



ВІДПУСТКА ПО ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ В УКРАЇНІ: ПОТОЧНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РЕФОРМУВАННЯ

Етап 2 з 5

Аналітичний звіт на основі
експертних інтерв'ю

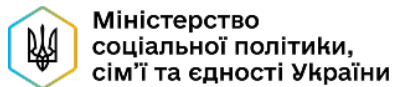
ГО «Генерація матерів Лада» з 2018 року створює умови й можливості для мам, щоб вони могли усвідомлено реалізовувати себе в різних особистісних і соціальних ролях.

У співпраці з дослідницькою компанією Gradus ми провели дослідження стану системи відпустки по догляду за дитиною, щоб зрозуміти, як зробити систему відповідною викликам сучасного українського суспільства та з'ясувати потенційні шляхи її реформування.

Дослідження є комплексним і складається з наступних етапів: аналіз законодавства та міжнародних практик, експертні інтерв'ю, опитування батьків, опитування роботодавців, фокус-групові дискусії серед батьків та тих, хто планує дітей.

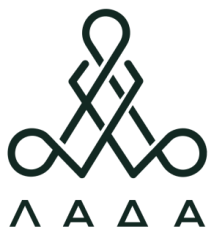
Зараз ви переглядаєте другу частину — аналітичний звіт на основі експертних інтерв'ю. Інші дослідження ви можете знайти у розділі [«Дослідження»](#) на сайті [«Генерації матерів Лада»](#).

Висловлені в цьому дослідженні висновки й рекомендації є результатом незалежного аналізу команди дослідження та необов'язково відображають офіційну позицію партнерів та організацій, які підтримали проведення дослідження.



ЗМІСТ

- 3 ЦІЛІ ТА ДИЗАЙН ДОСЛІДЖЕННЯ
- 4 ПРОФІЛЬ ЕКСПЕРТІВ
- 6 ПОТОЧНИЙ СТАН СИСТЕМИ ВІДПУСТОК ПО ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ В УКРАЇНІ
- 12 ЗАКОНОДАВЧІ ТА НОРМАТИВНІ АСПЕКТИ ВІДПУСТОК ПО ДОГЛЯДУ В УКРАЇНІ
- 20 ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ТА УЧАСТЬ ЧОЛОВІКІВ У ВІДПУСТКАХ ПО ДОГЛЯДУ В УКРАЇНІ
- 31 ЕКОНОМІЧНИЙ ВПЛИВ ВІДПУСТОК ПО ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ НА БІЗНЕС ТА СІМ'Ї В УКРАЇНІ
- 38 КАР'ЄРНІ НАСЛІДКИ ТА ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК У КОНТЕКСТІ ВІДПУСТОК ПО ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ
- 47 КОРПОРАТИВНІ ПОЛІТИКИ ТА ПРАКТИКИ У СФЕРІ ВІДПУСТОК ПО ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ
- 55 МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ТА ЄВРОПЕЙСЬКІ СТАНДАРТИ ВІДПУСТОК ПО ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ
- 58 ВИСНОВКИ



Метод збору інформації:

26 глибинних інтерв'ю з експертами



Цільова аудиторія дослідження:

- Роботодавці: 4 експерти
- Урядово уповноважені: 6 експертів
- Представники ГО та ООН: 5 експертів
- HR-спеціалісти, кар'єрні консультанти: 9 експертів
- Інші спеціалісти (фінансова консультантка, юристка, психологиня): 3 експерти



Період проведення:

Грудень 2025 року



Цілі та завдання дослідження:

- Проаналізувати сучасний стан системи відпусток по догляду за дитиною в Україні через законодавчі, економічні, гендерні та корпоративні аспекти.
- Дослідити фактори впливу на участь чоловіків у догляді за дітьми та бар'єри для гендерної рівності у батьківстві.
- Оцінити економічну ефективність різних моделей відпусток по догляду за дитиною для держави, бізнесу та сімей в українському контексті.
- Сформулювати рекомендації щодо модернізації системи на основі адаптації кращого міжнародного досвіду до національних умов.
- Вивчити вплив війни на систему відпусток по догляду за дитиною і можливості трансформації у післявоєнній перспективі.

