40,6% (World Economic Forum, 2016).

Окрім фінансових чинників, важливу роль відіграє інформаційний розрив. За даними LinkedIn Economic Graph (2025), жінки загалом мають менш розвинені професійні мережі, що обмежує їхній доступ до кар'єрних можливостей та інформації про вакансії. Адже відповідно до теорії Марка Грановеттера (1973), слабкі соціальні зв'язки (знайомі, а не близькі друзі) є ключовими каналами поширення нової інформації, зокрема про можливості працевлаштування. З огляду на те, що рекрутинг у таких галузях, як промисловість, транспорт чи будівництво, часто відбувається через неформальні, переважно «чоловічі», мережі, жінки можуть опинятися в менш вигідному

становищі вже на етапі пошуку інформації про вакансії. Тому не дивно, що нещодавнє дослідження показало, що зростання частки жінок, що навчаються певній професії або працюють у ній, підвищує шанси інших жінок увійти до цієї професії (при цьому шанси чоловіків не знижуються).

Важливим бар'єром входу, особливо в країнах Європи, залишається жорсткість трудового законодавства. Занадто суворі правила звільнення або пільги, пов'язані з народженням дітей, часто грають проти жінок на етапі найму: роботодавці, побоюючись тривалих декретних відпусток, віддають перевагу кандидатам-чоловікам. МВФ підкреслює, що поєднання гнучких форм зайнятості з належним рівнем соціального захисту (підхід *flexicurity*) важливе для підвищення участі жінок у ринку праці (IMF, 2015). Такі політики зменшують негативні наслідки кар'єрних перерв, пов'язаних із доглядом за дітьми, послаблюють дискримінацію на етапі найму й сприяють тому, щоб компанії перестали сприймати жінку як «ризикований актив», який не варто «купувати».

Дослідження показують, що можливість залучення жінок у різні сектори неоднакова. Деякі сектори можуть досить легко перебудувати роботу під гнучкіші формати, натомість в інших (особливо в будівництві, транспорті, промисловості чи технічних професіях) фізична присутність необхідна через особливості роботи, вимоги до безпеки, спеціалізоване обладнання і довший цикл перекваліфікації.

Отже, секторальний аналіз важливий тому, що він дозволяє відрізнити ті сфери, де залучення жінок є відносно швидким і реалістичним, від тих, де воно потребує значно глибших інституційних і освітніх змін. У цьому сенсі політики, які працюють на розширення жіночої зайнятості загалом, не завжди ефективні для стимулювання входу жінок у «традиційно чоловічі» професії.

Трансформація бар'єрів в умовах збройних конфліктів та процесів поствоєнного відновлення додає специфічного виміру до аналізу жіночої зайнятості, оскільки війна радикально переформатовує ринок праці, створюючи динамічне «вікно можливостей» для перегляду суспільних норм.

Проте закордонний досвід свідчить, що зростання жіночої участі в цей період часто є не наслідком появи нових привабливих економічних можливостей, а результатом потреби забезпечити фізичне виживання домогосподарства в умовах втрати доходу через поранення чи смерть чоловіка. Наприклад, у Непалі громадянська війна призвела до суттєвого зростання зайнятості жінок в аграрному секторі, оскільки це було найдоступнішою стратегією виживання, а не реакцією на попит ринку (The World Bank, 2011). Подібна ситуація спостерігалася в країнах Африки на південь від Сахари, де війна «виштовхувала» жінок на ринок праці, створюючи передумови для більшої автономії, але водночас затримувала їх на низькокваліфікованій та виснажливій роботі. Аналіз досвіду Бурунді, Чаду, Ліберії та Руанди показує, що попри звуження гендерного розриву в зайнятості, конфлікт не сприяв покращенню умов праці: у деяких випадках до 96% жінок залишалися в сільському господарстві, займаючись натуральним виробництвом без соціальних гарантій (The Georgetown Institute for Women, Peace and Security, 2020).

Центральним викликом поствоєнного періоду стає виснаження через те, що жінки беруть на себе основний тягар не лише фізичного забезпечення побуту, а й емоційної підтримки родин, де чоловіки мають психологічні травми. Жінки в постраждалих від громадянських війн громадах витрачають у середньому на 8 годин на тиждень більше на домашню та оплачувану працю порівняно з жінками в непостраждалих громадах (UN Women, 2012). Навантаження посилюється, якщо державні реформи пріоритизують відновлення фізичної інфраструктури над соціальною, як це сталося у Боснії і Герцеговині, де скорочення витрат на медицину та освіту збільшило доглядове навантаження на жінок, фактично виключаючи їх із ринку праці.

Досвід Німеччини після Другої світової війни демонструє негативний довгостроковий наслідок: жінки, які брали участь у надважкій повоєнній відбудові, через 20-30 років мали на 4 відсоткові пункти нижчу ймовірність працювати порівняно з тими, хто не залучався до таких робіт, що пояснюється фізичним та ментальним виснаженням від праці в екстремальних умовах (Mevlude et al., 2011).

Міжнародний досвід наголошує на важливості трансформації ролі жінки з об'єкта допомоги на суб'єкта та планувальника відбудови. Повоєнний період є ідеальним моментом для переписування правового каркасу та посилення прав жінок, що створює фундамент для стабільного економічного розвитку (UN Women, 2012). Важливо, щоб програми відбудови включали обов'язковий компонент психосоціальної підтримки та інвестиції в «економіку догляду», оскільки лише забезпечення базових умов життя та вільного часу дозволяє жінкам успішно інтегруватися до ринку праці.

ПОЛІТИКИ ЗАЛУЧЕННЯ ЖІНОК ДО РИНКУ ПРАЦІ

Міжнародний досвід показує, що зростання економічної активності жінок забезпечується поєднанням різних інструментів: гнучких форматів зайнятості, розвитку систем догляду за дітьми, програм перекваліфікації, заходів, які зменшують гендерну сегрегацію на ринку праці, тощо.

Одним із головних факторів тимчасового виключення жінок із ринку праці є виконання доглядових обов'язків, як правило, з догляду за дітьми. Наприклад, у Франції після народження другої дитини 47% жінок скорочують кількість робочих годин, а після народження третьої дитини 70% жінок залишають роботу. Тому одним з інструментів розширення економічної активності жінок є розробка політик і заходів, які дозволяють поєднувати роботу з вихованням дітей.

Передусім це розвиток доглядової інфраструктури: мережі доступних ясел для немовлят, цілодобових дитячих садків тощо. Наприклад, у Швеції кожна дитина з раннього віку має право на місце в садочку незалежно від зайнятості чи доходу батьків. Відповідальність за це несуть муніципалітети, які мають забезпечити достатню кількість місць для дітей, тому вже з одного року діти можуть відвідувати дошкільні заклади, а більшість дітей залишаються в них до початку школи. Ці послуги є доступними для батьків, оскільки їхня вартість залежить від доходу сім'ї. Крім того, робота закладів підлаштована

під стандартний робочий графік, що дозволяє батькам поєднувати роботу і догляд за дітьми. Відповідно, в 2024 році частка економічно активних жінок у Швеції становила 64,5%, (п'яте місце у Європі), а коефіцієнт народжуваності близький до 1,5%.

Другим важливим моментом є відпустки для догляду за дітьми. Надто **довгі відпустки з догляду можуть знижувати ймовірність повернення жінок на роботу**, погіршувати їхні кар'єрні перспективи та посилювати втрату навичок. Досвід Німеччини та Австрії показав, що збільшення тривалості відпусток із догляду за дітьми негативно вплинуло на повернення матерів до повної зайнятості. Звісно, **коротші відпустки можливі тільки якщо вони доповнені якісними послугами з догляду**.

Деякі країни запроваджують **«батьківські квоти» для відпусток з догляду**. У скандинавських країнах (Швеції, Данії) частина оплачуваної відпустки резервується за батьком і втрачається, якщо він її не використовує. У Квебеку (Канада) такі квоти збільшили ймовірність повернення жінок на повну зайнятість на 5 відсоткових пунктів. В Україні частину відпустки з догляду можуть брати як чоловіки, так й інші члени родини, однак робити її обов'язковою для чоловіків під час війни нереалістично.

Ще один важливий інструмент — гнучкі формати зайнятості. Гнучкий графік і дистанційна робота допомагають жінкам поєднувати оплачувану працю з сімейними обов'язками. Для України цей інструмент має ще вищу цінність в умовах війни: можливість дистанційної роботи дозволила переміщеним особам і біженкам продовжувати працювати з українськими роботодавцями попри фізичну відстань. Звісно, такий формат підходить не для всіх галузей та професій, однак, українське законодавство надає можливості працювати віддалено, тож працедавцям варто обмірковувати можливість такого формату, принаймні під час форсмажорних обставин (наприклад, якщо через тривогу дитину не можна відвести до школи чи садочка).

Для подолання вертикальної сегрегації в деяких країнах застосовуються корпоративні квоти для жінок на топ позиціях, а для збільшення частки жінок у «традиційно чоловічих» секторах — програми входу дівчат у STEM-спеціальності та спеціальні програми перекваліфікації для жінок, що хотіли би долучитися до технічних, робітничих професій, а також, наприклад, до галузей будівництва чи транспорту.

В багатьох країнах, зокрема й в Україні, існують програми, що допомагають жінкам створювати власні бізнеси та долучатися до технічних (більш високооплачуваних) професій. Як правило, такі програми надають інформаційну підтримку (різноманітні навчальні програми та стажування, роз'яснення щодо законодавства та процедур) або гранти для відкриття бізнесу. Специфічними для України є програма релокації підприємств у безпечніші регіони та виплати працедавцям за працевлаштування ВПО.

Дослідження UN Women (2023) виявило, що жінки в Україні стикаються з дискримінацією з боку працедавців (упередження щодо жінок із дітьми, небажання зберігати за жінкою робоче місце), причому особливо вразливими є жінки ВПО, дружини військовослужбовців або тих, хто повернувся з полону.

Це дослідження рекомендує низку заходів, від посилення законодавчого захисту жінок та розробки гендерно чутливих політик до розвитку соціальних послуг та жіночого підприємництва, а також посилення інформаційної політики, спрямованої проти дискримінації.

Згідно з дослідженням ЮНІСЕФ (2026), для жінок найбільший фактор ризику потрапляння до категорії NEET, тобто поза освітою чи робочою силою, — це народження дітей та догляд за ними. Додатковими чинниками вразливості є внутрішнє переміщення, бідність, проблеми зі здоров'ям та статус самотньої матері. Такі жінки стикаються з низкою перешкод для виходу з цього статусу — від упередженості потенційних працедавців до відсутності пропозицій із гнучким графіком роботи, відсутністю досвіду роботи, коштів на навчання тощо. Щоб допомогти з цим, автори дослідження пропонують запровадження індивідуального кар'єрного радника (в Україні це можна реалізувати на базі Державної служби зайнятості) — це людина, яка зможе надати комплексну допомогу з пошуком роботи та вирішенням інших питань, що заважають жінці вийти на ринок праці (наприклад, відновлення документів). Інша пропозиція — наближення послуг до їхніх отримувачок, наприклад, створення мобільних мультидисциплінарних команд, які зможуть надавати соціальні послуги та допомагати з пошуком роботи жінкам у віддалених локаціях. Також серед рекомендацій — поліпшення транспортної та освітньої інфраструктури, підтримка жіночого підприємництва, популяризація гнучких форматів зайнятості тощо.

Демографічна стратегія до 2030 року передбачає формування середовища дружнього до сімей з дітьми, зокрема розвиток інфраструктури для дошкільнят, освітніх програм для жінок, в тому числі з підприємництва, розширення законодавчих умов для застосування гнучких графіків роботи, підтримки сімей, що ризикують опинитися за межею бідності, надання сім'ям у складних життєвих обставинах соціальної послуги з працевлаштування та супроводу на робочому місці, запровадження кар'єрних радників і тому подібне.

У підсумку, більше залучення жінок до ринку праці підвищує як ВВП, так і продуктивність праці. Однак, цей ефект значно відрізняється за країнами та галузями залежно від низки інституційних (наприклад, освіта жінок), інфраструктурних (наприклад, наявність дошкільних закладів) та культурних (наприклад, стереотипи та упередження) чинників.

ОГЛЯД ЗАКОНОДАВСТВА

Участь жінок на ринку праці в Україні визначається не лише економічними та соціальними факторами, а й правовим середовищем — системою законодавчих норм, що регулюють умови зайнятості, охорону праці, догляд за дітьми та рівність можливостей.

Цей розділ аналізує правову базу крізь призму ключового питання дослідження: які норми відкривають жінкам доступ до ринку праці (зокрема у галузях із традиційно низьким рівнем їхнього представництва), які захищають жінок, але водночас знижують стимули для роботодавців наймати їх, а де законодавство де-факто обмежує вихід жінок на ринок праці.

Правове регулювання доступу жінок до ринку праці в Україні має багаторівневу систему:

1. **Конституція України** (ст. 24, 43, 45, 46, 51) — найвищий рівень українського законодавства, встановлює принципи рівності та охорони материнства;
2. **Міжнародні договори:** Конвенція ООН CEDAW (про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок), конвенції МОП № 100 (рівна оплата праці), № 111 (заборона дискримінації), № 156 (про працівників із сімейними обов'язками) — фіксують зобов'язання щодо рівності та недискримінації;
3. **Кодекс законів про працю (КЗпП)** — перелік ключових правил взаємин роботодавців і працівників;
4. **Закон «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»** — описує правила, за якими ринок праці функціонує в умовах війни. Він тимчасово має пріоритет над КЗпП;
5. **Спеціальні закони** (про зайнятість, рівні права, оплату праці, відпустки, охорону праці, соціальне страхування) — деталізують окремі аспекти працевлаштування;
6. **Підзаконні акти** (постанови КМУ, накази міністерств) — конкретизують норми законів.

Короткий опис основних законів у сфері праці:

Кодекс законів про працю (КЗпП) встановлює загальні умови зайнятості, охорони праці та гарантії для окремих категорій працівників. Глава XII «Праця жінок» (ст. 174–186-1) містить низку захисних норм і заборон (наприклад, заборона залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні), а також гарантій (наприклад, забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних із вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років). Попри застарілість радянської основи, КЗпП оновлюється і залишається чинним. Наразі у Верховній Раді зареєстрований **проект** нового Трудового кодексу, що має зробити норми захисту працівників більш гнучкими, а їхні права — гендерно нейтральними. Принципова відмінність проекту від чинного КЗпП — перехід від логіки «особливий захист жінок» до логіки «рівні права обох батьків».

Зокрема, запроваджується нова оплачувана батьківська відпустка 4 місяці (по 2 на кожного з батьків), дистанційна робота для вагітних стає їхнім правом, а не дозволом роботодавця, а заборона звільнення матерів із дітьми до 3 років перетворюється на заборону звільнення як матері, так і батька дитини до 1,5 року.

Закон «Про зайнятість населення» регулює доступ до ринку праці. Він визначає права на пошук роботи, державну підтримку безробітних, програми перенавчання та зайнятості окремих категорій (у т. ч. одиноких матерів — ст. 14). Таким чином, КЗпП і Закон про зайнятість доповнюють один одного: перший діє від моменту укладення трудового договору, другий — до нього, регулюючи вхід на ринок праці. Обидва містять норми про недискримінацію.

Посилює заборону дискримінації закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Він поширюється на всі сфери, зокрема трудові відносини, і доповнює КЗпП у частині заборони дискримінації (ст. 17). Там, де КЗпП встановлює конкретні трудові норми, цей закон формує загальний антидискримінаційний стандарт і визначає інституційний механізм — систему органів з питань гендерної рівності.

Закон «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (№ 2136) — це тимчасовий акт, що на час своєї дії має пріоритет над нормами Кодексу законів про працю. Він призупинив частину захисних обмежень для жінок. Наприклад, закон встановлює, що в період дії воєнного стану за згодою дозволяється праця жінок (крім вагітних і жінок з дітьми віком до одного року) на важких роботах, на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Цей закон втратить чинність після скасування воєнного стану.

ЗАКОНОДАВСТВО, ЩО РОЗШИРИЛО ДОСТУП ЖІНОК ДО РИНКУ ПРАЦІ

Протягом 2016–2024 рр. в Україні відбулися зміни, що формально розширили доступ жінок до ринку праці. В першу чергу це стосувалося галузей із традиційно низьким рівнем жіночого представництва.

Скасування переліку заборонених для жінок професій. Протягом десятиліть наказ Міністерства охорони здоров'я (1993) з переліком важких та шкідливих робіт, на яких забороняється працювати жінкам, обмежував доступ до понад 450 спеціальностей — від гірничодобувних до транспортних. Задекларована мета — захист репродуктивного здоров'я — на практиці оберталася приводом відмовити жінкам у прийнятті на робітничі посади навіть за відсутності репродуктивних планів. У 2017 році цей перелік скасували. Замість загальних заборон з'явилася модель індивідуальної оцінки ризиків: роботодавець зобов'язаний проводити атестацію робочих місць і залучати жінок до ризикованої роботи після отримання поінформованої згоди та медичного огляду.

Натомість Кодекс законів про працю (ст. 174) зберігає заборону підземних робіт для жінок, пов'язану з Конвенцією МОП № 45 (про підземні роботи для жінок), яку Україна денонсувала в 2024 році. Сьогодні закон про трудові від-

носини в умовах воєнного стану призупинив дію цієї норми, а проєкт нового Трудового кодексу її не містить.

Завдяки скасуванню переліку заборонених професій Державний центр зайнятості в 2025 році у відповідь на кадровий дефіцит розпочав програму перенавчання жінок за «чоловічими» спеціальностями (верстатниці, операторки котелень, трактористки, водійки та ін.). А, наприклад, серед 300 випускників програми «Профтех» Київської школи економіки майже третину становили жінки, які опанували «дефіцитні» робітничі навички, такі як робота з верстатами, зварювання, складання електроніки тощо.

Залучення жінок до Збройних сил та правоохоронних органів. Україна приєдналася до резолюції РБ ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» у 2016 р. і дотримується передбаченого в ній зобов'язання із забезпечення рівного доступу жінок до військових і миротворчих місій за допомогою Національних планів її виконання (2016–2020 та 2021–2025 рр., у лютому 2026р. затверджений план до 2030 року). Зміни 2018 року до Закону «Про військовий обов'язок і військову службу» (ч. 12 ст. 1) встановили, що жінки виконують військовий обов'язок на рівних засадах із чоловіками.

Напередодні повномасштабного вторгнення РФ в Україну Міністерство оборони затвердило перелік із 14 спеціальностей та 7 споріднених професій, після здобуття яких жінки підлягають взяттю на військовий облік (ІТ та кібербезпека, хімія та біотехнології, психологія та соціальна робота, фінанси й менеджмент та ін.), а також перелік спеціальностей та професій, споріднених із відповідними військово-обліковими спеціальностями (понад 70 професій) — жінки, які мають ці спеціальності, можуть стати на військовий облік добровільно на основі норм закону про взяття жінок на військовий облік, який діє з 2022 року. У мирний час вступ до ЗСУ добровільний, у воєнний час жінки зі спеціальностями у сфері медицини та фармакології можуть бути призвані на службу.

У 2026 році в ЗСУ проходили службу майже 75 тисяч жінок, що приблизно на 20% більше, ніж у 2022 році.

Наразі парламент розглядає законопроєкт, що має підвищити соціальний захист військовослужбовиць. Проєкт пропонує встановити для вагітних військовослужбовиць п'ятиденний робочий тиждень із двома вихідними днями та дозволити їхнє залучення до добових чи гарнізонних нарядів, бойових чергувань і завдань лише за їхньою згодою та з урахуванням рекомендацій медичної служби. Якщо виконання обов'язків за посадою є небезпечним або несумісним із вимогами охорони здоров'я, командир зобов'язаний перевести вагітну до іншого підрозділу, де вона зможе виконувати безпечні обов'язки (адже зараз військовослужбовиці часто виконують стандартні обов'язки до 7 місяця вагітності). Законопроєкт пропонує заборонити без згоди переміщувати жінок із дітьми до 3 років та одиноких батьків-військовослужбовців із дітьми до 14 років. Однак, реалістичність виконання цих норм під час війни залишається відкритим питанням.

Гендерні квоти. Одним зі способів збільшити залучення жінок у різних сферах є квотування. Виборчий кодекс України (2019) запровадив обов'язкову

гендерну квоту при формуванні виборчих списків партій: у кожній п'ятірці виборчого списку має бути не менше двох кандидатів кожної статі, що означає щонайменше 40% жінок у списках. Для громад із менш ніж 10 тисячами виборців квота становить 30%.

Крім того, Закон «Про політичні партії» передбачає фінансове заохочення партій, у яких представники однієї статі серед народних депутатів-партійців не перевищують $\frac{2}{3}$.

Паралельно з виборчими квотами в Україні тривають спроби поширити принцип гендерного представництва на корпоративний сектор, насамперед на наглядові ради державних і комунальних підприємств. Це питання набуло особливої актуальності в контексті євроінтеграції: Директива ЄС «Жінки у радах директорів» рекомендує державам-членам забезпечити не менше 40% жінок серед невиконавчих директорів у великих публічних компаніях до 2026 року. В 2019 і 2020 роках депутати реєстрували в парламенті законопроекти, які передбачали 40% квоту кожної статі в наглядових радах державних підприємств. Правило мало б діяти як тимчасовий захід до 2030 року. В 2024 році до парламенту внесли аналогічний законопроект, однак жоден із них наразі не ухвалений.

Гнучкі форми зайнятості. У 2021 році парламент ухвалив закон про організацію дистанційної роботи. Зміни законодавчо закріпили право працівника на роботу поза офісом, зокрема з дому, та зобов'язали роботодавця забезпечити співробітника обладнанням для такої роботи або компенсувати відповідні витрати. У 2022 році Верховна Рада ухвалила зміни до законодавства, що регулюють працю фрілансерів — це посилило правовий захист самозайнятих осіб, які надають послуги без оформлення трудових відносин (наприклад, за угодами цивільно-правового характеру). Ці зміни мають особливе значення для жінок із малими дітьми, адже дистанційна та гнучка зайнятість знижує бар'єри для поєднання роботи з доглядом.

ЗАКОНОДАВСТВО, ЩО ПОПРИ ДОБРУ МЕТУ МОЖЕ ФАКТИЧНО ЗВУЖУВАТИ ДОСТУП ЖІНОК ДО РИНКУ ПРАЦІ

Трудове законодавство, що нерівномірно захищає працівників певної статі, може призводити до того, що працедавці уникають наймати «більш захищених» працівників, принаймні на офіційні посади. Це один із ключових механізмів підтримання гендерної сегрегації на ринку праці.

Антидискримінаційні норми. Кодекс законів про працю забороняє відмовляти у прийнятті на роботу та знижувати заробітну плату з мотивів, пов'язаних із вагітністю або наявністю дітей.

В реальності ця норма захищає жінок, що вже перебувають у трудових відносинах. Однак вона не вирішує ключову проблему прихованої дискримінації при доборі кандидатів на посаду, коли роботодавець, припускаючи можливість появи дітей у майбутньому, може відмовитися найняти жінку, щоб потім не виконувати захисні норми законодавства.

На практиці жінка, якій відмовили під час співбесіди через вік, наявність малих дітей або очікувану вагітність, не має дієвих правових інструментів для доведення факту відмови саме з цих причин, а не через брак навичок чи досвіду, оскільки вона не має можливості порівняти свою кваліфікацію з кваліфікацією інших кандидатів, щоб довести факт дискримінації.

Масштаби прихованої дискримінації підтверджуються актуальними дослідженнями. За даними аналітики Work.ua (березень 2026 р.), 25% жінок стикалися з дискримінацією через материнство — найчастіше не у формі прямої відмови після співбесіди, а через недоречні запитання про плани щодо народження дитини, тиск через часті лікарняні або спроби змусити звільнитися. Крім того, дискримінація може бути неявною. Наприклад, зарплатні очікування жінок в середньому на 17% нижчі за чоловічі (25 000 грн проти 30 000 грн).

Стаття 184. Гарантії при прийнятті на роботу і заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей

Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям — за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю.

У разі відмови у прийнятті на роботу жінок зазначених категорій роботодавець зобов'язаний повідомити їм причину відмови в письмовій формі. Відмову у прийнятті на роботу можна оскаржити в судовому порядку.

Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років у разі потреби у домашньому догляді — ст. 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю з ініціативи роботодавця не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їхнього звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору. (Кодекс законів про працю)

Тобто поки роботодавець шукає для жінки нову посаду, він виплачує їй середню зарплату, але не довше трьох місяців. Якщо роботодавець так і не знайшов їй нове місце роботи, виплата зарплати припиняється, а обов'язок працевлаштування формально залишається, але без механізму примусового виконання. Це робить гарантію частково декларативною.

За словами керівниці OLX Робота (РБК-Україна, грудень 2024 р.), близько 39% жінок із малолітніми дітьми стикаються з дискримінацією під час пошуку роботи через упередженість роботодавців до матерів, відсутність гнучкого графіка та необхідність обирати між кар'єрою та сім'єю. Експертка ринку праці, членкиня правління Асоціації кар'єрних консультантів України Тетяна Пашкіна у березні 2026 р. констатувала: «Жінки завжди були «упереджені» декретними відпустками, дітьми, лікарняними або всім цим разом».

З 2022 р. набрали чинності зміни до закону про рекламу, що запровадили штраф у розмірі 86 470 грн (10 мінімальних зарплат) за дискримінаційні формулювання у вакансіях — наприклад, «шукаємо дівчину до 30 років». Проте дискримінація під час добору залишається поза контролем.

Захисні обмеження. Кодекс законів про працю (ст. 175) забороняє нічну роботу жінок за винятком галузей, де це «викликано особливою необхідністю». Щоб ця норма працювала на практиці, Кабмін має затвердити перелік таких галузей або критеріїв «особливої необхідності». КМУ такого переліку так і не затвердив, тому в мирний час цю норму неможливо застосувати. Роботодавці у виробничих, транспортних і технічних галузях нерідко використовували цю правову невизначеність як аргумент проти найму жінок, посиляючись на неможливість залучати їх до нічної роботи. На час воєнного стану Закон № 2136 призупинив дію цієї норми: жінок (крім вагітних і матерів дітей до 1 року) можна залучати до нічних робіт за їхньою письмовою згодою. Проте після скасування воєнного стану заборона відновиться разом із правовою невизначеністю щодо винятків, якщо до того часу КМУ не затвердить відповідний перелік або новий Трудовий кодекс не замінить цю норму гендерно нейтральною.

Вагітним жінкам і жінкам з дітьми до 3 років Кодекс (ст. 176-177) забороняє нічні та надурочні роботи й відрядження. Жінки з дітьми від 3 до 14 років або з дитиною з інвалідністю можуть залучатися до таких робіт лише за їхньою письмовою згодою. **Ці норми мали б захищати жінок від надмірного навантаження, але для роботодавця означають операційні обмеження, що ускладнюють планування виробничого процесу.**

За даними опитування ЄБА (2025), 63% компаній відчувають критичний дефіцит кадрів саме у робітничих і виробничих спеціальностях — тих, куди захисні норми найбільше ускладнюють доступ жінок.

Кодекс містить кілька норм, що регулюють умови праці матерів на виробництві. Зокрема він (ст. 178) зобов'язує роботодавця переводити вагітних жінок на легшу роботу зі збереженням середнього заробітку. Те саме стосується жінок із дітьми до 3 років, якщо попередня робота стала неможливою. Жінки з дітьми до 1,5 року мають право (ст. 183) на додаткові перерви для годування не рідше, ніж через кожні три години, тривалістю не менше 30 хвилин (при двох і більше дітях — не менше 1 години). Ці перерви включаються до робочого часу і оплачуються. Такі норми підвищують витрати роботодавця і створюють організаційні складнощі на підприємствах, особливо з безперервним виробничим циклом.

Догляд за дитиною. КзпП (ст. 179) надає декілька видів відпусток, пов'язаних із народженням дітей. По-перше, це оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами (лікарняний), яка триває 126 або 140 днів залежно від обставин. З 2023 року вагітна жінка за відсутності медичних протипоказань може визначати, коли йти у допологову відпустку, перенісши невикористану частину на час після пологів. Допомога у зв'язку з вагітністю та пологами становить 100% середньої зарплати незалежно від страхового стажу (ст. 18 закону про загальнообов'язкове державне соціальне страхування).

По-друге, це неоплачувана відпустка для догляду за дитиною до 3 років (або до 6 років — за медичними показаннями). До 2021 року Кодекс законів про працю (ст. 179) формулював це право як право **жінки**: відпустка надавалася «за бажанням жінки». Батько, бабуся, дідусь та інші родичі могли нею скористатися лише як другорядні суб'єкти, якщо мати фактично не перебувала у відпустці. Закон №1401-IX (2021) змінив формулювання на «за бажанням **матері або батька** дитини», закріпивши рівне право на відпустку для обох батьків: відтепер вони вирішують, хто з них нею скористається. Той самий закон запровадив новий вид відпустки — одноразову оплачувану відпустку при народженні дитини тривалістю 14 календарних днів для батька.

Традиційно (значною мірою через нижчу оплату праці) неоплачувану відпустку на 3 роки бере саме жінка. Це створює порочне коло — відсутність на ринку праці зумовлює менший досвід роботи та застарівання навичок, що призводить до нижчої порівняно з чоловіками такого ж віку та рівня освіти зарплати. Крім того, на час відпустки з догляду за дитиною роботодавець несе адміністративні та організаційні витрати на пошук тимчасового працівника та збереження робочого місця. Це особливо відчутно для малого і середнього бізнесу, який, за оцінкою ПРООН, забезпечує 74% усіх робочих місць в Україні. Такі витрати в першу чергу асоціюються з жінками, що знижує їхню привабливість на ринку праці. Якщо обидва — батько і мати — мають однаковою мірою брати відпустки для догляду за дитиною, цей дисбаланс можна виправити.

ЗАКОНОДАВСТВО, ЯКЕ НЕ ВИРІШУЄ ПРОБЛЕМУ

Розрив в оплаті праці. Закони про оплату праці (ст. 21) та про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (ст. 17) зобов'язують роботодавців забезпечити рівну оплату праці жінок і чоловіків, що мають однакову кваліфікацію та працюють в однакових умовах. Директива ЄС 2023/970 про рівність оплати праці вимагає рівної оплати також за «рівну за цінністю» роботу — різні за назвою посади, які потребують схожого рівня знань, зусиль і відповідальності. Для визначення цінності Директива встановлює чотири критерії: навички, зусилля, відповідальність та умови праці.

Відповідно до Директиви, компанії з понад 100 працівниками мають звітувати про гендерний розрив в оплаті праці, однак в Україні такої норми немає. Щорічне дослідження «Барометр ринку праці» компанії GRC.ua (2026 р.) показало, що ¾ компаній системно не відстежують питання гендерної рівності в оплаті праці. При цьому 22% роботодавців визнають, що жінки зазвичай погоджуються на оплату на 11–20% нижчу, ніж чоловіки, за той самий обсяг роботи.

На момент ухвалення Стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці в 2023 році цей розрив становив 18,6% (проте за дослідженням Інституту демографії НАН України на основі даних ПФУ за 2023 р., фактичний розрив може сягати 41,4%, насамперед для працівниць 19–29 років). Це вище, ніж середній показник у ЄС (11,1% у 2024р.). Стратегія ставить за мету скоротити розрив до 13,6% до 2030р.

Розрив в оплаті праці є галузево диференційованим, і в «нетрадиційних» для жінок секторах значно перевищує середній показник. За даними

Держстату, в промисловості жінки отримують на 25% менше; у сфері мистецтва, спорту та розваг — на 33% менше; у фінансовому секторі — на 31,5% менше за чоловіків. Ці дані узагальнені, тому неможливо зрозуміти, наскільки вони відображають різну оплату за рівну працю, а наскільки горизонтальну та вертикальну сегрегацію в межах цих галузей, однак точно можна сказати, що нерівність існує.

Поєднання доглядової праці з роботою. Законодавство через непрямі норми встановлює, що дітей віком до 7 років не можна залишати без нагляду.

Постанова КМУ № 585 від 01.06.2020 «Про забезпечення соціального захисту дітей, які перебувають у складних життєвих обставинах» визначає кілька ситуацій як такі, що загрожують безпеці дитини та є підставою для втручання служб соціального захисту: залишення дитини **до 7 років** у приміщенні або іншому місці без нагляду осіб, які досягли 14 років; залишення дитини **до 10 років** більш ніж на пів години на вулиці без відповідного одягу або без дотримання температурного режиму. Відповідальність батьків у таких випадках настає за ст. 184 КУпАП (невиконання обов'язків щодо виховання дитини) або ст. 135 КК України (залишення в небезпеці) — залежно від наслідків.

Таким чином, постанова КМУ № 585 встановлює не вікову заборону «до X років не можна залишати дитину», а лише перелік обставин, що є підставою для втручання соціальних служб. Залишення дитини старше семи років без нагляду формально не є правопорушенням. Проте це не означає повної відсутності відповідальності: ст. 135 Кримінального кодексу застосовується незалежно від віку дитини, якщо батьки залишили її у становищі, небезпечному для життя. Наприклад, у 2025 р. суд оштрафував мати за те, що її неповнолітня донька втекла з дому на 10 днів; у 2021 р. поліція склала протокол на матір восьмирічного хлопчика, який самостійно вийшов з квартири на пошуки матері, хоча в цей час вдома був батько. Протокол склали на маму, бо саме вона прийшла забирати дитину. Таким чином, формальної вікової заборони немає, але ризик кримінальної відповідальності зберігається, якщо залишення дитини будь-якого віку призвело до реальної небезпеки для її життя чи здоров'я.

Велика частина жінок залишаються поза робочою силою через дефіцит місць у дитсадках. Хоча новий закон про дошкільну освіту (2024) передбачає можливість цілодобового перебування дітей у садочку, якщо батьки мають специфічний графік роботи, на практиці садочки, що надають можливість цілодобового перебування, переважно приватні (комунальні садки, як правило, не мають коштів для оплати роботи персоналу в нічну зміну). Це значно знижує можливості для жінок із дітьми дошкільного віку влаштуватися на роботу до галузей, що мають значний дефіцит кадрів та високі зарплати, таких як енергетика, транспорт чи будівництво.

НЕЗАВЕРШЕНІ РЕФОРМИ

Пом'якшення захисних норм. Закон № 2136 тимчасово (до скасування воєнного стану) зняв або пом'якшив більшість «захисних» обмежень для жінок. Зокрема дозволив залучення жінок із дітьми до 3 років до нічної роботи за їхньою згодою (раніше — абсолютна заборона), скасував скорочення нічної зміни на 1 годину, дозволив залучати жінок до підземних і надурочних робіт

відповідно до трудового договору. Вагітних та жінок з дітьми до 1 року можна залучити до нічної роботи виключно за їхньою згодою.

З одного боку, це розширює можливості жінок отримати роботу в галузях, де раніше існували формальні обмеження. З іншого боку, мобілізація чоловіків збільшила частку сімей, де жінка є єдиним або основним доглядальником, що посилює тягар доглядової праці. Дослідження проєкту «Гендер в деталях» свідчить про значне зростання навантаження на жінок, чоловіки яких служать в Силах Оборони, працюють в ДСНС чи в галузі освіти. Ці жінки відчувають одночасно і зростання робочого навантаження, і збільшення обсягу доглядової праці.

Проект Трудового кодексу. Законопроект про Трудовий кодекс України має замінити КЗпП на сучаснішу модель трудових відносин, що відповідає стандартам ЄС. Його ключова мета в частині гендерної рівності — перейти від захисних норм, сформульованих виключно для жінок, до гендерно нейтральних прав для обох батьків, а також закріпити гнучкі форми зайнятості як законодавчий стандарт. Він містить низку змін, що стосуються участі жінок у ринку праці:

- **Нова оплачувана батьківська відпустка (ст. 150 проєкту):** 4 місяці оплачуваної відпустки для батьків дитини (по 2 місяці на кожного), яку можна використати до досягнення дитиною 8 років. Ця відпустка надаватиметься **додатково** до вже наявної неоплачуваної відпустки для догляду за дитиною до 3 або 6 років.
- **Спеціальні гарантії для вагітних** (*не гендерно нейтральні, але необхідні з огляду на фізіологічний стан*): право на дистанційну роботу або гнучкий графік для вагітних без втрати статусу працівниці.
- **Захист від звільнення:** заборона звільнення батьків з дітьми до 1,5 року або з дитиною з інвалідністю. Для порівняння: чинний КЗпП (ст. 184) забороняє звільняти лише жінок з дітьми до **3 років** (і до 6 — за медичними показаннями). Проєкт звужує вікову межу, але поширює захист на обох батьків.

ПІДСУМОК

За останнє десятиліття формальний доступ жінок до ринку праці суттєво розширився за рахунок скасування переліку заборонених професій, відкриття військових спеціальностей і запровадження гендерних квот у виборчих списках. Програма Державного центру зайнятості з перенавчання жінок є прикладом застосування нових можливостей на практиці.

Водночас захисні норми — це системний антистимул для роботодавця. Правова невизначеність щодо нічної роботи, відсутність компенсації за тривалу відпустку та операційні обмеження в разі найму жінок із дітьми роблять жінку в галузях зі змінним графіком «дорожчим» кандидатом. Проєкт нового Трудового кодексу частково усуває цю асиметрію, зокрема через гендерно

нейтральні норми, що стосуються догляду за дитиною та захисту від звільнення для обох батьків. Проте він не вирішує ключової проблеми: відсутності компенсації роботодавцям за тривалу відпустку.

Механізм антидискримінаційного захисту залишається недосконалим. Заборона дискримінації є, штрафи за дискримінаційні вакансії є, але механізму доведення дискримінації при наймі, якщо вона не артикульована явно, немає. Втім, це не лише українська проблема. Більшість країн ЄС також не мають інструменту, який дозволяв би доводити приховану дискримінацію при відборі кандидатів. Окремі держави, наприклад, Бельгія та Нідерланди, експериментують із тестуванням на дискримінацію (надсилають ідентичні резюме від кандидатів різної статі) або «таємними покупцями» (соціальні інспектори видають себе за шукачів роботи з певними характеристиками, щоб побачити, чи відхилять роботодавці їхні заяви з цих підстав). Проте цей підхід залишається дослідницьким інструментом, а не правовим механізмом захисту.

Норма про рівну оплату праці в українському законодавстві також є, але без обов'язкової звітності та перевірки вона залишається декларативною.

Водночас нерозвинена мережа дошкільних закладів і де-факто перекладання відповідальності за догляд за дітьми — це позаправові бар'єри, які не вирішуються змінами законодавства. 67,5% жінок поза ринком праці зайняті саме працею по дому і доглядом за дітьми. При цьому частка жінок — основних годувальниць сім'ї виросла за роки війни з 7% до 23% (2026 рік). Разом із доглядовою працею це створює подвійний тягар для жінок.