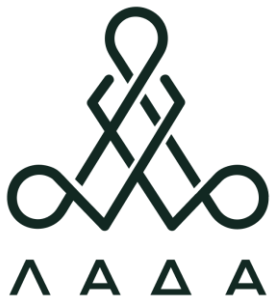


ПРОФІЛЬ ЕКСПЕРТІВ

ПРОФІЛЬ ЕКСПЕРТІВ

N	Ім'я експерта	Сфера діяльності
1	Любов Кожолянко	Директорка Чернівецького обласного центру зайнятості
2	Наталія Волнянська	HRD Starlight Media
3	Катерина Бороздіна	Віцепрезидентка ГО "Ла Страда - Україна"
4	Юстина	Експертка з профорієнтації Lobby X
5	Наталія Руденко	Співвласниця ресторану Red Lobster
6	Ірина Титарчук	Засновниця Women IN, експертка UN Women з впровадження WEPs
7	Наталія Байдик	HR-директорка Подорожник
8	Ярослава Кот-Міронова	Фасилітатор/конфліктолог, міжнародник-аналітик, співзасновниця ГО «Міжнародна спільнота жінок «Лагерта»
9	Катерина Глушення	HRD, організаційна консультантка
10	Оксана Железко	Фінансова консультантка
11	Анна Мазур	Засновниця і виконавча директорка Harry Monday
12	Юлія Царук	Коуч, сертифікована тренерка та фасилітаторка, експертка зі стратегічного розвитку та операційного управління, COO Pedan buro
13	Людмила Ковальчук	Координаторка програм ООН Жінки в Україні (UN Women)
14	Марина Марченко	Співзасновниця та голова ГО «Генерація матерів Лада»

N	Ім'я експерта	Сфера діяльності
15	Юлія Кудіна	Head of People, Letyshops
16	Сергій Гумінілович	Керівник проєктів ГС "Прикарпатський промисловий кластер"
17	Марина Бардіна	Народна депутатка Верховної ради
18	Галина Жуковська	Старша референтка Апарату Урядової уповноваженої з питань гендерної політики
19	Ірина Яблонська	Міністерство соціальної політики, експертна група з питань протидії торгівлі людьми, домашньому насильству та гендерної рівності Директорату розвитку соціальних послуг
20	Сабіна Ткачук	Керівниця BestApartment
21	Катерина Левченко	Урядова уповноважена з питань гендерної політики
22	Сергій Велигодський	Голова наглядової ради ГО "Центр гендерної культури"
23	Наталія Батракова	Виконавча директорка ГО "Центр громадської активності "Синергія"
24	Дмитро Муртазин	Фахівець з питань управління персоналом "Міжнародний комітет порятунку"
25	Галина Федькович	ГО Центр «Жіночі перспективи», адвокатка, співзасновниця Асоціації жінок-юристок України «ЮрФем»
26	Олег	Державний експерт управління соціального захисту, Міністерство соціальної політики



ПОТОЧНИЙ СТАН СИСТЕМИ ВІДПУСТОК ПО ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ В УКРАЇНІ

ПЕРЕВАГИ УКРАЇНСЬКОЇ СИСТЕМИ

Відповідність європейським стандартам

Експерти відзначають, що українська модель maternity leave (власне відпустки по догляду за дитиною) повністю відповідає європейським стандартам і навіть перевершує мінімальні вимоги ЄС. Період 126-140 днів з повною фінансовою компенсацією з державного бюджету забезпечує адекватну підтримку жінок у післяпологовий період.

«Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, maternity leave, з цим у нас все нормально, і наші норми відповідають нормам європейського законодавства. Вона оплачується у нас державою через Пенсійний фонд»

– Людмила Ковальчук, програмна координаторка ООН Жінки

Також високо оцінюють українські нововведення у сфері paternity leave, особливо розширення кола осіб, які можуть скористатися 14-денною відпусткою при народженні дитини. З 2019 року це право надано не лише батькам, але й іншим близьким родичам:

«Дуже добре, що окрім тата цю відпустку можуть отримати найближчі родичі мами, у випадку якщо тато не взяв на себе обов'язки з догляду за дитиною.»

– Людмила Ковальчук, програмна координаторка ООН Жінки

Прогресивні корпоративні практики

ІТ-сектор як лідер

Представники ІТ-індустрії демонструють найбільш прогресивні практики підтримки працівників, які значно перевершують законодавчі мінімуми.