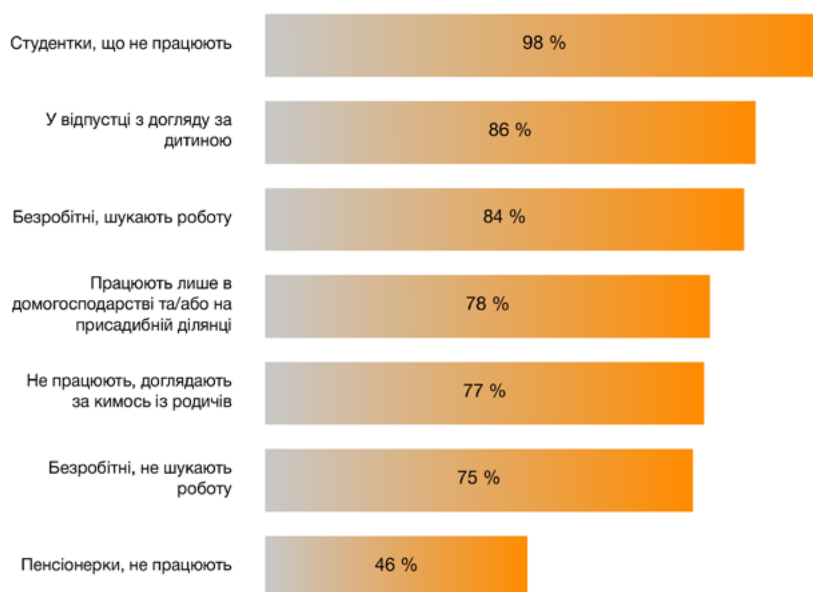
Воєнний стан відкрив нові можливості, але не вирішив системних проблем. Тимчасове зняття обмежень за законом про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану розширило формальні можливості роботодавців залучати жінок до нічних і надурочних робіт у галузях, де раніше існували абсолютні заборони. Однак кількісних даних про те, наскільки ці можливості були використані на практиці і чи вплинули вони на рівень зайнятості жінок у відповідних галузях, у відкритих джерелах немає. Після скасування воєнного стану, якщо до того часу не буде ухвалений новий Трудовий кодекс, правові бар'єри повернуться в попередньому обсязі. Системна відповідь на виклики ринку праці потребує постійних змін у законодавстві, інфраструктурі та моделях зайнятості.

РЕЗУЛЬТАТИ СОЦІОЛОГІЧНОГО ОПИТУВАННЯ

Соціологічне опитування, проведе на наш запит соціологічною компанією Info Sapiens протягом другої половини березня 2026 року, показало, що **переважна більшість безробітних та економічно неактивних жінок хотіли б долучитися до ринку праці**. При цьому найменше планують шукати роботу пенсіонерки (рис. 6).

Рисунок 6.

Частка тих, хто планує в перспективі знайти роботу, серед жінок, які є безробітними або не належать до робочої сили, за категоріями



Примітка: Жінки, які визначили себе як «Безробітні, не шукають роботу» в рамках іншого питання, планують працевлаштування в майбутньому. Тож цей варіант відповіді треба інтерпретувати не за визначенням МОП, яке передбачає готовність вийти на роботу в найближчі два тижні, а в ширшому контексті.

Кластерний аналіз підтвердив ці результати, розділивши опитаних на дві великі групи (табл. 1). До першої групи з більшою імовірністю потраплять більш дорослі жінки (35-65 років), які частіше є розлученими. Для цієї групи характерний менший дохід та менший розмір родини (медіана — 2 особи). У цій групі тільки 57% опитаних планують знайти роботу чи відкрити власну справу в майбутньому. До другої групи імовірніше потраплять жінки молодшого віку (18-35 років), які мають більший родинний дохід і більшу кількість членів домогосподарства (медіана — 3 особи). Вони частіше є заміжніми чи перебувають у відпустці з догляду за дитиною. 97% опитаних із цієї групи планують пошук роботи в майбутньому.

Для розподілу жінок на групи ми використали комбінований математичний підхід. Оскільки опитування містило різні типи запитань (і так/ні, і шкали від 1 до 5), ми спочатку стандартували ці дані, а потім застосували метод головних компонент (PCA). Це дозволило «стиснути» десятки різних показників у кілька ключових факторів, які найкраще пояснюють відмінності між жінками.

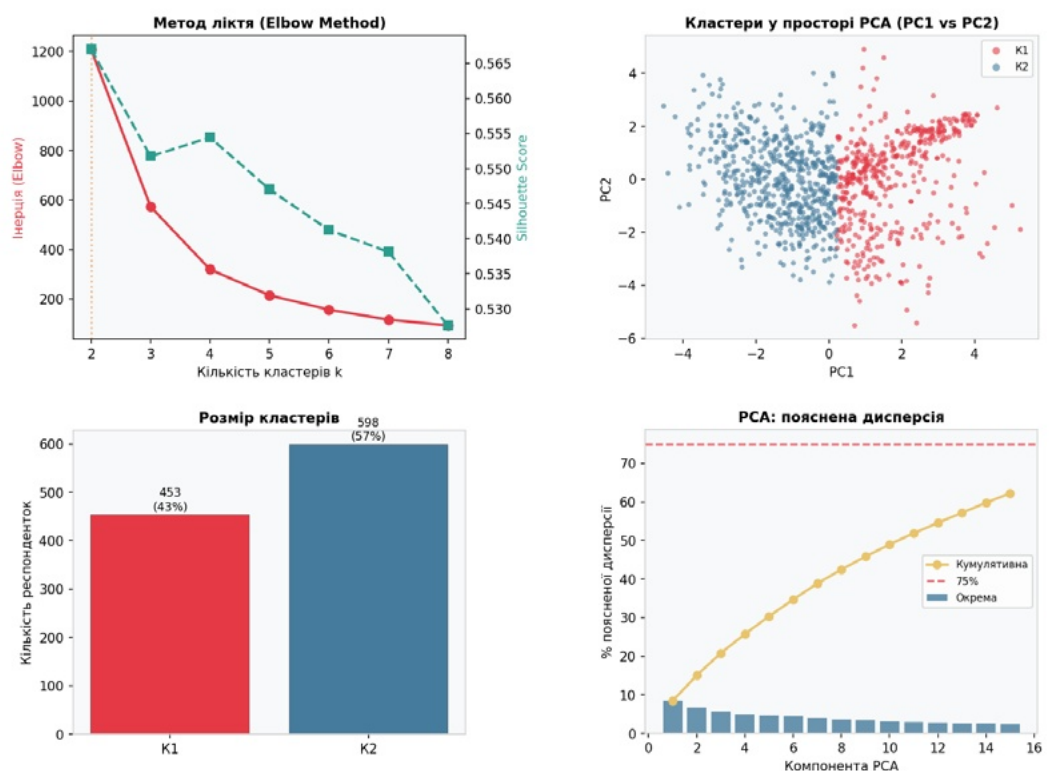
Групування зроблене за допомогою методу K-means. Щоб визначити, на скільки саме кластерів варто розділити вибірку, ми використали метод ліктя (Elbow Method) та аналіз силуетів. Ці розрахунки підтвердили, що поділ на дві групи є найбільш точним і логічним.

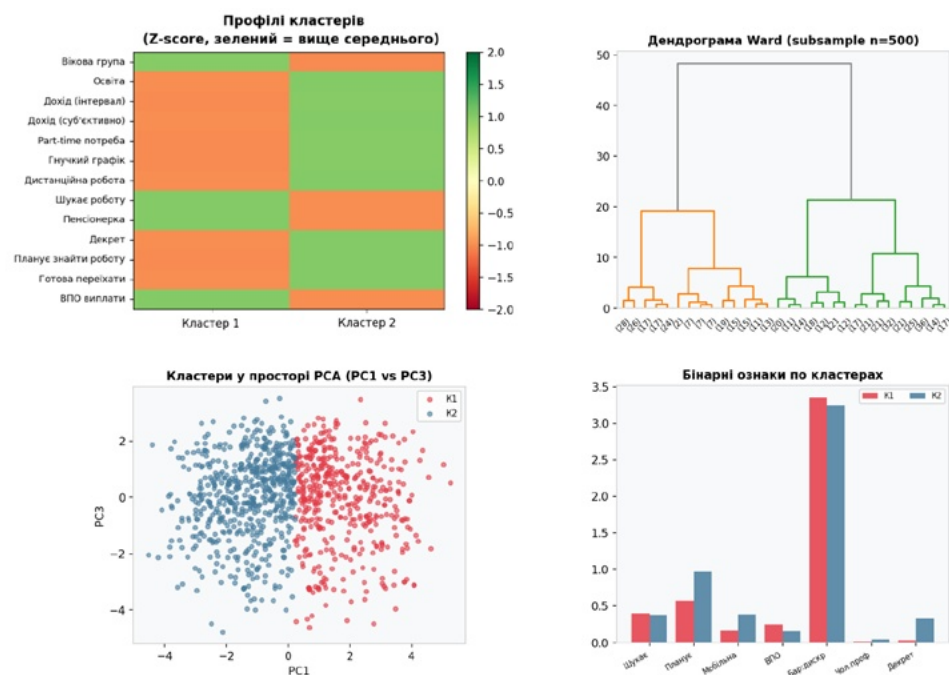
Таблиця 1. Розподіл респонденток на кластери

	кластер 1 (43%)	кластер 2 (57%)
вік	36-65	18-35
дохід домогосподарства	нижчий	вищий
домогосподарство	менше людей (медіана - 2)	більше людей (медіана - 3)
статус	пенсіонерки, розлучені	у декреті, заміжні
ВПО	15%	9%
% з кластеру, хто хоче знайти роботу	57%	97%

Примітка. У таблиці наведені домінантні характеристики, що формують профілі кожного кластера. Вказані ознаки є найбільш визначальними для розмежування груп; інші характеристики розподілені між кластерами відносно рівномірно і не є диференціюючими.

Рисунок 7.
Кластерний аналіз
незайнятих жінок





Для перевірки надійності результатів ми додатково застосували ієрархічну кластеризацію (метод Уорда). Те, що два різні методи дали схожий результат, підтверджує, що виділені нами групи жінок (молодші та більш фінансово забезпечені проти старших із меншим доходом) є стійкими та реально існують у структурі населення, а не є випадковими.

Регресійний аналіз (таблиця Д4 в додатку 3) дозволяє оцінити, які з соціально-демографічних характеристик є визначальними для прагнення долучитися до ринку праці. Жінки молодші від 56 років з більшою імовірністю сподіватимуться знайти роботу в майбутньому. Інші чинники, що підвищують цю імовірність, — проживання в місті (при цьому розмір міста не має значення), а також наявність дітей шкільного віку (7-17 років).

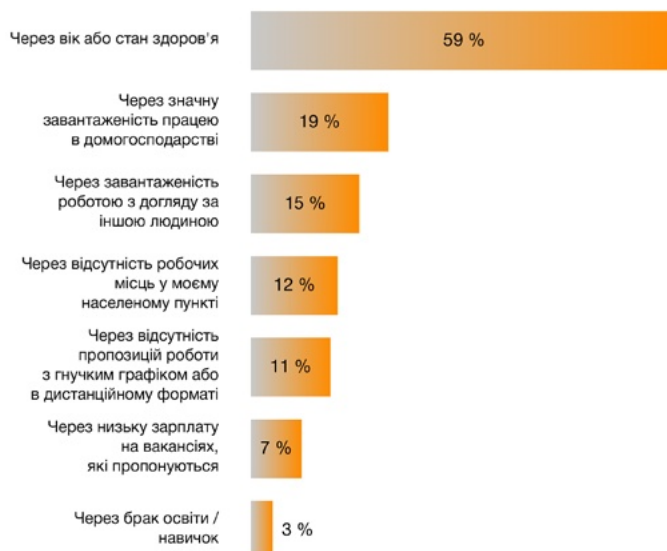
З меншою імовірністю планують знайти роботу жінки, що не мають досвіду роботи, ті, які отримують виплати як ВПО, жінки з найбагатшої категорії та жінки, з якими разом живуть дорослі діти (старші 23 років). Кількість дітей до 3 років негативно впливає на імовірність того, що жінка планує знайти роботу, а отримання допомоги на дітей — позитивно. Тому можемо припустити, що жінки, у яких одна дитина до трьох років, з більшою імовірністю планують знайти роботу, аніж ті, у яких двоє дітей цього віку.

Регіон проживання, сімейний стан та освіта не впливають на імовірність того, що жінка планує знайти роботу.

Серед респонденток, які зовсім не планують шукати роботу, найбільша кількість вказали причиною вік чи стан здоров'я, на другому місці — доглядова праця (рис. 8). По 11-12% респонденток скаржаться на відсутність робочих місць чи робочих місць із гнучким графіком роботи, а 7% — на те, що працевластувачі пропонують низьку зарплату.

Рисунок 8.

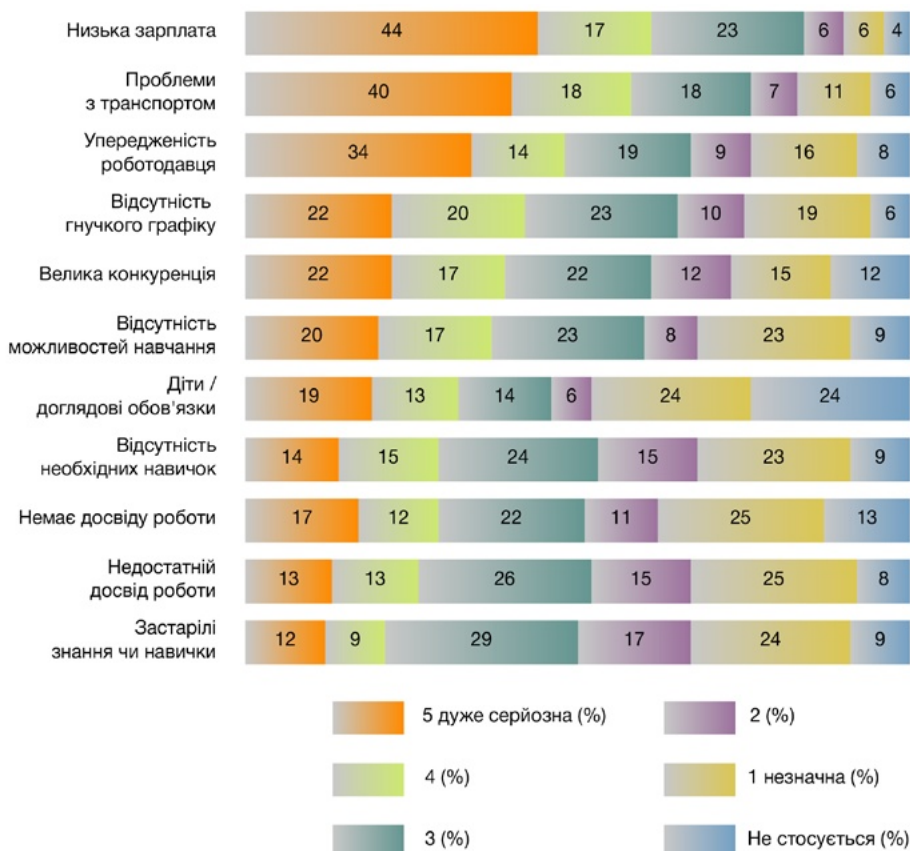
Причини, через які респондентки не планують шукати роботу, % (можливі кілька відповідей)



При цьому, як видно з рис. 9, серед тих, хто планує працювати в майбутньому, щонайменше 45% респонденток не погодилися б на роботу з низькою зарплатою (детальніше про це нижче). Іншою значною перешкодою була б відсутність транспорту, щоб дістатися до роботи. Серед респонденток, у яких немає дітей, лише 19% не планують шукати роботу, тоді як серед тих, у кого є діти, таких 28% (різниця статистично значуща). Ті, у кого діти молодшого віку, з дещо меншою імовірністю планують шукати роботу, але різниця за віком чи кількістю дітей статистично незначуща.

Рисунок 9.

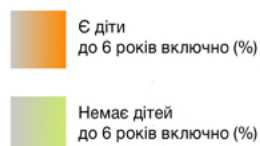
Відповіді на запитання «На вашу думку, з якими перешкодами ви зіткнетеся під час пошуку роботи? Проставте для кожної оцінку від 1 = незначна перешкода до 5 = дуже серйозна перешкода»



Примітка: сума відсоткових значень у деяких рядках не дорівнює 100% через округлення часток до цілих значень.

Рисунок 10.

Частка респонденток, для яких доглядові обов'язки та час на дорогу є значними або дуже значними перешкодами (оцінки 4 та 5) залежно від наявності дітей



Більшість респонденток хотіли би працювати у сфері торгівлі або персональних послуг (див. таблицю 6 у наступному розділі). При цьому для трохи більше половини з них (55%) неважливо, щоб робота відповідала попередньому досвіду або диплому (рис. 11).

Рисунок 11.

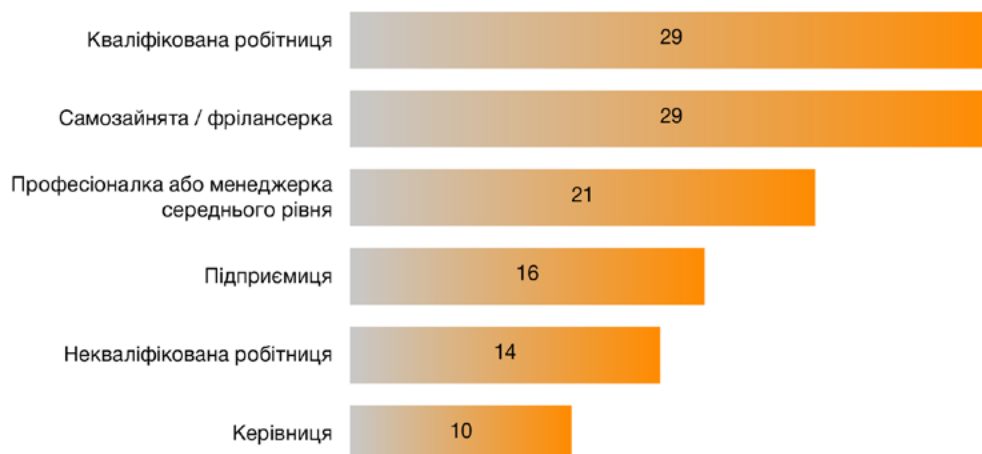
Відповіді на запитання «Наскільки для вас важливо, щоб робота відповідала спеціальності, отриманій під час навчання, або попередньому досвіду роботи?»



Приблизно однакова частка респонденток, які планують знайти роботу, обирають посади кваліфікованих робітниць чи самозайнятих (при цьому 7,5% респонденток обрали обидві категорії одночасно) (рис. 12).

Рисунок 12.

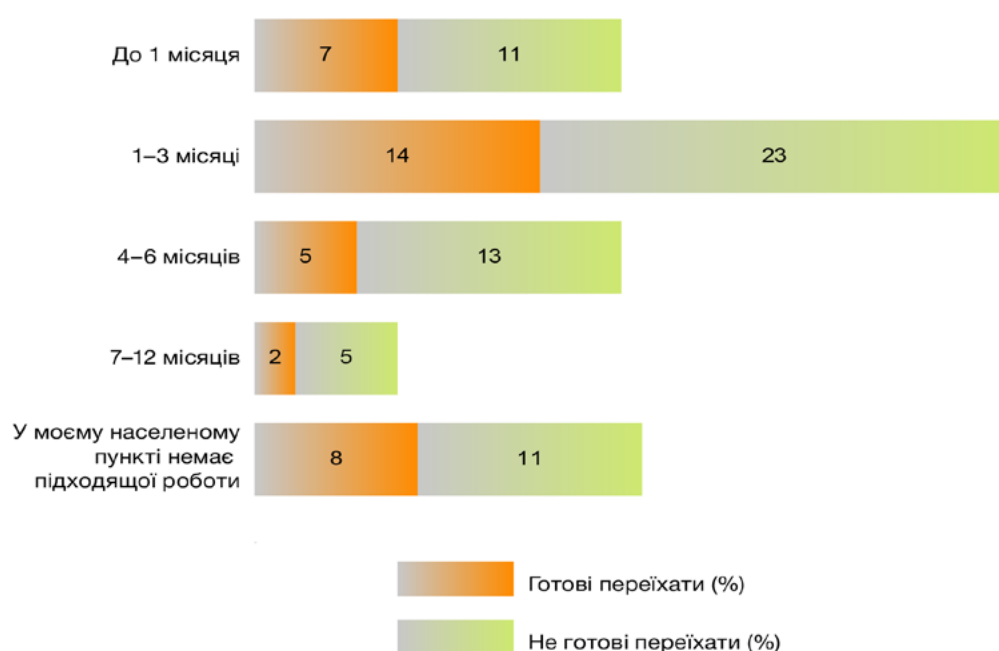
Відповідь на запитання «На яку посаду ви могли б погодитися?». Респондентки могли обрати до трьох відповідей



Як видно з рис. 12, респондентки доволі оптимістичні щодо своїх шансів знайти роботу — більшість вважають, що впораються з цим за 1-3 місяці (це цілком реалістично, адже в середньому українці витрачають на пошук роботи 1,5-2 місяці). 19% відповіли, що в їхньому населеному пункті немає роботи (із них 53% живуть у селі, а 34% в місті). При цьому 40% із них готові переїхати заради роботи (у місті й селі ці частки приблизно однакові — 43% та 42%, в смт трохи менша — 36%). Загалом готовність до релокації доволі висока — **36% респонденток відповіли, що могли би переїхати до іншого населеного пункту заради роботи**. Більшу готовність переїхати виявили незаміжні респондентки, ті, для кого важлива наявність дитсадка, але найбільше ті, для яких важливий розвиток кар'єри та можливість закордонних відряджень. Дещо вища готовність переїхати — у тих, хто переїхав до теперішнього місця проживання через війну (ці люди мобільніші, бо вже пережили переїзд).