«Під час виходу в декрет жінці оплачують повних три зарплати, або повних чотири зарплати... Ми як компанія, решту доплачуємо, щоб було повних три зарплати... Фінансовий подарунок дарується і мамам, і татам»

– Юлія Кудіна, Head of People, Letyshops

Ці компанії також впроваджують інклюзивні політики для чоловіків:

«Ми, наприклад, в 'LetyShops' даємо додаткові дні відпустки. Тобто там... три повних тижня, і ми їх даємо використати протягом півроку... для чоловіків»

– Юлія Кудіна, Head of People, Letyshops

Системний підхід великих роботодавців

Великі роботодавці демонструють більш системний підхід до управління відпустками по догляду за дитиною, розглядаючи їх як інвестицію в утримання кваліфікованих кадрів:

«За працівниками зберігається посада, з якої вони пішли у декретну відпустку. Рівень оплати праці після повернення з декрету не може бути нижчим... застосовуємо адаптацію після повернення: оновлення знань по процесах, інструктажі, підтримка керівника/HR»

– Наталія Байдик, HR-директор аптечної мережі "Подорожник"

ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ СИСТЕМИ (1/4)

Неоплачувані відпустки та їх наслідки

Низькі фінансові виплати

Усі категорії експертів вказують на неоплачуваний характер відпустки по догляду за дитиною як одну з причин гендерної нерівності. Фінансова підтримка сімей після завершення maternity leave є настільки низькою, що не створює стимулів для чоловіків брати участь у догляді за дітьми.

Урядові спеціалісти називають конкретні цифри:

«Максимальна виплата щомісячна для мами або для тата складає 114 грн, мінімальна 90, і з цієї суми сплачуються страхові внески. Ви ж розумієте, що якщо такі страхові внески сплачуються, то на нарахування пенсії це вплине значною мірою»

– Галина Жуковська, старша референтка Апарату Урядової уповноваженої з питань гендерної політики

Одноразова допомога при народженні дитини розподіляється на 36 місяців рівними частинами по 860 грн, що становить менше 10% від мінімальної заробітної плати.

Експерти підтверджують зв'язок між неоплачуваністю відпусток та гендерним розподілом:

«Через те, що вона у нас неоплачувана, її найчастіше, в більше 90% випадків, беруть жінки, а дуже низький відсоток чоловіків...»

– Людмила Ковальчук, програмна координаторка ООН Жінки

Економічні мотиви сімейних рішень

Фінансові консультанти та HR-експерти пояснюють, що поточний гендерний розподіл відпусток по догляду за дитиною базується на економічних міркуваннях сімей. Гендерний розрив в оплаті праці робить економічно не вигідним для родини рішення чоловіка про тривалу неоплачувану відпустку.

«Чоловіки отримують більший дохід, найчастіше чоловіки відпустки і не беруть, для того щоби фінансову стабільність забезпечити для сім'ї»

– Оксана Железко, фінансова консультантка

HR-спеціалісти підтверджують низьку участь чоловіків навіть у прогресивних компаніях:

«За моїми спостереженнями та досвідом роботи з роботодавцями, навіть у прогресивних компаніях участь чоловіків у тривалій відпустці по догляду за дитиною є поодиноким. У більшості організацій це радше виняток, ніж нормалізована практика»

– Анна Мазур, керівниця платформи розвитку кар'єри "Happy Monday"

ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ СИСТЕМИ (2/4)

Проблеми ФОП та самозайнятих

Відсутність соціального захисту

Аналіз експертних свідчень показує, що особи, працевлаштовані як ФОП, становлять найменш захищену категорію у системі соціальних гарантій. Воєнний стан посилив цю проблему, коли держава дозволила підприємцям не сплачувати соціальні внески.

Представники громадських організацій описують масштаб проблеми:

«Сьогодні в зв'язку з військовим станом багатьом підприємцям закон дозволяє не сплачувати єдиний соціальний внесок... по факту сьогодні вони не захищені ні на жоден випадок.»