Рисунок 13.

Відповіді на запитання «Якби ви почали шукати роботу зараз, за скільки часу ви могли б її знайти?» з розбивкою за готовністю переїхати в пошуках роботи (% загальної кількості респонденток, які хотіли би знайти роботу)



Які вимоги до роботи висувають респондентки? Очікувано (рис. 14), **респондентки цінують гнучкий графік чи можливість працювати з дому, й вони не готові витрачати багато часу на дорогу**. Імовірно, цим можна пояснити малу частку респонденток, які хотіли би опанувати «чоловічу» професію, оскільки багато таких професій вимагають фізичної присутності.

Дружній колектив називають обов'язковим 40% респонденток, а ще 56% зазначають його серед бажаних умов, тому за сумою цих відповідей він опиняється на першому місці серед інших факторів. Для роботодавців це означає, що значно спростити пошук працівників можуть не тільки дії, що потребують матеріальних затрат чи перебудови робочих процесів, але й підтримка здорової корпоративної культури. Можливості для професійного зростання також важливі.

Наявність дитсадка або дитячої кімнати неважлива для $\frac{2}{3}$ респонденток, які планують знайти роботу. Втім, такий результат отримано за рахунок тих жінок, у яких дітей немає або вони дорослі. Серед тих, у кого діти віком 0-6 років,

31% назвали дитсадок чи наявність дитячої кімнати як обов'язкову умову, а ще 45% — як бажану.

Зарплатні очікування жінок, що планують працевлаштування, адекватні поточній ситуації на ринку праці. Як видно з рис. 15, очікувана зарплата респонденток близька до середньої (за даними Держстату, в лютому 2026 р. середня зарплата по Україні становила близько 28 000 грн, а в Києві наближалася до 44 000 грн). **Водночас третина (30%) старшої вікової групи (56-65 років) готові розглядати роботу з оплатою до 15 тисяч гривень.**

Рисунок 14.

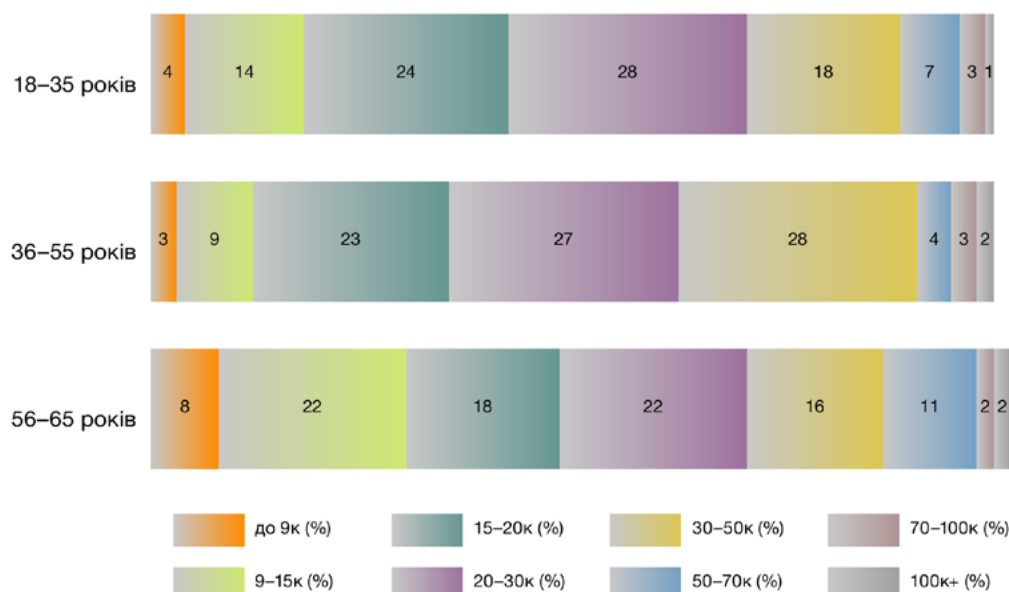
Відповідь на запитання «Окрім зарплати, які ще умови ви висуваєте до майбутньої роботи?»



Примітка: сума відсоткових значень у деяких рядках не дорівнює 100% через округлення часток до цілих значень.

Рисунок 15.

Відповіді на запитання «Скажіть, будь ласка, яка ваша очікувана зарплата або дохід від підприємницької діяльності, «на руки» за місяць? Будь ласка, вкажіть оплату за повний робочий день навіть якщо хотіли би працювати неповний робочий день»



Примітка: сума відсоткових значень у деяких рядках не дорівнює 100% через округлення часток до цілих значень.

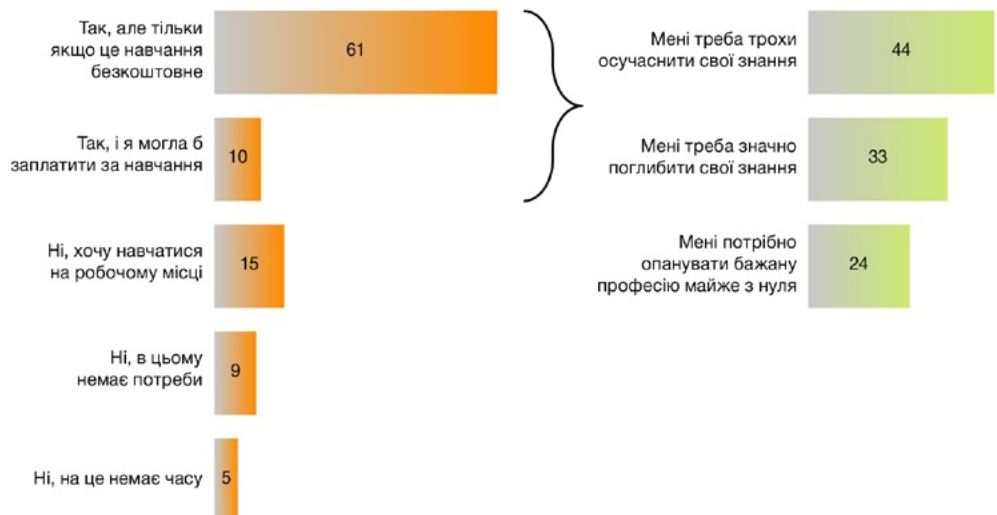
Які чинники впливають на бажану зарплату та чи готові респондентки поступитися частиною доходу заради додаткових зручностей?

Як показує оцінка в таблиці Д5 у додатку 3, жінки з вищою освітою (бакалавр чи магістр), а також ті, хто має більший досвід роботи, очікують на вищу зарплату. Ті, хто погодився б на робітничу посаду, мають нижчі зарплатні очікування, а ті, хто хотів би бути менеджеркою чи підприємницею, — вищі. У цій моделі, одній із небагатьох, регіональні змінні значущі: в усіх регіонах очікувана зарплата нижча, ніж у Києві, що відповідає ситуації із середніми зарплатами за регіонами. Вочевидь, жінки орієнтуються на зарплати своїх родичів чи знайомих. Ті, для кого важлива транспортна доступність роботи, наявність дитсадка чи можливість закордонних відряджень, також очікують вищу зарплату.

Більшість респонденток готові навчатися, щоб підвищити свої шанси знайти роботу, але лише 10% готові були б заплатити за навчання. При цьому відносна більшість із тих, хто хотів би навчатися (44%) вважають, що їм потрібно лише трохи осучаснити свої знання (рис. 16).

Рисунок 16.

Відповіді респонденток на запитання «Чи хотіли б ви пройти навчання, щоб підвищити свої шанси на те, щоб знайти роботу чи відкрити власний бізнес?»



41% тих, хто хотів би знайти роботу, не зверталися до Державної служби зайнятості, 36,5% зверталися один раз, а решта — більшу кількість разів (переважно два, лише одиниці зверталися до ДСЗ 4-6 разів). Як видно з рис. 17, більшість респонденток або не зверталися за певними послугами до ДСЗ, або не вважають їх корисними. Найбільш позитивні оцінки отримали навчальні програми, тому ДСЗ варто більше просувати свої послуги, а також, можливо, змінювати їх у відповідь на зворотний зв'язок від клієнтів. Близько 60% тих, хто звертався до ДСЗ, залишили відгуки, і переважно ці відгуки позитивні. Із негативних відгуків найчастіше (16%) зустрічається скарга на те, що ДСЗ не допомогла з пошуком роботи.

Рисунок 17.

Частки респонденток, які зверталися до ДСЗ з певних питань

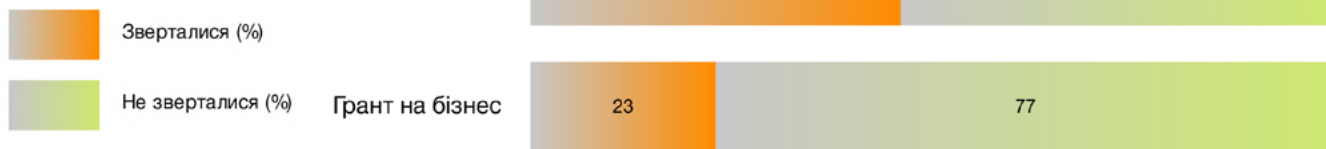
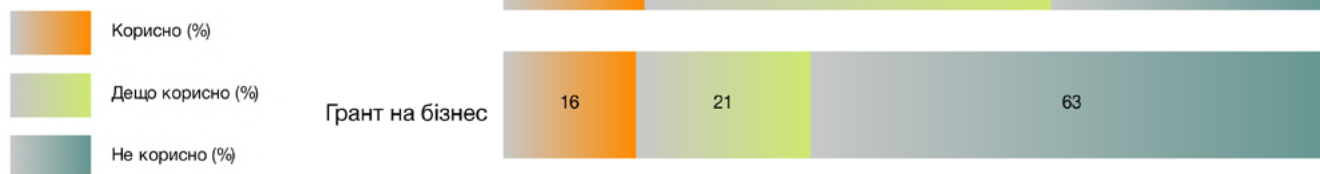


Рисунок 18.

Відповіді на запитання «Як би Ви оцінили свій досвід звернення до Державної служби зайнятості?»



Як видно з рис. 19, більшість респонденток планують шукати роботу через агрегатори або безпосередньо сайти компаній, де вони хотіли би працювати. До державної служби зайнятості планують звернутися (точно чи можливо) близько 60% респонденток — стільки ж, як і до колишніх колег. При цьому ті, хто вже звертався до ДСЗ, з більшою імовірністю (на 78%) звернуться до неї знову.

Рисунок 19.

Відповіді на запитання «За допомогою яких каналів ви плануєте шукати роботу?»



Примітка: сума відсоткових значень у деяких рядках не дорівнює 100% через округлення часток до цілих значень.

Лише 5,9% жінок у нашій вибірці пробували опанувати чоловічі професії, причому 4,8% зробили це вдало, а 1,1% — ні. Найбільша частка жінок опанували професії інженерки-механікині, водійки, слюсарки. Але були названі й інші професії, такі як електромонтерка чи вантажниця. Ті, хто не зміг опанувати «чоловічу» професію, переважно намагалися стати кваліфікованою робітницею. Серед причин невдачі вони назвали незручний графік роботи, зокрема нічні зміни, занадто важку чи шкідливу працю, нестачу знань та упередження щодо жінок.

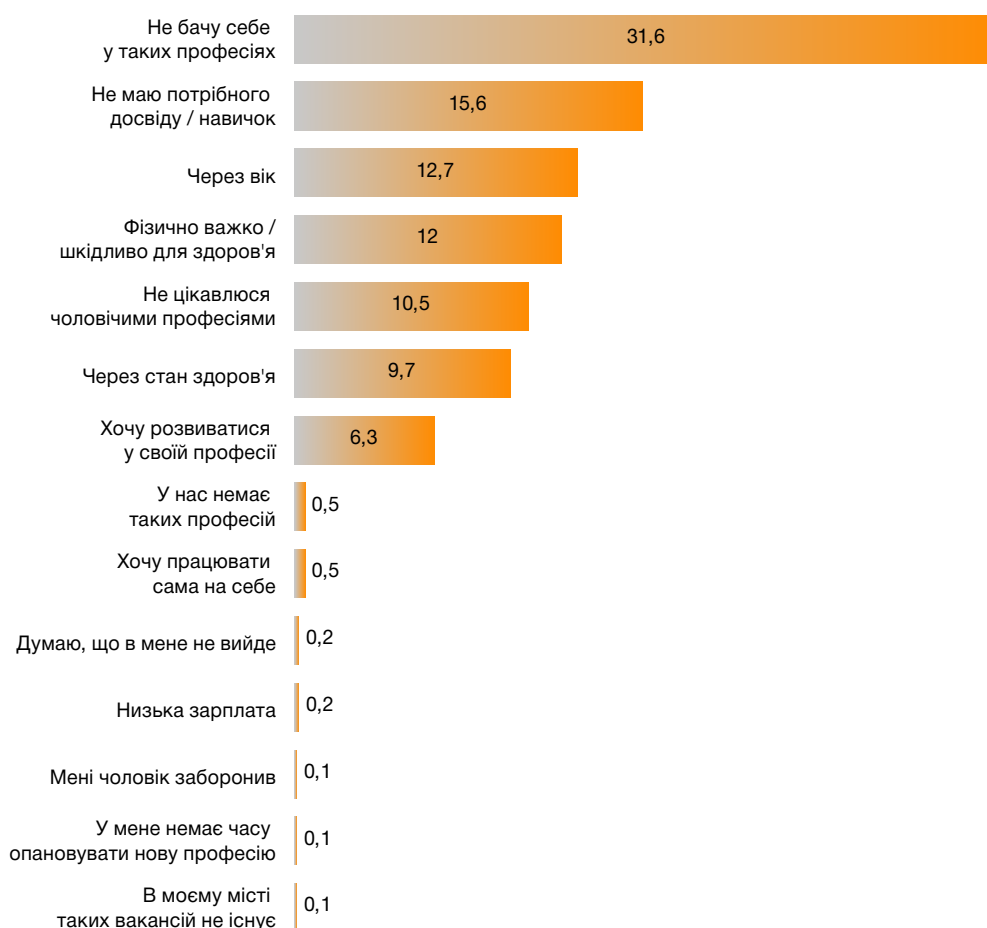
Із тих, хто не намагався опанувати «чоловічу» професію, лише 3% хотіли би спробувати це зробити, 60% не хотіли б, а 36,6% — не дали чіткої відповіді. Остання категорія — це ті жінки, яких можна було б спробувати залучити до відповідних навчальних програм. 37% із них безробітні, а чверть перебувають у відпустці з догляду за дитиною. Тому можна рекламувати відповідні програми ДСЗ через сайти з пошуку роботи та центри соціального забезпечення.

Із тих, хто хотів би спробувати себе в нетиповій для жінок професії, половина серед потенційно цікавих професій назвали професію водійки (важкої техніки, громадського транспорту тощо), але також були названі робітничі професії (слюсарка, механікиня), професії «білих комірців» (юристка чи архітекторка) та робота в секторі безпеки (пожежниця, поліціантка).

Серед тих, хто не хоче спробувати себе у нетиповій для жінок професії (рис. 20), більшість просто не мають такого бажання, але серед вагомих причин також відсутність потрібних навичок (наприклад, водійських прав), великі навантаження або фактори віку чи стану здоров'я.

Рисунок 20.

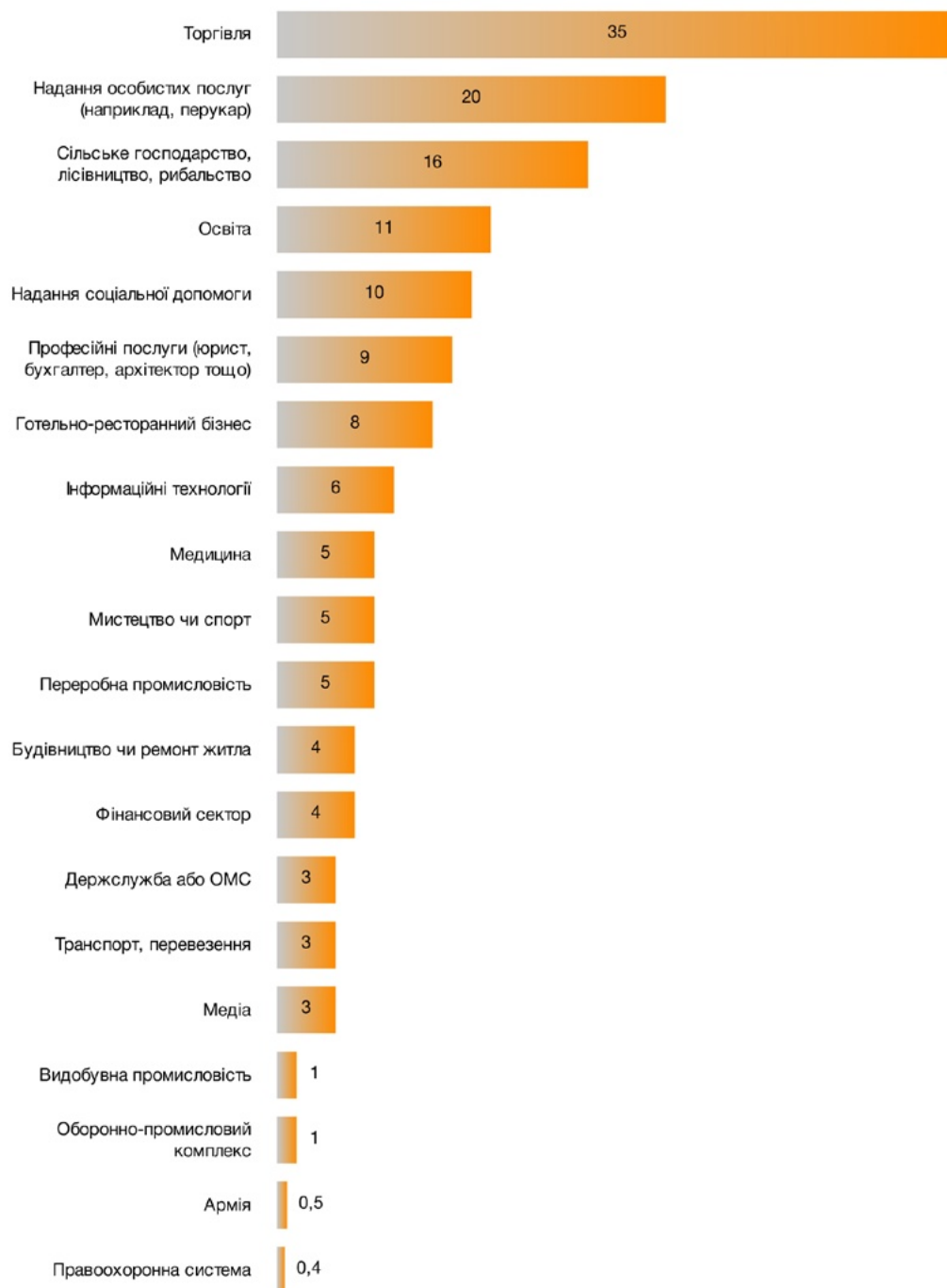
Чи розглядаєте ви варіант опанувати нову професію у нетиповому для жінок секторі? Якщо ви відповіли «ні», будь ласка, поясніть вашу відповідь (відкрите запитання)



Ці дані узгоджуються з відповідями на запитання про бажані сфери зайнятості (рис. 21): дуже мало жінок хотіли би працювати у видобувній промисловості, оборонно-промисловому комплексі, правоохоронних органах та армії. Пережна більшість опитаних цікавляться роботою у сфері торгівлі та надання особистих послуг (наприклад, перукарських).

Рисунок 21.

Бажані сфери
зайнятості



Примітка. Можливо до 3-х відповідей, для цілей аналізу частки приведені до 100%.

ОЦІНКА ЕКОНОМІЧНОГО ВПЛИВУ ЗРОСТАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ЖІНОК

Для оцінки загального впливу потенційного збільшення робочої сили на економічне зростання ми взяли за основу базову макроекономічну модель, що визначає економічне зростання як функцію від капіталу, праці, технології та людського капіталу. Для оцінки моделі ми використали такі дані:

- параметри виробничої функції (внески праці, капіталу та технологій) з інших досліджень;
- обсяг ВВП, основного капіталу, інвестицій та амортизації в Україні з розподілом на інфраструктуру та решту секторів (Держстат);
- продуктивність праці, зростання людського капіталу в базовій країні та темп зростання людського капіталу в Україні порівняно з базовою країною (Penn World Tables);
- відношення кількості зайнятих до кількості населення (дані Держстату за 2021 рік та власна оцінка за 2025 рік, як описано нижче).

Наразі в Україні немає точних даних про розмір населення та обсяг робочої сили — в 2022 році Держстат припинив публікувати дані про населення та про робочу силу за методологією МОП. Наявні оцінки кількості населення доволі сильно відрізняються між собою (таблиця 2), тому ми спиралися на них і на власні оцінки. Водночас слід враховувати, що результати оцінок можуть змінитися, якщо зміняться дані про кількість населення та зайнятість.

Таблиця 2. Оцінки населення України, млн осіб

Джерело	2022	2023	2024	2025	2026
Інститут демографії, оцінка липня 2023*	-	33,9	33,26	32,59	33,67
Інститут демографії, оцінка 2024 року*	42	36,7	35,3	34,2	33,3
Обстеження соціально-економічного стану домогосподарств (Інститут демографії та інші)	-	31,14	-	-	-
ВООЗ	41	37,7	37,9	39	39,5
МВФ	34,5	34,03	33,34	32,86	33,38

*Оцінка населення на території України в кордонах 1991 року, джерела даних — дані мобільних операторів та низка реєстрів. Примітка: ВООЗ та Інститут демографії також наводять статеву-вікову піраміду населення. Оцінки 41-42 млн осіб станом на 2022 рік, імовірно, отримані з Держстату: це оцінка кількості населення України без урахування Криму, але з урахуванням окупованих територій на сході.

Таблиця 3. Рівень безробіття за методологією МОП, % (2026 рік — прогноз)

Показник	2022	2023	2024	2025	2026	Джерело
Середнє за період	21,1	18,2	13,1	11,3	10,2	НБУ, інфляційні звіти
На кінець періоду	22,3	16,1	14,2	15,8	-	ЦЕС

Дані про зайнятість доступні з репрезентативних опитувань, які проводить компанія Info Sapiens. Базуючись на цих даних НБУ в інфляційних звітах публікує середнє за період (рік), а Центр економічної стратегії — станом на кінець періоду, тому вони дещо відрізняються (таблиця 3). Оскільки це агреговані дані, Info Sapiens люб'язно надала нам оцінки за березень із розподілом на чоловіків та жінок. Деталізовані за статтю показники зайнятості також доступні у дослідженні Інституту демографії (таблиця 4).

Таблиця 4. Показники зайнятості за статтю

	зайняті	безробітні	в робочій силі	економічно неактивні	джерело
загалом, млн осіб (населення 15-70)	13,255	0,971	14,226	9,516	опитування Інституту демографії, грудень 2023-січень 2024
жінки, млн осіб (15-70)	5,844	0,564	6,408	5,592	
загалом, рівень, %	55,8	6,8	59,9	-	
жінки, рівень, %	48,7	8,9	53,4	-	
чоловіки, рівень, %	63,1	5,1	66,5	-	
загалом 16+, за методологією МОП, %	-	15,5	-	-	опитування Info Sapiens
жінки 16+, за методологією МОП, %	-	18,7	-	-	
чоловіки 16+, за методологією МОП, %	-	13,1	-	-	
загалом серед населення 16+, %	48,88	9,07	-	42,05	
жінки, серед жінок 16+, %	40,35	9,2	-	50,45	
чоловіки, серед чоловіків 16+, %	59,11	8,91	-	31,98	

Для моделювання вважаємо, що в 2025 році населення України на підконтрольних територіях становить 30 млн осіб (розрахунки описані в додатку 2). Якщо населення менше (наприклад, 25-26 млн осіб), результати оцінки потрібно буде скоригувати.

Збільшення кількості зайнятих жінок за інших рівних умов сприятиме зростанню співвідношення працюючих до загального населення, що у свою чергу підвищить темпи економічного зростання.

У базовій моделі зростання відношення зайнятих до кількості населення на 0,1 в.п. (наприклад, з 42,1% до 42,2%) приведе до зростання ВВП на 0,1 в.п. (наприклад, з 2,9% до 3%). Ефект може бути більшим, якщо збільшення кількості робочої сили стимулюватиме підприємства інвестувати в розширення виробництва.

СКІЛЬКИ БЕЗРОБІТНИХ ТА ЕКОНОМІЧНО НЕАКТИВНИХ ЖІНОК МОЖУТЬ ПРИЄДНАТИСЯ ДО РИНКУ ПРАЦІ?

Опитування, проведене на наше замовлення компанією Info Sapiens, показало, що 73% жінок, які сьогодні не мають роботи (безробітні або економічно неактивні), у перспективі хотіли би знайти роботу, причому 55% із них хотіли би зробити це протягом одного року. Якщо їм це вдасться, відношення кількості зайнятих до населення виросте на 11,7 в.п. (детальні розрахунки в додатку 2).

Для порівняння, у 2021 році жінок у віці 20-64 роки, що були безробітними або не належали до робочої сили, було майже 5 млн. Якби 73% із них знайшли роботу, відношення зайнятих до кількості населенняросло б на 9,9 в.п. (припускаємо, що кількість населення на підконтрольній території у 2021 р. становила 36,5 млн осіб). Оскільки ми розглядаємо жінок 18-65 років та з 2021 року населення на підконтрольній території скоротилося, наші оцінки вірогідні.

ЯК ЦЕ МОЖЕ ВПЛИНУТИ НА ВВП УКРАЇНИ?

При такому зростанні відношення зайнятих до населення та припускаючи, що протягом наступних шести років ці жінки знайдуть роботу, додаткове економічне зростання становитиме близько 8 в.п. у перший рік, 4 в.п. у другий рік та близько 1 в.п. в наступні чотири роки (рис. 22). Звісно, це гіпотетичний сценарій, адже частина людей протягом цього часу втратять роботу або вийдуть на пенсію, частина жінок, що готові працювати, не зможуть знайти роботу, тому такий сценарій варто розглядати як верхню (недосяжну) оцінку.

На рис. 22 показано три сценарії зростання ВВП:

1. Базовий — не передбачає жодних змін, тобто відношення зайнятих до робочої сили залишиться на рівні 2025 року (0,421); жінки додатково не приєднуються до ринку праці;
2. «0,64» — якщо частка населення віком 18-65 років становить 64% всього населення (це показник 2021 року, який і зараз надає Інститут демогра-

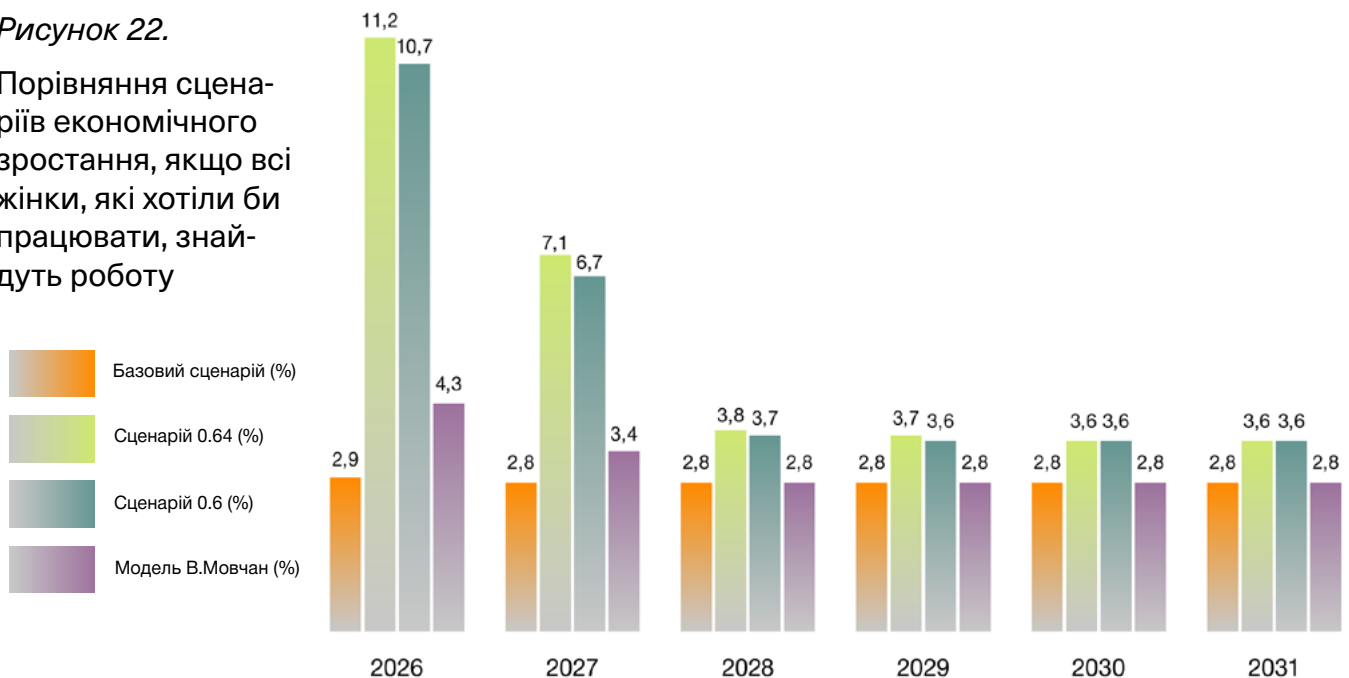
фії, але який міг змінитися під час повномасштабного вторгнення). Всі охочі жінки приєднуються до ринку праці. Тоді відношення робочої сили до населення до 2030 року виросте на 11,7 в.п.;

3. «0,6» — якщо частка населення віком 18-65 років становить 60% всього населення (тобто старіння населення насправді більше, ніж ми розраховували), і всі охочі жінки приєднуються до ринку праці. В такому разі відношення робочої сили до населення виросте на 10,8 в.п.

Усі три сценарії не враховують можливий приплив мігрантів, а також припускають, що природне зменшення населення становить 0,7% щороку (середнє за 1990-2022 роки). Відповідно до опитування у сценаріях «0,64» та «0,6» припускаємо, що всі жінки серед безробітних та економічно неактивних, які планують знайти роботу, працевлаштуються в ті строки, в які планують: в 2026 році знайдуть роботу 55% із них, у 2027 році — 28%, у 2028 році — 5%, у 2029-2031 роках — по 4%.

Рисунок 22.

Порівняння сценаріїв економічного зростання, якщо всі жінки, які хотіли би працювати, знайдуть роботу



Таким чином, до 2030 року відношення зайнятих до населення може вирости з 0,421 до 0,538. При цьому якщо кількість населення в 2025 році становить 30 млн, то кількість працівників виросте на 24.3% — з 12,65 млн до 15,49 млн. Якщо кількість населення менша, наприклад, 27 млн, то кількість зайнятих виросте на 22.3% (з 11,37 млн до 13.91 млн). Для порівняння, Anastasia et al (2026) оцінили, що **кількість зайнятих на підконтрольних уряду територіях** порівняно з 2021 роком скоротилася на чверть через окупацію, еміграцію та мобілізацію (тобто кількість зайнятих у 2025 році становить орієнтовно **11,7 млн**).

Однак інші підходи до моделювання можуть давати інші результати. Так **економічна модель, яку використовує Вероніка Мовчан (ІЕД), дає значно нижчі, ніж наші, оцінки. За такого самого зростання кількості працівників — 14% у 2026р., ВВП виросте лише на 1,4% (екстраполяція з таблиці 5). В рамках нашого дослідження це можна вважати нижньою оцінкою потенційного**

впливу долучення економічно неактивних та безробітних жінок до ринку праці.

Таблиця 5. Вплив збільшення робочої сили на макроекономічні змінні

	зростання робочої сили (сценарії)			
	на 5%	на 7%	на 10%	на 15%
Реальний ВВП	0.5	0.7	1.0	1.5
Реальна зарплата, кваліфіковані працівники	-3.8	-5.2	-7.3	-10.6
Реальна зарплата, некваліфіковані працівники	-2.8	-4.0	-5.6	-8.2
Прибуток на капітал	2.3	3.2	4.4	6.4

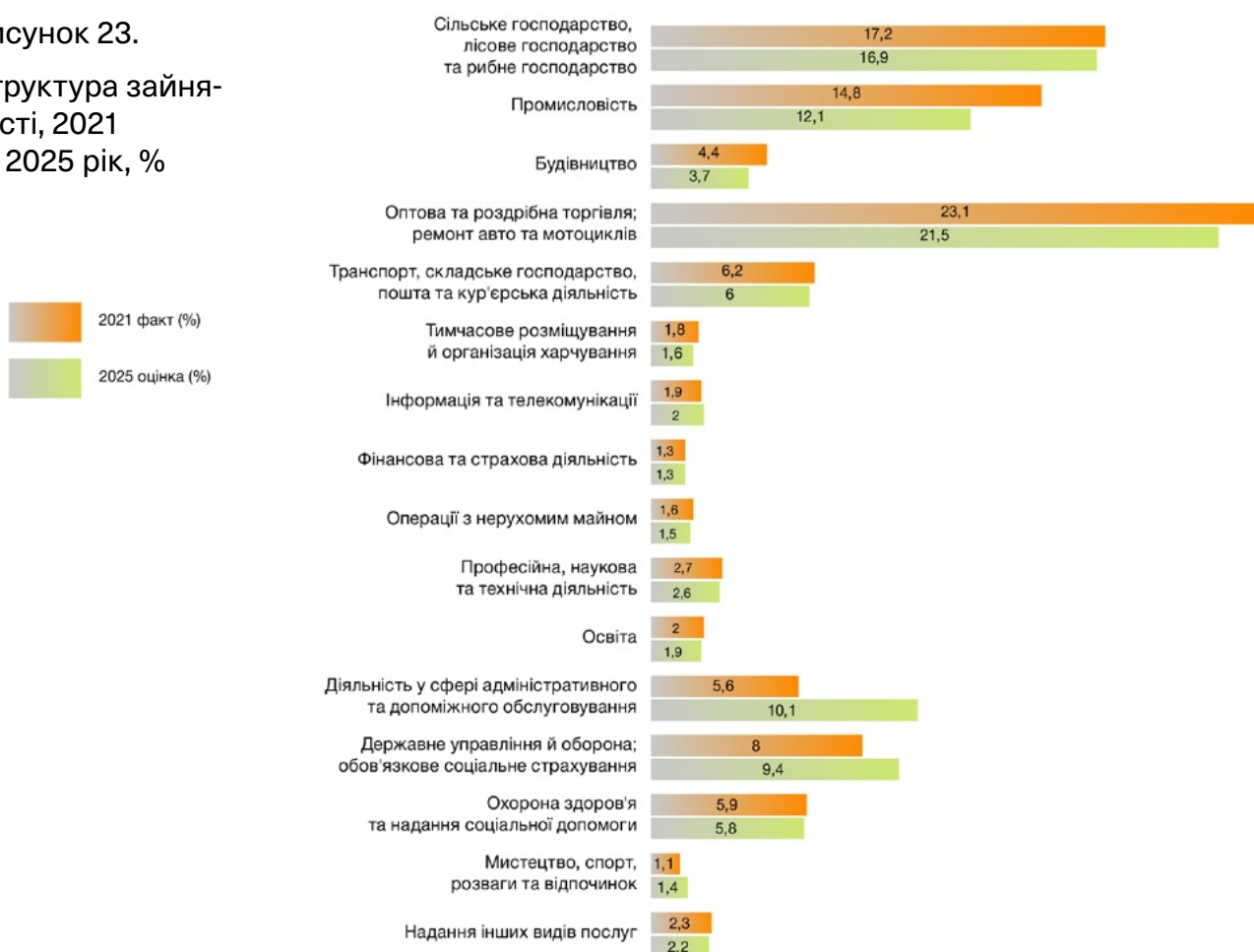
ЯКІ ГАЛУЗІ МАЮТЬ НАЙБІЛЬШИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЗАЛУЧЕННЯ ЖІНОК ТА НАСКІЛЬКИ ЦЕ ПІДВИЩИТЬ ВИПУСК У ЦИХ ГАЛУЗЯХ?

Для того, щоб дати відповідь на це запитання, потрібно розрахувати структуру зайнятості за секторами станом на 2025 рік. Оскільки повномасштабна війна вочевидь, спричинила зміну структури зайнятості, це нетривіальна задача. Результати оцінки представлені на рис. 23, а детальні розрахунки — в додатку 2.

Щоб розрахувати потенційне зростання зайнятості за секторами, розглянемо результати опитування жінок, яке Info Sapiens провела для нас. Респондентки могли обрати до трьох галузей, у яких вони хотіли би знайти роботу. В опитуванні галузі дещо відрізняються від класифікації Держстату, щоб мати більше визначеності щодо того, яку саме роботу респондентки хотіли б отримати (табл. 6).

Рисунок 23.

Структура зайнятості, 2021 та 2025 рік, %



Таблиця 6. Розрахунок потенційного зростання зайнятості за галузями

галузі за класифікацією Держстату	галузі в опитуванні	частка респонденток, які хотіли би працювати у певній галузі	на скільки виросла б зайнятість у галузі, якби всі зацікавлені респондентки знайшли у ній роботу
Сільське господарство, лісове та рибне господарство	Сільське господарство, лісівництво, рибальство	12,03%	17,5%
Промисловість	Видобувна	0,99%	10,25%
	Переробна	3,36%	
	ОПК	0,69%	
Будівництво	Будівництво чи ремонт житла	3,02%	20,1%
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	Торгівля	25,53%	29,2%

галузі за класифікацією Держстату	галузі в опитуванні	частка респонденток, які хотіли би працювати у певній галузі	на скільки виросла б зайнятість у галузі, якби всі зацікавлені респондентки знайшли у ній роботу
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	Транспорт, перевезення	2,33%	9,6%
Тимчасове розміщування й організація харчування	Готельно-ресторанний бізнес	5,87%	90,3%
Інформація та телекомунікації	Медіа	2,06%	87,2%
	ІТ	5,02%	
Фінансова та страхова діяльність	фінансовий сектор	2,8%	53%
Операції з нерухомим майном	Професійні послуги (юрист, бухгалтер, архітектор, фахівець з реклами тощо)	6,79%	27,9%
Професійна, наукова та технічна діяльність			
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування			
Державне управління; обов'язкове соціальне страхування	Правоохоронна система	0,3%	7,4%
	Армія	0,39%	
	Держслужба чи ОМС	2,34%	
Освіта	Освіта	7,8%	20,4%
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	Медицина	3,99%	50,1%
	Надання соціальної допомоги (в т.ч. психологічної)	7,8%	
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	Мистецтво чи спорт	3,96%	69,6%
Надання інших видів послуг	Надання особистих послуг (наприклад, перукар)	14,9%	166%

Примітка: розрахунок виконаний для більшої категорії. Частки галузей з опитування під час розрахунку приведені таким чином, щоб їхня сума становила 100%.