– Наталія Батракова, виконавча директорка ГО "Синергія"

Особливо складна ситуація з висококваліфікованими спеціалістами, що працюють як гіг-контракти за цивільно-правовими договорами. Їхні «декретні» виплати розраховуються з мінімальної заробітної плати незалежно від реального рівня доходів:

«Виплати рахуються з мінімалки. Тобто їх контракти - це спрощений податковий режим, і, відповідно, податки з ЄСВ платяться тільки з мінімалки»

– Катерина Глушеня, HRD

Правові проблеми ФОП-роботодавців

Вагомою є проблема блокування закриття ФОП працівниками у відпустці по догляду за дитиною. Роботодавці описують випадки вимагання, коли працівники використовують свій правовий статус для отримання незаконних переваг:

«Вона мені сказала: 'Дайте мені стільки-то денег, и я от вас уйду'. То бишь, человек вымогал деньги, понимаете? Вот это было очень неприятно... вынужден был висеть, не закрывшись, платит налоги»

– Наталія Руденко, співвласниця ресторану "Червоний Лобстер"

ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ СИСТЕМИ (3/4)

Дискримінація на ринку праці

Проблеми малого бізнесу

Юридичні експерти документують широко розповсюджену практику дискримінації вагітних жінок роботодавцями. Проблема найбільш гостро проявляється у секторі малого та середнього бізнесу, де власники часто не мають достатньої правової грамотності або фінансових ресурсів.

Правозахисники описують типові ситуації:

«Роботодавець відмовляється чи не хоче оформляти документи і мотивує жінку до звільнення, коли дізнається про вагітність...у справі клієнтки роботодавцем був ФОП і, власне, проблема була в тому, що він не знав як правильно оформляти відпустку по вагітності і пологах і, через це казав, «Я її розумію, але я не хочу цього робити, бо я не знаю, як це робити»

– Галина Федькович, адвокатка, ГО Центр «Жіночі перспективи»

Водночас відзначають готовність роботодавців до конструктивної співпраці за умови належного інформування та підтримки:

«Коли мова зайшла за те, щоб тягар витрат покласти на плечі роботодавців, я була здивованою, що роботодавці, з якими ми говорили, схвально відгукувалися, хоч я очікувала негативу...»

– Марина Бардіна, депутатка Верховної Ради

Недостатність інфраструктури догляду

Експерти виділяють **критичну нестачу інфраструктури догляду за дітьми наймолодшого віку** як одну з найбільших системних проблем. За приблизними оцінками, лише 13-15% дитячих садків мають групи для дітей віком до 3 років.

Урядові спеціалісти констатують проблеми з кадрами у дошкільній освіті:

«У нас кадровий голод колосальний...»

– Ірина Яблонська, головний спеціаліст Міністерства соціальної політики

HR-експерти підкреслюють важливість цієї проблеми для ринку праці:

«Догляд за дітьми віком до 3 років в Україні фактично залишається відповідальністю сім'ї, оскільки альтернативні формати догляду майже відсутні. За наявними оцінками, лише близько 15% закладів дошкільної освіти мають ясельні групи»

– Анна Мазур, керівниця платформи розвитку кар'єри "Happy Monday"

ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ СИСТЕМИ (4/4)

Шкідливі нормативні практики

Захист матерів працює не завжди

Одна з проблем сучасної гендерної політики полягає в тому, що намагання оберігти працюючих матерів через спеціальні правові норми призводить до їх умовної маргіналізації на ринку праці.

Справжній захист потребує системної зміни підходів до батьківства та трудових відносин, а не декларативних пільг.

«Загалом законодавчі “пільги” і “заборони”, які мають захищати матерів, часто на практиці працюють навпаки: роботодавці починають сприймати жінок із сімейними обов’язками як ризик і менш охоче їх наймають. Особливо це стосується і доглядової відпустки: вона стає фактором, через який жінок або не беруть на роботу, або не оформляють офіційно і вони опиняються в тіньових умовах праці. Тож важливо не просто декларувати підтримку матерів, а захищати їх впровадженням партнерського підходу по догляду за дитиною, наданням свободи і гнучкості, механізмів реінтеграції на ринок праці, а в деяких випадках і відмови від існуючих в трудовому кодексі “захисних” законодавчих норм»

– Марина Марченко, ГО «Генерація матерів Лада»



ЗАКОНОДАВЧІ ТА НОРМАТИВНІ АСПЕКТИ ВІДПУСТОК ПО ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ В УКРАЇНІ

ЧИННЕ ЗАКОНОДАВСТВО ТА ЙОГО РОЗВИТОК

Програма «Біарріц» та законодавчі ініціативи

Ключовою віхою у розвитку українського законодавства стала реалізація програми партнерства «Біарріц», яка передбачала реформування системи соціальних відпусток. У рамках цієї програми було прийнято закон про надання 14-денної відпустки батькам.

Депутатка Верховної Ради, авторка ключових законопроектів, описує контекст реформ:

«Є декілька законопроектів, які вже стали законами, на цю тематику, над якими працювала моя команда. Була національна урядова програма, «партнерство Біарріц», яку впроваджували за підтримки першої леді Олени Зеленської, там також одним із пунктів порядку денного було питання соціальних відпусток, реформи соціальних відпусток по догляду за дитиною»

– Марина Бардіна, депутатка Верховної Ради

Урядова уповноважена з питань гендерної політики підкреслює міжнародний контекст цих реформ:

«Ми дуже підтримували ініціативу, яка була включена в план 'Біарріц', досягнення гендерної рівності щодо надання відпусток чоловікам, і ця ініціатива вилася в законопроект Марини Бардіної, і ці два тижні, 14 днів»

– Катерина Левченко, урядова уповноважена з питань гендерної політики

Розширення кола суб'єктів права

З 2021 року українське законодавство кардинально розширило коло осіб, які мають право на відпустку по догляду за дитиною. Окрім матері та батька, це право отримали бабусі, дідусі та інші близькі родичі.

Експерт з Мінсоцполітики пояснює еволюцію правової норми:

«З 21-го року дозволена декретна відпустка другому з подружжя, це мається на увазі чоловіку. Раніше це було закріплено виключно по рівні матріархату, тільки жінка мала йти в відпустку декретну, потім було розширено цей спектр і долучено було також, окрім чоловіка, ще така можливість, щоб бабуся, дідусь або інші особи»

– Олег, Міністерство соціальної політики

Загалом експерти високо оцінюють прогресивність цієї норми:

«Дуже добре, що окрім тата цю відпустку можуть отримати найближчі родичі мами, у випадку якщо тато не взяв на себе обов'язки з догляду за дитиною»

– Людмила Ковальчук, програмна координаторка ООН Жінки

ПРОБЛЕМИ ПРАВОЗАСТОСУВАННЯ

Дискреційні повноваження роботодавців

Експерти фіксують серйозні проблеми з практичним застосуванням законодавства. Роботодавці часто мають фактичну можливість відмовляти у наданні відпусток по догляду за дитиною, особливо чоловікам, незважаючи на законодавчі гарантії.

«Питання декретних відпусток, воно зараз кричить в тій частині, що на розсуд підприємств можлива бути конфліктна ситуація саме з відпущенням особи у декретну відпустку... роботодавці просто-напросто відмовляли якщо чоловік іде в декретну відпустку, хоча законом воно гарантується»

– Олег, Міністерство соціальної політики

Правова неграмотність роботодавців

Юристи документують широко розповсюджену проблему правової неграмотності роботодавців, особливо ФОП, що призводить до порушень трудових прав працівників.

«Роботодавцем був ФОП і, власне, проблема була в тому, що він не знав правильно це все оформляти і, власне, через це казав, «Я її розумію, але я не хочу цього робити, бо я не знаю, як це робити»

– Галина Федькович, адвокатка, Центр «Жіночі перспективи»

- Водночас експерти підкреслюють готовність роботодавців до співпраці за умови належного інформування та підтримки.

Механізми правового захисту

Держава створила систему безоплатної правничої допомоги для захисту трудових прав, але її доступність обмежена, особливо в малих населених пунктах.

«Державою вже реалізований проект безоплатна правнича допомога... цей доступ мають всі, як в онлайн форматі і в телефонному режимі... також і відкриваються фізичні центри, але ж також вони розташовуються виключно в районних центрах в більшій мірі»

– Олег, Міністерство соціальної політики

ВОЄННІ ПРАВОВІ КОЛІЗІЇ

1. Проблеми військового законодавства

Повномасштабна війна створила унікальні правові проблеми у сфері відпусток по догляду за дитиною, особливо для військовослужбовців. Військове законодавство виявилось недостатньо адаптованим для регулювання цих питань.

2. Критична інфраструктура та обмеження прав

Воєнний стан створив нову категорію правових обмежень для працівників критично важливих об'єктів. Роботодавці отримали право відмовляти у наданні відпустки по догляду за дитиною навіть жінкам, якщо їхня посада має стратегічне значення.

3. Зловживання для ухилення від мобілізації

Експерти фіксують системні зловживання правом на відпустку по догляду за дитиною для ухилення від військової служби. Це створює додаткові виклики для правозастосування та вимагає додаткових механізмів контролю.