Зауважимо, що такі оцінки не варто сприймати як точні (хоча б тому, що наразі ми не маємо точних даних про ринок праці). Скоріше, їх слід трактувати як оцінку порядку, на який може вирости робоча сила у певній

галузі. Наприклад, потенційне зростання зайнятості в секторі державного управління становить однозначну величину, галузі освіти чи торгівлі — на 20-30%, а в секторі HoReCa чи інформації й телекомунікацій зайнятість може вирости майже удвічі — звісно, якщо у цих галузях є попит на додаткових працівників. У таблиці 7 показані розрахунки зростання випуску в галузях, якщо усім жінкам, які планують це зробити, вдасться знайти роботу.

Базова оцінка з табл. 7 розрахована на основі звичайної виробничої функції

$$Y = A \cdot L^{\alpha} K^{1-\alpha}$$

Y — обсяг випуску,

A — коефіцієнт, що означає рівень технологічного розвитку,

L — робоча сила,

K — капітал,

α — внесок робочої сили до випуску

$1 - \alpha$ — внесок капіталу до випуску

Знаючи α (внесок робочої сили у ВВП), можна знайти, на скільки виросте випуск у певній галузі, якщо зайнятість у ній виросте так, як показано в таблиці 6. Внески робочої сили до випуску за галузями (тобто оцінки α) нам надав Антон Груй, начальник відділу макроекономічного прогнозування НБУ. Оцінки зростання за галузями на основі цих коефіцієнтів показані в таблиці 7 у колонці «зростання випуску, базова оцінка».

Вероніка Мовчан (ІЕД) надала розрахунки для декількох сценаріїв збільшення робочої сили (повністю сценарії показані в Додатку 4). В останній колонці таблиці 7 наведені розрахунки на основі цих сценаріїв. Оскільки у нас категорії крупніші, ніж в ІЕД, зростання випуску в «агрегованій» галузі розраховане як середньозважене, де ваги — це частки працівників у певних підгалузях у загальній кількості зайнятих у цих галузях.

Для сценаріїв, що виходять за рамки наданих (тобто там, де зростання робочої сили перевищує 15%), використана лінійна екстраполяція. Як бачимо, оцінки у двох останніх стовпчиках таблиці 7 доволі близькі для більшості галузей. Однак, їх варто сприймати як приблизні, оскільки точних даних про ринок праці немає.

Таблиця 7. Оцінка зміни випуску за умови збільшення робочої сили за галузями

галузі в опитуванні	частка респонденток, які хотіли би працювати у певній галузі	на скільки виросла б зайнятість у галузі, якби респондентки знайшли у ній роботу	зростання випуску, базова оцінка	зростання випуску, оцінка ІЕД
Сільське господарство, лісівництво, рибальство	12,03%	17,5%	11,1%	**
Видобувна промисловість	0,99%	10,25%	4%	**
Переробна промисловість	3,36%			
ОПК	0,69%			
Будівництво чи ремонт житла	3,02%	20,1%	12,6%	1,9%
Торгівля	25,53%	29,2%	18,1%	14,7%
Транспорт, перевезення	2,33%	9,6%	5,2%	3,9%
Готельно-ресторанний бізнес	5,87%	90,3%	62%	70,7%
Медіа	2,06%	87,2%	55,1%	28%
ІТ	5,02%			
Фінансовий сектор	2,8%	53%	29%	31,8%
Професійні послуги (юрист, бухгалтер, архітектор, фахівець з реклами тощо)	6,79%	27,9%	18,8%	13,7%
Правоохоронна система	0,3%	7,4%	5,9%	1,2%
Армія	0,39%			
Держслужба чи ОМС	2,34%			
Освіта	7,8%	20,4%	16%	3,3%*
Медицина	3,99%	50,1%	38,4%	8,1%*
Надання соціальної допомоги (в т.ч. психологічної)	7,8%			

галузі в опитуванні	частка респонденток, які хотіли би працювати у певній галузі	на скільки виросла б зайнятість у галузі, якби респондентки знайшли у ній роботу	зростання випуску, базова оцінка	зростання випуску, оцінка ІЕД
Мистецтво чи спорт	3,96%	69,6%	52,6%	35,1%
Надання особистих послуг (наприклад, перукар)	14,9%	166%	98,3%	83,1%

Примітка:* для оцінки за даними ІЕД освіта й медицина вважаються публічними послугами, мистецтво і спорт — іншими особистими послугами. **для сільського господарства і промисловості оцінка не наведена, тому що класифікація галузей в цих сферах (табл. Д6) не відповідає класифікації галузей з опитування.

ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

Через повномасштабну війну дефіцит робочої сили став головною проблемою українського бізнесу. Водночас рівень безробіття в Україні доволі високий — 11% за 2025 рік. Це наслідок «традиційної» для України проблеми розриву між навичками, які потрібні працедавцям, і тими, які мають працівники, яка загострилася з 2022 року.

Іще одним помітним розривом на ринку праці є значно нижчий рівень залучення до ринку праці жінок порівняно з чоловіками. Така ситуація склалася доволі давно, однак сьогодні перебування поза ринком праці близько 3,5 млн потенційних працівниць видається особливо марнотратним. Підвищити участь жінок у робочій силі необхідно не лише для збільшення пропозиції товарів і послуг, а й для того, щоб жінки могли замінити чоловіків, які приєдналися до Сил Оборони. Наше опитування показало, що майже три чверті жінок, які сьогодні не працюють, хотіли би знайти собі роботу, причому понад половина хотіли би зробити це протягом року.

Дослідження для інших країн показали, що більше залучення жінок до ринку праці підвищує не лише ВВП, але й продуктивність праці. При цьому розмір впливу може відрізнятись як за країнами, так і за галузями через наявність структурних, інституційних та культурних бар'єрів до участі жінок у ринку праці, а також горизонтальну дискримінацію. Відповідно політики, що допомагають збільшити зайнятість жінок, мають враховувати різні фактори та контекст країни. Наприклад, в Україні зобов'язання чоловіків брати частину декретної відпустки навряд чи може бути застосоване для родин, у яких чоловіки є військовослужбовцями. Водночас заходи, що допомагають зняти частину доглядового навантаження з жінок, сьогодні актуальні як ніколи.

Як для України, так і для інших країн головним чинником, що обмежує зайнятість жінок, є необхідність поєднувати оплачувану роботу з неоплачуваною працею в домогосподарстві (для 31% жінок, які мають дітей 0-6 років, наявність дитсадка чи дитячої кімнати — обов'язкова умова для знаходження роботи, ще 45% жінок вважають це бажаним). Ці обмеження можуть завадити жінкам працювати на посадах, де потрібна постійна присутність на робочому місці, з «нестандартним» робочим графіком, тих, які розташовані далеко від місця проживання жінки, тощо.

Наше опитування виявило, що для 40% жінок, які планують знайти роботу, тривала дорога до роботи є дуже значною перешкодою для виходу на ринок праці, і лише 11% не вважають це перешкодою. Водночас 36% респонденток готові переїхати до іншого населеного пункту заради роботи. Отже, **громади, де працедавці відчують дефіцит робочої сили, або самі працедавці, мають обдумати шляхи доставки потенційних працівників до робочого місця**

(наприклад, нові маршрути громадського транспорту або розвозки), а також надання житла, принаймні на перший час (наприклад, гуртожиток).

Звісно, такі рекомендації як збільшення кількості закладів дошкільної освіти чи груп продовженого дня у школах, залишаються актуальними. Однак, втілення цих рекомендацій додатково ускладнене міркуваннями безпеки — далеко не всі дитсадки мають укриття, а законодавчі можливості відкривати міні-дитсадки у приватних помешканнях або дитячі кімнати на підприємствах на практиці також обмежені наявністю укриттів у безпосередній близькості до таких об'єктів. За таких обмежень дистанційна робота для багатьох жінок може бути єдиною можливою. Тому як на законодавчому рівні, так і на рівні працедавців варто збільшити можливості для дистанційної чи гібридної роботи.

Наразі українське законодавство все ще досить сильно сфокусоване на захисті працівників та обмеженнях участі жінок, особливо жінок із дітьми, у важких роботах, роботі в нічні зміни тощо. На практиці такі обмеження можуть знизити шанси жінок знайти роботу. Хоча окремий закон скасував багато обмежень на час воєнного стану, **очевидна необхідність ухвалити новий Трудовий кодекс, що буде побудований на принципах більшої гнучкості (flexicurity) та рівноправ'я чоловіків і жінок.**

Для понад половини жінок, які хотіли би знайти роботу, її відповідність освіті чи попередній роботі не має великого значення. При цьому 61% жінок хотіли би навчатися, а ще близько 10% могли би навіть заплатити за навчання. Отже, жінки дуже відкриті до отримання нових навичок чи навіть опанування нової професії. Щоправда, лише 3% висловили бажання опанувати «чоловічу» професію. З іншого боку, 37% не дали чіткої відповіді на це запитання — тобто при правильній комунікації частину з них можна було б залучити до таких професій. Втім, більшість наших респонденток обрали «традиційно жіночі» галузі, такі як торгівля, особисті послуги, освіта чи соціальний захист.

РЕКОМЕНДАЦІЇ З ПОЛІТИКИ

1. Пріоритизація послуг з догляду

Наше дослідження, так само, як і інші дослідження для України та інших країн, виявило, що **помітною перешкодою для виходу на ринок праці є обов'язки з догляду.** Це особливо актуально для матерів дітей з інвалідністю і тих жінок, які піклуються про членів родини з важкими хворобами чи пораненнями. Тому найважливішою рекомендацією є розширення інфраструктури з догляду як для дітей (дошкільні заклади), так і для дорослих (соціальна послуга догляду вдома). Водночас майже по **11% опитаних нами жінок виявили бажання працювати в галузях освіти та соціальної допомоги, тож цей потенціал необхідно використати.**

2. Гнучкий графік, можливість працювати з дому

Згідно з нашим опитуванням, наявність гнучкого графіка роботи чи можливість працювати з дому важлива для багатьох жінок. Це підтверджується і **важливістю чинника «легкості дороги до роботи»** — більшість жінок не готові витрачати на дорогу понад одну годину. Отже, заохочення працедавців до

рішень, які можуть скоротити час у дорозі (від віддаленої роботи до надання гуртожитка) можуть підвищити участь жінок у ринку праці. Зі свого боку, місцева влада може позитивно вплинути на ринок праці за допомогою розвитку транспортних маршрутів, зокрема таких, що дозволяють поєднувати використання приватного та громадського транспорту.

3. Навчальні програми, поєднання навчання та зайнятості

Більшість жінок відкриті до навчання та опанування нових професій. Тобто маємо значний потенціал для розширення чинних навчальних програм ДСЗ та відкриття нових програм як у ДСЗ, так і в закладах освіти, а також на підприємствах. Розвиток дуальної освіти, що наразі просувається не надто добре, є одним зі способів підвищити зайнятість тих, хто наразі не входить до робочої сили. Варто розглянути й інші інструменти входу на ринок праці, такі як субсидовані програми стажування чи менторства.

При цьому особливу увагу потрібно звернути на дефіцитні спеціальності — технічні, робітників з інструментом тощо. Залучення жінок до таких спеціальностей чи галузей має супроводжуватися медіакампаніями та втіленням на практиці антидискримінаційного законодавства. Перший крок до цього — збір якісних даних про залучення працівників на різні позиції та оплати праці в гендерному розрізі.

4. Особлива увага вразливим групам

За результатами кластерного та регресійного аналізу помітно, що деякі категорії непрацюючих жінок (молодші, без дітей, з вищим доходом домогосподарства) може бути простіше залучити до ринку праці. Натомість внутрішньо переміщені особи та жінки старшого віку стикаються з більшими складнощами під час пошуку роботи через упередження та неспівпадіння навичок із вимогами працедавців. Тому цим групам потрібно приділяти комплексну увагу й надавати не лише допомогу з пошуком роботи, а й, за необхідності, фінансову підтримку під час навчання чи психологічну допомогу. Потрібно також проводити роз'яснювальну роботу для зниження дискримінації.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК 1. ПРАВОВІ НОРМИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА УЧАСТЬ ЖІНОК У РИНКУ ПРАЦІ

Таблиця Д1. Ключові норми трудового законодавства

Норма / проблема	НПА (посилання)	Тип впливу	Прогалина або обмеження норми	Практичний ефект для зайнятості жінок
Скасування переліку заборонених професій	<u>Наказ МОЗ № 1254 від 13.10.2017</u>	Відкриває доступ	Ст. 174 <u>КЗпП</u> зберігає формальну заборону підземних робіт (денонсація <u>МОП № 45 — 2024</u>)	Жінки отримали доступ до 450+ спеціальностей; Держслужба зайнятості запустила програму перенавчання
Денонсація Конвенції <u>МОП № 45</u> (підземні роботи)	<u>Закон України 2024 р.</u>	Відкриває доступ	Ст. 174 <u>КЗпП</u> формально не змінена — потребує узгодження	Усуває правову підставу для відмови у гірничих спеціальностях
Участь жінок у ЗСУ (добровільна служба)	<u>Закон України «Про військовий обов'язок і військову службу» № 2232-XII, ч. 12 ст. 1; Наказ МОО № 313/2021 та № 35/2022</u>	Відкриває доступ	Законодавство про поєднання служби і материнства фрагментарне	Нові технічні та медичні спеціальності у ЗСУ стали доступні жінкам
Гендерні квоти у виборчих списках	<u>Виборчий кодекс 2019 р.</u> (набрав чинності у 2023 р.), ст. 219	Стимул	Немає санкцій за недотримання квоти	40% жінок у кожній п'ятірці партійного списку; зростання представництва жінок у місцевих радах
Заборона відмови у прийнятті через вагітність / дітей	Ст. 184 <u>Кодексу законів про працю</u>	Антидискримінація → антистимул	Немає обов'язку надавати письмову відмову з мотивуванням; приховану дискримінацію при первинному відборі фактично неможливо довести	Роботодавці уникають наймати жінок з малими дітьми або тих, хто «може піти в декрет»

Норма / проблема	НПА (посилання)	Тип впливу	Прогалина або обмеження норми	Практичний ефект для зайнятості жінок
Штраф за дискримінаційні вакансії	Ст. 24-1 ЗУ « <u>Про рекламу</u> »; з 08.05.2025 — повноваження ДПСС (Закон № 3992-IX від 08.10.2024)	Антидискримінація	Контролюється лише текст оголошення; дискримінація в процесі добору поза контролем	Штраф 86 470 грн
Обмеження нічної роботи жінок	Ст. 175 <u>Кодексу законів про працю</u>	Захист → антистигматизація	КМУ не затвердив перелік галузей, тому норма у правовій невизначеності	У виробничих і технічних галузях роботодавці використовують як аргумент проти найму жінок на певні посади
Заборона нічної, надурочної роботи та відряджень для вагітних і матерів дітей до 3 р.	Ст. 176-177 <u>Кодексу законів про працю</u>	Захист → антистигматизація	Навіть за погодженням працівниці — на практиці роботодавець несе ризики і уникає таких кандидатів	Бар'єр для найму жінок у транспортній, будівельній, виробничій галузях
Рівна оплата за рівну працю	Ст. 21 ЗУ « <u>Про оплату праці</u> »; ст. 17 ЗУ « <u>Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків</u> »	Рівність	Немає обов'язкової звітності роботодавців про гендерний розрив; немає механізму перевірки	Гендерний розрив — 18,6%; жінки отримують менше навіть за однакову роботу в технічних галузях
Відпустка для догляду за дитиною до 3 р.	Ст. 179-181 <u>КЗпП</u> ; ЗУ « <u>Про відпустки</u> »	Захист → прив'язка до дому	Немає компенсації роботодавцю за тривалу відсутність; роботодавець несе витрати на збереження місця	Де-факто стимул утримуватись від найму жінок репродуктивного віку

Норма / проблема	НПА (посилання)	Тип впливу	Прогалина або обмеження норми	Практичний ефект для зайнятості жінок
Відсутність мінімального віку нагляду за дитиною в законі	<u>Постанова КМУ № 585/2020</u> — лише окремі випадки (до 7 р. — без особи старше 14 р.)	Прогалина	Загального мінімального віку, з якого дитину можна залишати саму, в нормативних актах немає	У поєднанні з нестачею дитсадочків та необхідністю супроводжувати молодших дітей до шкільних закладів правова невизначеність стосовно мінімального віку нагляду фактично прив'язує матір до дому — навіть якщо формальне право на роботу є
Послаблення захисних норм у воєнний час	<u>Закон Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану</u> № 2136 від 15.03.2022 (чинний)	Тимчасово відкриває доступ	Зоборонні норми автоматично відновляються після скасування ВС; системної реформи немає	Жінки залучені до нічних, підземних, надурочних робіт; але норми тимчасові
Нова оплачувана батьківська відпустка (проект)	Проект Трудового кодексу (№14386 від 15.01.2026), ст. 150	Перерозподіл догляду (проект)	Ще не ухвалений	по 2 місяці відпустки на кожного з батьків — стимул для батьків брати відпустку; зменшує «жіночий» тягар
Гендерна нейтральність захисних норм (проект)	Проект Трудового кодексу №14386, загальні положення	Системна реформа (проект)	Не ухвалений; ризик формальної нейтральності без реальних змін у розподілі обов'язків	Право на дистанційну роботу та гнучкий графік для вагітних без втрати статусу працівниці

Примітка: Тип впливу: «Відкриває доступ» — норма прямо дозволяє або розширює участь жінок; «Антидискримінація» — забороняє нерівне ставлення; «Захист → антистимул» — захищає зайнятих, але відлякує роботодавця; «Прогалина» — законодавча норма відсутня; «Стимул» — заохочення, а не зобов'язання; «Тимчасово» — норма діє лише під час воєнного стану; «Проект» — у законопроекті, ще не ухвалено.

ДОДАТОК 2. РОЗРАХУНОК КІЛЬКОСТІ НАСЕЛЕННЯ ТА СПІВВІДНОШЕННЯ КІЛЬКОСТІ ЗАЙНЯТИХ ДО НАСЕЛЕННЯ КІЛЬКІСТЬ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ

Для моделювання економічного впливу долучення до ринку праці безробітних та економічно неактивних жінок ми беремо дані лише про **населення, що живе на підконтрольній території України**, оскільки саме ці люди зараз беруть участь у ринку праці. До 2022 року Держстат оцінював населення включно з ОРДЛО, але без Криму, тому скористаємося оцінкою, що вийшла наприкінці 2019 року для підконтрольної території. На той час на підконтрольній території України жило 37 млн осіб. Скоригувавши цю кількість на середнє природне скорочення населення (0,7% на рік, розраховане за даними Держстату), можна визначити, що наприкінці 2021р. на підконтрольній території жило 36,5 млн осіб. З урахуванням кількості зайнятого населення на той час (15,6 млн осіб) співвідношення зайнятих до населення загалом становило 0,427 (це ключовий параметр базової моделі).

Оцінимо кількість населення в 2025 році з урахуванням природного скорочення, а також еміграції. За **оцінками ЦЕС**, наприкінці 2025 року за кордоном проживали 5,6 млн українців, отже, на підконтрольній території було трохи більше **30 млн осіб**. За опитуванням **ОСЕДС**, у 2023р. в Україні було 31,1 млн осіб. Імовірно, ці дані були розраховані шляхом коригування даних 2019 року на кількість біженців (від 5 до 6,3 млн осіб).

ВІДНОШЕННЯ ЗАЙНЯТИХ ДО НАСЕЛЕННЯ

З урахуванням інформації Info Sapiens та враховуючи, що частка населення віком 0-17 років становить близько 14,6% (оцінки Інституту демографії), а зайнятих населення 18+ становить 49,35% можна порахувати, що відношення зайнятих загалом до населення наразі становить 0,421 ($=0,4935 \cdot 0,854$).