«В період повномасштабного вторгнення це питання набуло доволі такого актуального стану, зокрема в Збройних силах... доволі проблематично було звільнення і декретна відпустка саме в військових частинах»

– Олег, Міністерство соціальної політики

«До повномасштабного вторгнення ми зареєстрували законопроект, яким передбачали які відпустки повинні мати у зв'язку з народженням дитини військові... були певні складнощі, щоб його реалізувати»

– Марина Бардіна, депутатка Верховної Ради

«Директивно постанови Кабінету Міністрів дана можливість роботодавцю, який відноситься до сфер критичної інфраструктури, не погодити надати навіть декретну відпустку, навіть жінці, якщо ця посада відноситься до критичної інфраструктури»

– Олег, Міністерство соціальної політики

«Звернень багато, де або чоловік жінку переконує народити ще одну дитину, або це просто насильство і зґвалтування, народжується 3 дитина, і чоловік отримує відстрочку від мобілізації, бо у нього 3 дітей... це мобілізаційна вагітність. А фактично це насильство і щодо жінок, і щодо дітей»

– Галина Федькович, юристка, ГО Центр «Жіночі перспективи»

ЄВРОПЕЙСЬКІ СТАНДАРТИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ (1/2)

Директива ЄС про баланс життя

У контексті євроінтеграції України ключовим завданням є імплементація Директиви ЄС про баланс між особистим і професійним життям батьків. Ця директива передбачає кардинальні зміни в українському законодавстві.

Депутатка Верховної Ради окреслює завдання адаптації:

«Оскільки ми рухаємося до євроінтеграції, нам треба впровадити ЄС-івську директиву, яка стосується відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею 3 років... є низка країн, з яких нам треба брати досвід (і Швеція, і Німеччина), там де відпустка ділиться між мамою і татом»

– Марина Бардіна, депутатка Верховної Ради

Урядова уповноважена підкреслює необхідність комплексного підходу:

«Впровадження директив Європейського Союзу і принципів Європейського Союзу в цій сфері - оце основний підхід. Тобто це той випадок, коли нам не потрібно вигадувати свої унікальні українські моделі, а подивитися, як це працює в інших країнах»

– Катерина Левченко, урядова уповноважена з питань гендерної політики

Мотиваційний підхід до розподілу відпусток

Експерти обговорюють різні підходи до впровадження європейських стандартів розподілу відпусток між батьками. Розглядаються як обов'язкові, так і мотиваційні моделі.

Депутатка пропонує поступовий підхід:

«Мотиваційна система мені подобається більше, оскільки ми все-таки досить традиційне суспільство, то зробити її обов'язковою одразу буде дуже складно з точки зору сприйняття суспільством. Більшість все-таки лишатиметься прихильниками традиційного поділу сімейних обов'язків»

– Марина Бардіна, депутатка Верховної Ради

ЄВРОПЕЙСЬКІ СТАНДАРТИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ (2/2)

Питання фінансування

Ключовою проблемою імплементації європейських стандартів є питання фінансування оплачуваних відпусток. Експерти обговорюють різні моделі розподілу фінансового навантаження між державою та роботодавцями.

Урядова уповноважена наполягає на державному фінансуванні:

«Це питання державної політики та прямої відповідальності держави. Роботодавцем, зокрема, може виступати неприбуткова організація, яка реалізує проєкт у межах обмеженого фінансування й не має можливості самостійно покривати такі витрати. Саме тому підтримка материнства й батьківства як складова демографічної політики має забезпечуватися на рівні держави»

– Катерина Левченко, урядова уповноважена з питань гендерної політики

Експерти пояснюють європейську практику:

«Європейський досвід говорить про те, що це роботодавці, хто оплачує ці відпустки. Тобто це може бути, і це буде для початку, фінансовим навантаженням, якщо це будуть роботодавці. Ну, можуть бути інші способи, можливо, частково роботодавця, частково державний бюджет»

– Людмила Ковальчук, програмна координаторка ООН Жінки

СПЕЦІАЛЬНІ ПРАВОВІ СТАТУСИ ТА ПРОГАЛИНИ

Правовий статус ФОП

Особи, що працюють як фізичні особи-підприємці, становлять найбільш правово незахищену категорію у системі відпусток по догляду за дитиною.