На скільки може змінитися відношення зайнятих до загальної кількості населення, якщо всі жінки, які висловили таке бажання, знайдуть роботу?

Для цього потрібно зробити деякі припущення про структуру населення. Станом на початок 2022 року **частка населення 18-65 років**, за даними Держстату, **становила трохи більше 64%**. Дані Інституту демографії дозволяють припустити, що сьогодні ця частка також становить 64%, тож візьмемо цей показник за основу (якщо він менший, то додаткове економічне зростання буде нижчим, адже виросте частка населення старшого віку).

Частка жінок серед населення віком 18-65 років, за даними опитування Info Sapiens про робочу силу, становить **51,8%**, отже, **їхня частка в загальному населенні становить 33,6%** ($0,64 \cdot 0,518$).

Серед цих жінок **47,8% безробітні або не беруть участі в робочій силі**, тобто **їхня частка в населенні загалом становить 16%** ($0,336 \cdot 0,478$).

Із них 73%, за нашим опитуванням, хотіли би знайти роботу. Якщо їм усім це вдасться, за інших рівних умов, відношення кількості зайнятих до загальної кількості населення виросте на 11,7 в.п. ($0,16 \cdot 0,73$).

ОЦІНКА СТРУКТУРИ ЗАЙНЯТОСТІ

Далі потрібно оцінити структуру зайнятості в 2025 році. На жаль, останні дані Держстату з опитування робочої сили — за 2021 рік. А оскільки з великою імовірністю через повномасштабну війну як структура економіки, так і структура зайнятості змінилися, не можна просто екстраполювати структуру зайнятості 2021 року на 2025 рік.

Держстат публікує дані про зайнятість на підприємствах (тобто без бюджетних установ та, імовірно, без урахування неформальної зайнятості), проте, як ілюструє таблиця Д2, ці дані доволі сильно відрізняються від даних про зайнятих з опитування робочої сили (наприклад, кількість зайнятих за опитуванням робочої сили майже вдвічі перевищує кількість зайнятих на підприємствах). Крім того, різниця між цими даними не є сталою. Отже, оскільки дані опитування робочої сили є найбільш повними даними про зайнятість, будемо спиратися на них, попри те, що вони не оновлювалися з 2022 року.

Таблиця Д2. Перевищення кількості зайнятих за опитуванням робочої сили (збір даних зупинено у 2021 році) над кількістю, отриманою зі звітності підприємств (опитування тривають), %

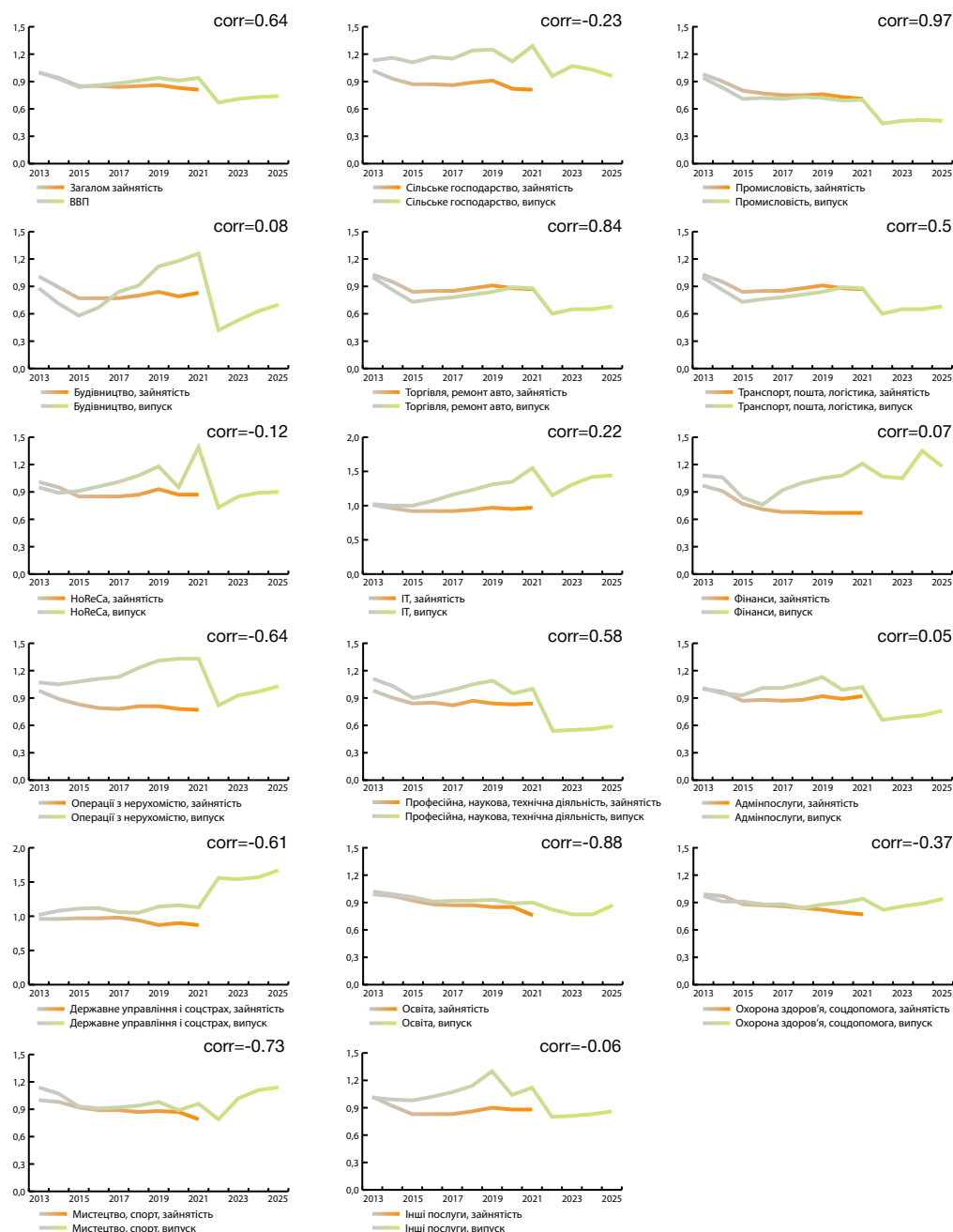
	2015	2021
Усього	97.35	72.37
Сільське, лісове та рибне господарство	346.73	367.41
Промисловість	6.45	6.74
Будівництво	127.33	97.50
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	59.43	54.22
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	7.16	12.58
Тимчасове розміщування й організація харчування	42.06	13.86
Інформація та телекомунікації*	-0.80	-33.88
Фінансова та страхова діяльність	13.45	2.51
Операції з нерухомим майном	12.26	10.11
Професійна, наукова та технічна діяльність	32.67	25.39
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	2.41	5.28
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування**	-	-
Освіта	4769.20	2809.06
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	844.79	18.17
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	325.51	251.63
Інші види економічної діяльності	161.87	145.78

Джерело: Дані Держстату, розрахунки авторів. *для ІТ сектору кількість зайнятих на підприємствах перевищує кількість зайнятих загалом, імовірно, через різні визначення меж цього сектору. **оскільки в секторі держуправління немає підприємств (лише бюджетні установи), даних про них у звіті про зайнятість на підприємствах немає.

Зміни зайнятості мають бути пов'язані зі змінами ВВП. Спробуємо скористатися цим зв'язком для оцінки структури зайнятості в 2025р. Спершу розглянемо індекси валової доданої вартості й зайнятості за секторами. Як видно з рис. Д1, у деяких секторах зміна випуску значно пов'язана зі зміною зайнятості, тоді як в інших практично не пов'язана. Тож у секторах, де коефіцієнт кореляції між індексом зайнятості й випуску перевищує 0,6, вважатимемо, що індекс зайнятості змінився так само, як індекс ВВП. У решті секторів вважатимемо, що індекс зайнятості в секторі змінився так само, як і середній індекс. Таким чином отримаємо індекси зайнятості для всіх секторів у 2025 році.

Рисунок Д1.

Індекси ВВП (2012-2025) та зайнятості (2012-2021), 2012=100; коефіцієнти кореляції, розраховані за 2013-2021рр.



Джерело: Держстат, розрахунки авторів

Далі, щоб розрахувати частку певного сектора у зайнятості, домножимо частку цього сектора у 2012 році на розрахований індекс цього сектора в 2025 році та поділимо на загальний індекс зайнятості 2025 року. Результат показаний у таблиці Д3 в колонці «оцінка за індексами».

$$\begin{aligned} \text{Частка сектора (2025)} &= \frac{\text{зайнятість у секторі (2012)} * \text{індекс зайнятості в секторі (2025)}}{\text{загальна зайнятість (2012)} * \text{індекс загальної зайнятості (2025)}} = \\ &= \text{частка сектора (2012)} * \frac{\text{індекс зайнятості в секторі (2025)}}{\text{індекс загальної зайнятості (2025)}} \end{aligned}$$

Щоб перевірити розрахунки, розрахуємо структуру зайнятості дещо іншим способом. Розглянемо дані Держстату про галузевий розподіл ВВП та галузевий розподіл зайнятості. Для галузей, у яких кореляція частки у ВВП та частки в зайнятості перевищує 0,6, вважатимемо, що частка у зайнятості змінилася так само, як і частка у ВВП. Для інших галузей (де зайнятість не надто корелює з ВВП) вважатимемо частку зайнятих рівною середній за 2013-2021 роки.

Результат показано в таблиці Д3, колонці «оцінка за частками». У колонці «середня оцінка» цієї таблиці показано середнє арифметичне двох оцінок зважених так, щоб сума часток дорівнювала 100%. **Саме цю середню оцінку будемо використовувати в подальших розрахунках.**

Обчислену структуру зайнятості ми додатково валідували. Для цього на основі даних Держстату щодо зайнятості на підприємствах за 2022–2024 роки за допомогою лінійної регресії ми спрогнозували зайнятість за галузями в 2025 році. Отримані відсоткові зміни відносно 2021 року екстраполювали на показники зайнятості населення станом на 2021 рік (за даними Держстату). Метод ґрунтується на гіпотезі, що загальна зайнятість змінювалася пропорційно до зайнятості на підприємствах.

Головним обмеженням цього методу стала відсутність прогнозу щодо зайнятості у секторах «Освіта» та «Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування», оскільки дані про зайнятість на підприємствах не містять інформації щодо бюджетних установ, а в цих галузях усі або переважна частина працівників зайняті саме в бюджетних установах.

Для безпосередньої валідації структури зайнятості (таблиця Д3) за 100% взяті всі сектори економіки, окрім двох. Порівняння «середньої оцінки, 2025» **з екстрапольованими показниками** повної зайнятості показало середню розбіжність |0,5 в.п.| (максимальна – 1,4 в.п.) Це свідчить про достатню точність оцінки зайнятості, побудованої на основі динаміки ВВП.

Таблиця Д3. Оцінка структури зайнятості за галузями

	2021, факт	2025, оцінка за індексами	2025, оцінка за частками	середня оцінка, 2025	середня оцінка, 2025, без двох сфер	екстрапольована оцінка на базі офіційної зайнятості, 2025, для валідації середньої оцінки
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	17.2%	17.7%	17.5%	16.9% ↓	21.0%	19.9%
Промисловість	14.8%	12.7%	12.6%	12.1% ↓	15.0%	14.9%
Будівництво	4.4%	4.5%	3.1%	3.7% ↓	4.6%	4.0%
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	23.1%	22.6%	22.2%	21.5% ↓	26.7%	28.1%
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	6.2%	6.3%	6.1%	6.0% ↓	7.5%	6.6%
Тимчасове розміщування й організація харчування	1.8%	1.9%	1.5%	1.6% ↓	2.0%	2.4%
Інформація та телекомунікації	1.9%	1.9%	2.2%	2.0% ↑	2.5%	2.6%
Фінансова та страхова діяльність	1.3%	1.4%	1.4%	1.3%	1.6%	1.3%
Операції з нерухомим майном	1.6%	1.5%	1.6%	1.5% ↓	1.9%	2.0%
Професійна, наукова та технічна діяльність	2.7%	2.8%	2.6%	2.6% ↓	3.2%	3.7%
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	2.0%	2.1%	1.9%	1.9% ↓	2.4%	2.3%
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	5.6%	10.5%	10.5%	10.1% ↑	–	–
Освіта	8.0%	9.8%	9.8%	9.4% ↑	–	–
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	5.9%	6.0%	6.1%	5.8% ↓	7.2%	7.1%

	2021, факт	2025, оцінка за індек- сами	2025, оцін- ка за част- ками	серед- ня оцін- ка, 2025	серед- ня оцін- ка, 2025, без двох сфер	екстрапольо- вана оцінка на базі офі- ційної зайня- тості, 2025, для валідації середньої оцінки
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	1.1%	1.7%	1.2%	1.4% ↑	1.7%	1.7%
Надання інших видів послуг	2.3%	2.4%	2.2%	2.2% ↓	2.7%	3.5%
Загалом	100%	100%	100%	100%	100%	100%

ДОДАТОК 3. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ СОЦІОЛОГІЧНОГО ОПИТУВАННЯ

Таблиця Д4. Результати імовірнісної регресії. Залежна змінна — те, що респондентка планує в майбутньому знайти роботу

	змінні	коефіцієнт	ст. помилка	P>z
вік (56-65 років — базова категорія)	Вік 18-24	1.459***	0.282	0.000
	Вік 25-35	0.715***	0.204	0.000
	Вік 36-45	1.064***	0.209	0.000
	Вік 46-55	0.586***	0.169	0.001
тип населеного пункту (село — базова категорія)	СМТ	0.115	0.216	0.595
	місто	0.476***	0.126	0.000
немає досвіду роботи		-0.360***	0.101	0.000
сімейний статус (неодружена — базова категорія)	заміжня	-0.135	0.164	0.412
	розлучена	-0.017	0.209	0.937
	вдова	-0.320	0.256	0.212
кількість дітей	до 3 років	-0.375**	0.178	0.035
	4-6 років	0.024	0.143	0.868
	7-17 років	0.235**	0.098	0.017
	18-23 років	0.005	0.149	0.974
	23+ років	0.051	0.095	0.594
діти 23+ років, які живуть разом із респонденткою		-0.327**	0.164	0.046
особа завжди жила в цьому НП		-0.208	0.146	0.154
особа переїхала через війну		-0.003	0.218	0.987
особа має статус ВПО		0.069	0.242	0.774
розмір домогосподарства		0.087	0.053	0.101
освіта (середня — базова категорія)	профтех	0.052	0.183	0.777
	коледж	0.072	0.176	0.684
	бакалавр	-0.027	0.162	0.866
	магістр	0.040	0.172	0.815

	змінні	коефіцієнт	ст. помилка	P>z
самооцінка доходу (економимо навіть на їжі — базова категорія)	вистачає на їжу, але купити одяг проблема	0.224	0.182	0.218
	вистачає на їжу й одяг, але купити товари тривалого користування проблема	0.192	0.181	0.288
	вистачає на все, окрім великих покупок, таких як житло	0.231	0.227	0.310
	вистачає на все	-0.986**	0.401	0.014
які види соцдопомоги отримує респондентка	на дітей до 3 років	0.983***	0.269	0.000
	як ВПО	-0.890***	0.227	0.000

*** значущість на рівні 1%, ** - на рівні 5%, * - на рівні 10%

Таблиця Д5. Результати оцінки впорядкованої імовірнісної моделі (ordered probit), залежна змінна — очікувана зарплата

	змінні	коефіцієнт	P>z
освіта (середня — базова категорія)	профтех	0.117	0.526
	коледж	0.311	0.085
	бакалавр	0.475***	0.007
	магістр	0.557***	0.002
регіони (Київ — базова категорія)	Північ	-0.791***	0.000
	Захід	-0.453***	0.007
	Центр	-0.801***	0.000
	Південь	-0.533***	0.003
	Схід	-0.571***	0.009
	досвід роботи, роки	0.008	0.110
	досвід безробіття, роки	0.015	0.150
неважливо, чи відповідає робота освіті		0.307**	0.037
неважливо, чи відповідає робота попередньому досвіду		-0.306*	0.054
посада, на яку претендує респондентка	некваліфікована робітниця	-0.580***	0.000
	кваліфікована робітниця	-0.337***	0.003
	професіоналка	-0.192*	0.083
	менеджерка	0.561***	0.000
	фрілансерка	0.234**	0.037
	підприємиця	0.159	0.241

	змінні	коефіцієнт	P>z
додаткові ви- моги до роботи (неважливо — базова катего- рія)	часткова зайнятість — бажано	-0.169	0.138
	часткова зайнятість — обов'язково	0.007	0.977
	гнучкий робочий час — бажано	-0.088	0.546
	гнучкий робочий час — обов'язково	-0.204	0.344
	транспортна зручність — бажано	0.480**	0.010
	транспортна зручність — обов'язково	0.351*	0.070
	менше години на дорогу — бажано	0.324	0.146
	менше години на дорогу — обов'язково	0.264	0.232
	дитсадок — бажано	0.285**	0.029
	дитсадок — обов'язково	0.194	0.388
	дружній колектив — бажано	-0.036	0.891
	дружній колектив — обов'язково	0.087	0.743
	можливість працювати віддалено — бажано	0.103	0.407
	можливість працювати віддалено — обов'язково	0.165	0.413
	можливість навчатися — бажано	0.038	0.851
	можливість навчатися — обов'язково	0.275	0.241
	кар'єрні можливості — бажано	0.265	0.115
	кар'єрні можливості — обов'язково	0.181	0.405
	можливість закордонних відряджень — бажано	0.290**	0.018
	можливість закордонних відряджень — обов'язково	-0.351	0.193

Примітка: до моделі включені демографічні чинники, але в таблиці вони не відображені. Повні таблиці автори можуть надати на прохання.

*** значущість на рівні 1%, ** - на рівні 5%, * - на рівні 10%

ДОДАТОК 4. ОЦІНКА ЗМІНИ ВИПУСКУ ДЛЯ РІЗНИХ СЦЕНАРІЇВ ЗМІНИ ЗАЙНЯТОСТІ В ЕКОНОМІЦІ ЗАГАЛОМ ТА ЗА СЕКТОРАМИ

Розрахунки впливу зміни робочої сили на ВВП виконані на основі виробничої функції. Припустимо, що виробнича функція має постійну віддачу від масштабу і визначається як

$$Y_t = Z_t (H_t L_t)^\alpha K_t^{1-\alpha}$$

де Y_t – обсяг виробництва в період t , Z_t – сукупна продуктивність економіки, H_t – людський капітал (вимірює якість працівників), L_t – (зайняте) населення, K_t – фізичний капітал. Використовуючи малі літери для позначення відсоткових змін (тобто $x_t = (X_t - X_{t-1})/X_{t-1} \approx \log(X_t/X_{t-1})$), отримуємо

$$y_t = z_t + \alpha h_t + \alpha l_t + (1 - \alpha)k_t.$$

Це рівняння показує, що сукупне зростання має чотири компоненти: зростання продуктивності праці (z_t), зростання (зайнятого) населення (l_t), накопичення фізичного капіталу (k_t), підвищення якості людського капіталу (h_t); α – частка праці в загальному виробництві.

Частка робочої сили (α) для України становить приблизно 0,55, що близько до середнього показника країн Східної Європи (дані Penn World Tables). Дані щодо капіталу та його амортизації отримано з Держстату, розрахунок даних про працю наведено вище, щорічне зростання продуктивності праці дорівнює 1,6% (дані Penn World Tables).

Зростання людського капіталу розраховуємо таким чином:

$$H_t = H_{t-1} \times \left(1 + g_H + \phi \log \log \left(\frac{H_{t-1}^{base}}{H_{t-1}} \right) \right)$$

де g_H – базове зростання якості людського капіталу (з PWT), а термін $\log(H_{t-1}^{base}/H_{t-1})$ означає «надолуження» між Україною та базовою країною (у нашому випадку Німеччиною). У PWT, $\phi \approx -0.13$. Це означає, що якщо в Німеччині людський капітал на 20% кращий, ніж в Україні у певному році, то наступного року розрив становитиме $1 - 0.13 \times 20\% = 17.4\%$. Ми моделюємо цей процес надолуження як пасивний, але більше інвестицій в освіту можуть пришвидшити таке надолуження.