Депутатка Верховної Ради поділилась нюансами законотворчого процесу:

«Коли ми голосували всі ці наші закони, ми не орієнтувалися на категорію ФОП, і я не чула якось від ФОПів якихось скарг. Але зараз почала цікавитися більше, тому що я розумію, що їхня оплачувана підтримка, вона менша, ніж не самозайнятої категорії»

– Марина Бардіна, депутатка Верховної Ради

Юристи вказують на особливу вразливість працівників ФОП:

«Я думаю, що це якщо вони є найманими працівниками у ФОПа, мені так здається... це більше залежить від суб'єктивних особливостей працедавця чи відповідальної особи працедавця»

– Галина Федькович, адвокатка, ГО Центр «Жіночі перспективи»

Уніфікованість правового регулювання

Експерти підкреслюють, що базове трудове законодавство є єдиним для всіх категорій працівників, включно з внутрішньо переміщеними особами та ветеранами. Водночас існують специфічні проблеми для окремих груп.

Юристка пояснює принцип правової рівності:

«В нас законодавство одне на всіх, тобто це працівниця, котра працює десь, і котра має отримати певні відпустки і виплати у випадку вагітності. І тут категорія, чи це ВПО, чи це колишня військовослужбовиця, немає значення»

– Галина Федькович, адвокатка, ГО Центр «Жіночі перспективи»

Проблеми виконання судових рішень

Серйозною проблемою правозастосування є неефективність виконання судових рішень щодо аліментів та інших фінансових зобов'язань. Це особливо критично в умовах війни.

«Можливість стягувати аліменти на дружину, котра вагітна і котра з дитиною до трьох років... але тривалість судового розгляду, коли це рішення буде, це питання, і яким чином воно буде виконуватися, це теж питання, тому що в нас дуже багато боржників по аліментах»

– Галина Федькович, адвокатка, ГО Центр «Жіночі перспективи»

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПРАВОВИХ ЗМІН

1

Пріоритетні законодавчі реформи

Експерти формулюють комплекс пріоритетних змін до законодавства, спрямованих на приведення його у відповідність до європейських стандартів та вирішення наявних проблем.

«Українське законодавство потрібно вдосконалювати для того, щоб work-family balance був реально закріплений. І питання не тільки в законодавстві, а в готовності керівників до його виконання, особливо в секторі безпеки і оборони»

– Катерина Левченко, урядова уповноважена з питань гендерної політики

Конкретні параметри реформи:

«З огляду на те, що мінімально рекомендований період грудного вигодовування становить шість місяців, доцільно розглянути різні можливі строки — зокрема шість, дев'ять місяців або до одного року. Водночас визначення оптимального періоду потребує додаткового вивчення та фахового аналізу»

– Катерина Левченко, урядова уповноважена з питань гендерної політики

2

Державне регулювання повернення на роботу

Наполягають на необхідності створення єдиних державних стандартів повернення працівників на роботу після відпусток по догляду за дитиною, щоб уникнути дискримінації та свавілля роботодавців.

Необхідність системного підходу:

«З точки зору повернення до роботи, тут, звичайно, це має бути державне регулювання, це має бути якийсь єдиний зрозумілий всім механізм... єдина система щодо виходу мами чи тата на ринок праці, вона має бути законодавчо виписана»

– Марина Бардіна, депутатка Верховної Ради

3

Посилення правового захисту

Експерти рекомендують розширення механізмів правового захисту працівників, особливо через розвиток мережі центрів безоплатної правничої допомоги та підвищення правової обізнаності населення.

Експерт з Мінсоцполітики підтримує розвиток партнерств:

«Партнерська співпраця неурядових громадських організацій і держави, це доволі місцями гарно реалізовується... це спростить взаємозв'язок між людиною і потребою в роз'ясненні того чи іншого аспекту»

– Олег, Міністерство соціальної політики



ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ТА УЧАСТЬ ЧОЛОВІКІВ У ВІДПУСТКАХ ПО ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ В УКРАЇНІ

РЕАЛЬНИЙ ДОСВІД ЖІНОК: РУЙНУВАННЯ МІФІВ (1/2)

«Рівень виживання» перших місяців

Психологи та жінки з досвідом материнства описують перші місяці відпустки по догляду як період виснаження, який кардинально відрізняється від суспільних очікувань. Романтизовані уявлення про материнство розбиваються об реальність 24/7 догляду за немовлям.