Дані в таблиці Д6 отримані від Вероніки Мовчан, яка зробила ці розрахунки для нас pro bo. В таблиці представлене зростання випуску за галузями, якщо зайнятість у цих галузях виросте на 5%, 7%, 10% або 15%. Для інших значень зростання робочої сили ми проводимо лінійну екстраполяцію на основі даних таблиці Д6.

Таблиця Д6. Зростання випуску (%) за різних сценаріїв зростання зайнятості

	зростання зайнятості			
	5%	7%	10%	15%
Сільське господарство				
Вирощування зернових	1.61	2.22	3.12	4.56
Виробництво тварин і рибальство	2.92	4.05	5.70	8.35
Лісівництво	7.51	10.57	15.20	23.04
Видобувна промисловість				
Видобуток вугілля, нафти й газу	2.33	3.24	4.59	6.76
Видобуток металевих руд	1.63	2.26	3.20	4.72
Видобуток інших копалин	2.37	3.29	4.65	6.86
Переробна промисловість				
Рибні продукти	2.32	2.77	3.27	3.87
Виробництво м'ясних продуктів	3.74	5.18	7.31	10.73
Виробництво фруктів та овочів	3.01	4.15	5.81	8.41
Виробництво жиру та олії	2.68	3.73	5.27	7.76
Молочні продукти	4.33	6.01	8.50	12.54
Борошномельно-круп'яна промисловість	3.20	4.22	5.54	7.34
Інші харчові продукти	3.15	4.31	5.94	8.43
Виробництво текстилю	7.85	11.02	15.80	23.82
Виробництво одягу	5.89	8.26	11.81	17.74
Шкіряні товари	10.38	14.64	21.14	32.22
Продукція з деревини	8.05	11.32	16.29	24.70
Паперова та друкована продукція	2.51	3.46	4.83	6.98
Нафтопродукти й коксівне вугілля	2.46	3.32	4.50	6.22
Хімічні продукти, добрива, гума, пластик, фарби	4.30	5.99	8.49	12.57

	зростання зайнятості			
	5%	7%	10%	15%
Фармацевтична продукція	3.15	4.34	6.07	8.79
Вироби зі скла, глини, цементу й каменю	2.73	3.80	5.37	7.92
Метали й металопродукція	3.16	4.40	6.22	9.18
Виробництво машин	6.39	8.96	12.85	19.35
Побутова електроніка й оптичні прилади	4.03	5.60	7.91	11.62
Компоненти електроніки	5.85	8.18	11.66	17.43
Електромотори, обладнання й акумулятори	10.86	15.35	22.25	34.14
Транспортне обладнання	4.18	5.79	8.12	11.84
Меблі та ювелірна продукція	4.85	6.78	9.66	14.42
Виробництво електроенергії й газу	2.07	2.87	4.05	5.95
Виробництво води, пару, переробка відходів	3.49	4.85	6.87	10.17
Оптова й роздрібна торгівля	2.72	3.76	5.29	7.72
Транспорт				
Наземний транспорт	1.84	2.54	3.58	5.24
Водний транспорт	2.56	3.53	4.93	7.13
Авіація	4.33	6.03	8.53	12.59
Транспортні допоміжні послуги	2.53	3.51	4.95	7.27
Телекомунікації	4.15	5.79	8.24	12.26
Комп'ютерні та інформаційні послуги	1.42	1.98	2.82	4.21
Страховання	3.38	4.70	6.64	9.80
Банківські та фінансові послуги	3.17	4.39	6.19	9.09
Інші професійні послуги	2.57	3.57	5.04	7.41
Готелі та ресторани	4.09	5.70	8.07	11.93
Інші приватні послуги	2.64	3.67	5.19	7.64
Будівництво	0.48	0.67	0.95	1.39
Публічні послуги	0.83	1.16	1.65	2.46

ДОДАТОК 5. РЕКОМЕНДАЦІЇ ЗІ СТИМУЛЮВАННЯ ЗАЛУЧЕННЯ ЖІНОК ДО РИНКУ ПРАЦІ

Таблиця Д7. Рекомендації для держави та роботодавців щодо стимулювання залучення жінок до ринку праці

Напрямок	Рекомендації для держави та місцевої влади	Рекомендації для роботодавців
Інфраструктура та умови	Розвиток доглядових послуг (дитсадки, групи продовженого дня, соціальний догляд за дорослими). Стимулювання приватних надавачів таких послуг — відкриття міні дитячих садків, надання догляду вдома. Розбудова транспортної мережі та забезпечення доступності соціального житла в місцях кадрового дефіциту. Компенсації для роботодавців за адаптацію робочих місць.	Впровадження гнучких умов праці (дистанційна, гібридна робота) та створення дитячих кімнат на підприємствах. Організація розвозок та надання гуртожитків. Адаптація умов роботи для працівників із нетипових груп (наприклад, допоміжні прилади для зменшення фізичного навантаження).
Навчання та розвиток	Забезпечення програм безкоштовного перенавчання (зокрема через ваучери ДСЗ) та популяризація залучення жінок у нетипові для них професії. Заохочення закладів освіти розробляти програми дуальної освіти та залучати до них бізнес.	Наявність можливостей для саморозвитку та чітких кар'єрних перспектив. Створення програм внутрішнього стажування та менторства. Участь у програмах дуальної освіти.
Корпоративна культура та рівність	Посилення роботи з виявлення дискримінації при наймі та моніторинг розривів в оплаті праці.	Формування дружнього колективу та здорової корпоративної культури. Забезпечення конкурентного рівня зарплати згідно з ринковими очікуваннями.
Комунікація та підтримка	Проведення інформаційних кампаній для подолання гендерних стереотипів щодо вибору професії. Запровадження індивідуальних кар'єрних радників для вразливих груп.	Активна комунікація про наявні вакансії через ДСЗ, неформальні мережі та онлайн-агрегатори. Підтримка жінок, які повертаються з відпусток для догляду за дитиною.

ДОДАТОК 6. ПРОГРАМИ ПЕРЕНАВЧАННЯ ДЛЯ ЖІНОК

Таблиця Д8. Програми, що допомагають жінкам перенавчатись і працевлаштуватись

Назва програми	Хто реалізує	Хто фінансує	Деталі програми	Діюча / завершена	Період дії (якщо зазначено)	Тільки для жінок / універсальні
Експериментальний проєкт ДСЗ: навчання жінок «нетипових» професій	Державна служба зайнятості (ДСЗ) / Мінекономіки	Держбюджет України	Жінки можуть безоплатно опанувати 31 професію (водійка трамвая / тролейбуса, операторка верстатів з ЧПК, майстерка з монтажу відновлювальної енергетики, трактористка, слюсар-ремонтниця тощо). Тривалість до 10 місяців, вартість навчання до 30 280 грн. Заявка онлайн або у центрі зайнятості.	Діюча програма	3 листопада 2024	Для жінок
Ваучер на навчання від ДСЗ	Державна служба зайнятості (ДСЗ) / Мінекономіки	Держбюджет України	Ваучер покриває навчання за 156 спеціальностями (агроінженерія, початкова освіта, демінування тощо). Максимальна вартість — 30 280 грн. Доступний усім зареєстрованим безробітним. Заявка онлайн або у центрі зайнятості.	Діюча програма	Постійна, перелік спеціальностей оновлюється раз на рік	Універсальна
LEP4WORK	Український Жіночий Фонд	Міжнародна організація праці (МОП)	Проєкт включав різні механізми підтримки зайнятості для жінок, молоді, переселенців, людей з інвалідністю, ветеранок та ветеранів — від тренінгів та надання грантової підтримки, до перекваліфікації та мотиваційних зустрічей.	Програма завершена	Серпень 2025 — березень 2026	Універсальна, 70% жінок
OnTrack — Reskilling Ukraine	Beredskapslyftet (шведська НКО) / Мінекономіки України	Уряд Швеції, приватні фонди та бізнес	Безоплатні програми перекваліфікації у сфері транспорту, виробництва та будівництва. Поєднує теорію та практику. Передбачено безоплатне проживання та харчування, супровід і допомога з працевлаштуванням.	Діюча програма	3 2024	Для жінок
«Від навчання до працевлаштування» (Skills4Recovery)	Фонд розвитку підприємництва / GIZ / Solidarity Fund PL	ЄС, Німеччина, Польща, Естонія (Мультидонорська ініціатива Skills4Recovery)	Грантова програма перекваліфікації у будівництві, транспорті та логістиці, сільському господарстві, сфері послуг. Реалізується через Ощадбанк. Орієнтована на ветеранів, людей з особливими потребами та жінок. Роботодавці подають заявки на навчання кандидатів.	Діюча програма	Старт: червень 2025	Універсальна

Назва програми	Хто реалізує	Хто фінансує	Деталі програми	Діюча / завершена	Період дії (якщо зазначено)	Тільки для жінок / універсальні
<u>Women For The Future — менторська програма</u>	Happy Monday (ГО «Професіонали майбутнього»)	ООН Жінки, Уряд Швеції у співпраці з Офісом Віцепрем'єрки з питань євроінтеграції	Чотири хвили двомісячної менторської програми. Групове та індивідуальне менторство. Допомога у пошуку роботи, зміні кар'єри, відновленні після вимушеної перерви. Конкурсний відбір. Безоплатно. Понад 74 000 жінок підтримано за всі роки ініціативи.	Програма завершена	Жовтень 2024 — листопад 2025 (4 хвили)	Для жінок
<u>«Будую свій шлях» — онлайн-курс (Women For The Future)</u>	Happy Monday / ООН Жінки в Україні	ООН Жінки, Уряд Швеції	Безоплатний онлайн-курс для професійного зростання. Навчання кар'єрним навичкам, пошуку роботи, самопрезентації.	Діюча програма	Запуск: квітень 2025	Для жінок
<u>Empowering Women in Agrifood</u>	Impact Force / ООН Жінки	Уряд Ісландії, Уряд Франції; Мінцифри України, Дія. Бізнес	Навчання підприємницьким та цифровим навичкам для жінок у сфері агропродовольства. Мета — економічна інтеграція та фінансова безпека постраждалих від війни.	Діюча програма	Початок — листопад 2024	Для жінок
<u>Програма підтримки жіночого підприємництва «Повір» (Рівненський регіон)</u>	Дія.Бізнес Рівне + International Orthodox Christian Charities (IOCC)	PC USA (Presbyterian Church USA) через IOCC	2 місяці навчання: маркетинг, фінансове планування, бізнес-планування, презентація ідей, кар'єрне зростання. Гранти для найкращих учасниць + оплачувані стажування. 50 учасниць на хвилю.	Діюча програма	3 січня 2025	Для жінок
Програма «Відважна» (Мінцифри)	Дія.Бізнес / Мінцифри / Офіс з розвитку підприємництва та експорту	Держбюджет; у партнерстві з бізнесом	«Відважна» — перша в Україні масштабна акселераційна програма, яка допомагає підприємцям трансформувати традиційний бізнес у цифрово зрілий та конкурентний. Освітня система побудована на 9 ключових секторах цифрової зрілості — від цифрового маркетингу до кібербезпеки.	Діюча програма	3 2023	Для жінок
<u>Women Leadership Programme (WLP) — MIM / IMD</u>	Бізнес-школа MIM / IMD (Швейцарія)	IMD's Lundin Sustainability Chair	Програма для жінок-лідерок. Знання, інструменти та мережа для ефективного впливу на розвиток країни в умовах воєнного стану та постконфліктної відбудови.	Діюча програма	3 2024	Для жінок

Назва програми	Хто реалізує	Хто фінансує	Деталі програми	Діюча / завершена	Період дії (якщо зазначено)	Тільки для жінок / універсальні
<u>Projector Creative & Tech Foundation — IT та креативні індустрії для жінок</u>	Projector Foundation (ГО)	Європейський Союз / приватні донори	Безоплатне онлайн-навчання в IT та креативних індустріях (дизайн, маркетинг, PM) для жінок-ВПО та переселенок. Проводиться хвилями. Після навчання — HR-підтримка, складання резюме, готовий проєкт для портфоліо. Вимога: рівень англійської B1+.	Програма завершена	2022–2025	Для жінок
<u>SheCodes Foundation Ukraine — програмування для жінок</u>	SheCodes Foundation (міжнародна НКО)	Приватні донори / SheCodes Foundation	Безоплатні онлайн-курси з програмування для українських жінок (біженок та ВПО). Мета — навчити кодингу з нуля. Мова навчання — англійська (рівень Intermediate). Тривалість 1–4 місяці. Заявка на сайті shecodesfoundation.org/ukraine .	Діюча програма	З 2022 р., набір відкритий	Для жінок
<u>Beetroot Academy — КРИЛА (WINGS) та Empower Ukraine</u>	Beetroot Academy (шведсько-українська IT-школа)	UNFPA / Swedish Institute / Susanne Hobohm Foundation	Декілька проєктів: КРИЛА — цифрова освіта для жінок у невеличких громадах зі стипендіями; Empower Ukraine — IT-навчання для ВПО та вразливих груп з підтримкою менторів. Напрями: вебробота, Python, цифровий маркетинг.	Діюча програма	З 2023	Універсальна
<u>SkillBoost Ukraine — цифрові навички та AI (Beetroot + Swedish Institute)</u>	Beetroot Academy / Swedish Institute	Міністерство закордонних справ Швеції	Безоплатна програма для IT-фахівців, держслужбовців і представників громадського сектору для опанування цифрових навичок та штучного інтелекту.	Діюча програма	З 2024, наразі нових заявок не приймає	Універсальна
<u>Iron Women — навчання управлінню будівельною технікою</u>	Beredskapslyftet / Reskilling Ukraine / Volvo CE / ETS Group	Уряд Швеції / приватні партнери (Volvo CE)	Безоплатне навчання на операторку екскаватора та фронтального навантажувача. Жінки від 18 років з водійським посвідченням будь-якої категорії. Включає онлайн-теорію та інтенсивну практику. Проживання та харчування — безоплатно.	Програма завершена	Жовтень 2024–2025	Для жінок

Назва програми	Хто реалізує	Хто фінансує	Деталі програми	Діюча / завершена	Період дії (якщо зазначено)	Тільки для жінок / універсальні
<u>She Drives — навчання водійок автобусів</u>	ГО «Фундація інституційного розвитку» / Мінрозвитку громад / ООН Жінки	Швеція (через ООН Жінки)	Пілотний проєкт навчання та працевлаштування водійок автобусів. 100 жінок у 10 регіонах України. Партнер з працевлаштування — Київпастрас та міжміські перевізники. Жінки від 21 до 65 років з посвідченням категорії В, С, СЕ або D1.	Програма завершена	2024–2025	Для жінок
<u>Навчання машиністок метро — Київський метрополітен</u>	Київський метрополітен	Комунальний бюджет Київської міської ради	Набір жінок на навчання за спеціальністю машиністки метро. Тривалість навчання ~ 7 місяців. Подати заявку можна через анкету на сайті Київметро.	Діюча програма	3 2025	Для жінок
<u>ВОНА — економічна безпека жінок (UNFPA / Beetroot)</u>	Beetroot Academy / UNFPA Україна	UNFPA (Фонд ООН у галузі народонаселення)	Програми підвищення економічної безпеки жінок, які пережили або перебувають у зоні ризику гендерно зумовленого насильства. Доступ до ІТ-освіти та можливостей особистого і професійного розвитку.	Діюча програма	3 2023	Для жінок
<u>America House Kyiv — англійська, майстер-класи, лідерство (Point of Youth)</u>	America House Kyiv (Держдеп США / Посольство США)	Уряд США (Державний департамент)	Безоплатні програми: курси англійської, розмовні клуби з американцями, майстер-класи з розвитку кар'єрних навичок. Програма лідерства Point of Youth для молоді з Києва, Одеси та Львова (2 місяці). Усі заходи безоплатні.	Діюча програма	Постійна (регулярні набори)	Універсальна
<u>EU4Business — підтримка жінок-підприємниць (ЄБРР / ЄС)</u>	ЄБРР / банки-партнери (Raiffeisen, Ukrsibbank, Credit Agricole тощо)	Європейський Союз / ЄБРР	<u>Програма підтримки жіночого підприємництва:</u> доступ до кредитування для women-led SMEs, консультаційна підтримка, менторинг, тренінги, мережування та розвиток бізнес-навичок. Частина фінансування реалізується через банки-партнери.	Діюча програма	2023–2027	Для жінок
<u>Empowerment of Women in Tech (EPAM)</u>	EPAM Systems (EPAM University)	EPAM Systems	Безкоштовна освітня програма для жінок, спрямована на здобуття технічних навичок у сфері ІТ (програмування, тестування, робота з даними). Передбачає онлайн-навчання, практичні завдання та можливість подальшого працевлаштування в компанії.	Діюча програма	3 2022 року	Для жінок

Назва програми	Хто реалізує	Хто фінансує	Деталі програми	Діюча / завершена	Період дії (якщо зазначено)	Тільки для жінок / універсальні
<u>Craft & Business (EU4Business)</u>	EU4Business (за участі місцевих партнерів в Україні)	Європейський Союз	Програма підтримки малого бізнесу у сфері крафтового виробництва. Включає навчання підприємництва, розвиток бренду, доступ до фінансування та підтримку виходу на ринок.	Діюча програма	3 2020 року	Універсальна
<u>Helvetas Ukraine Skills Program</u>	Helvetas Ukraine	Швейцарська агенція розвитку та співробітництва (SDC) та інші донори	Програма професійної освіти та перекваліфікації, спрямована на розвиток практичних навичок (vocational training) у різних секторах. Передбачає навчання, співпрацю з роботодавцями та підвищення можливостей працевлаштування.	Діюча програма	3 2020 року	Універсальна
<u>USAID «Мріємо та діємо»</u>	IREX (програма USAID «Мріємо та діємо»)	USAID	Грантовий конкурс для підтримки молодіжних ініціатив у сфері шкільного самоврядування. Передбачає розвиток лідерських, організаційних та проектних навичок, що можуть бути основою для подальшого професійного розвитку.	Програма завершена	2020–2025	Універсальна
<u>Creative Business Academy (House of Europe)</u>	House of Europe	Європейський Союз	Освітня програма для представників креативних індустрій, спрямована на розвиток бізнес-навичок (маркетинг, стратегія, фінанси). Включає навчання, менторство та підтримку розвитку власної справи.	Діюча програма	2019–дотепер	Універсальна
<u>«Розраховую на себе» — курс фінансових навичок для жінок (Projector + Кредобанк)</u>	Projector Institute	Projector Foundation / Фондація Кредобанку / Projector Institute	Безоплатний двомісячний онлайн-курс фінансової грамотності для жінок від 18 років. Включає бюджетування, особистий фінансовий план, вебінари та менторські сесії з фінансовою консультанткою Оксаною Железко.	Діюча програма	3 вересня 2025	Для жінок

Назва програми	Хто реалізує	Хто фінансує	Деталі програми	Діюча / завершена	Період дії (якщо зазначено)	Тільки для жінок / універсальні
<u>«Культура і Креативність» — онлайн-навчання для культурних менеджерів (Східне партнерство ЄС)</u>	Портал «Культура і Креативність» / ЄС	Європейський Союз (Програма Східного партнерства)	Безоплатні онлайн-курси для менеджерів у сфері культури: фандрайзинг, комунікації, маркетинг, стратегічний менеджмент, проєктний менеджмент. Орієнтовані на фахівців культурного сектору України та країн Східного партнерства.	Діюча програма	Постійна (регулярне оновлення)	Універсальна
<u>Грант ДСЗ «На власну справу» (мікро-грант для безробітних)</u>	Державна служба зайнятості (ДСЗ) / Мінекономіки	Держбюджет України	Грант до 250 000 грн для зареєстрованих безробітних на відкриття власного бізнесу. 58% усіх отримувачів — жінки. Потребує подання бізнес-плану та проходження навчання в центрі зайнятості.	Діюча програма	Постійна	Універсальна