Психологиня з власним досвідом материнства відверто описує критичний період:

«Найгірший період, який був для мене і для більшості моїх клієнток - це перші десь два-три місяці... в цей час найскладніше взагалі думати про щось, хочеться втекти кудись просто... ці три місяці, вони як повітря потрібні, і в цей період потрібна не няня дитині, а няня мамі, це точно»

– Ярослава, фасилітатор/конфліктолог, міжнародник-аналітик, співзасновниця ГО «Міжнародна спільнота жінок «Лагерта»

Прихована сторона материнства може включати внутрішню агресію та деструктивні думки, які жінки соромляться визнавати через соціальний тиск:

«У мене були напади агресії такі сильні внутрішні.... Я звернулася в перший місяць і зрозуміла, що я виснажилася»

– Ярослава, фасилітатор/конфліктолог, міжнародник-аналітик, співзасновниця ГО «Міжнародна спільнота жінок «Лагерта»

Соціальна ізоляція та руйнування підтримуючих мереж

Сучасна урбанізація поступово руйнує традиційні підтримуючі мережі, залишивши жінок наодинці з викликами, які історично вирішувалися колективно. Відсутність розширених сімей та сусідських спільнот створює неприродну ситуацію повної ізоляції.

Експертка пояснює історичний контекст:

«Історично жінка ніколи не залишалася сама з дітьми. Тобто в неї були подруги, бабусі, там всі ком'юніті оці в селах... Завжди це було якесь ком'юніті. В нас просто зараз сильна індивідуалізація йде життя. І, звичайно, самій залишитися, це як дурдом, ну, реальний дурдом»

– Ярослава, фасилітатор/конфліктолог, міжнародник-аналітик, співзасновниця ГО «Міжнародна спільнота жінок «Лагерта»

РЕАЛЬНИЙ ДОСВІД ЖІНОК: РУЙНУВАННЯ МІФІВ (2/2)

Криза професійної ідентичності

HR-експерти фіксують серйозну кризу професійної ідентичності у жінок, особливо тих, хто мав активну кар'єру. Тривала відсутність у професійному середовищі призводить до втрати навичок, зниження самооцінки та страху повернення до роботи.

«Якщо ми говоримо про те, що жінка була в декретній відпустці два роки, то очевидно їй потрібне якесь перенавчання, і очевидно вона не може одразу повернутися на ту ж роль, де вона була... треба якийсь а-ля онбордінг-адаптація»

– Юлія Кудіна, Head of People, Letyshops

Проблематичність терміну «відпустка»

Деякі експерти критично оцінюють традиційну термінологію, яка створює неадекватні суспільні очікування. Термін «відпустка» асоціюється з відпочинком та свободою, що кардинально суперечить реальності цілодобового догляду за дитиною.

Експертка пропонує альтернативну термінологію:

«Мене бісить назва 'відпустка'... це відпустка від роботи, але не відпустка взагалі... Мені подобається все, що стосується часу... Час по догляду за дитиною... Статуси, правила полегшують дію... є певна вдячність за правила»

– Ярослава, фасилітатор/конфліктолог, міжнародник-аналітик, співзасновниця ГО «Міжнародна спільнота жінок «Лагерта»

УЧАСТЬ ЧОЛОВІКІВ (1/3)

Критично низькі показники в усіх секторах

Експерти з різних секторів економіки одноставно констатують провальні показники участі чоловіків у відпустках по догляду за дитиною. Навіть у найбільш прогресивних ІТ-компаніях, де існують додаткові стимули та сучасна корпоративна культура, участь батьків не перевищує 2-3%.

Експертка з ООН Жінки в Україні надає орієнтовну статистику:

«Через те, що відпустка у нас неоплачувана, її найчастіше, в 90% випадків, беруть жінки, а дуже низький відсоток чоловіків...»

– Людмила Ковальчук, програмна координаторка ООН Жінки

Експерти з найбільш прогресивного ІТ-сектору фіксують ще менші результати:

«Навіть у найбільш прогресивному ІТ-секторі участь чоловіків у тривалій відпустці по догляду за дитиною не стала поширеною практикою. У більшості компаній це не системне рішення, а поодинокі кейси, які не змінюють загальної картини»

– Анна Мазур, керівниця платформи розвитку кар'єри "Happy Monday"

Навіть великі медіа-компанії з передовими HR-політиками констатують повну відсутність запитів:

«На сьогодні у нас 36 маємо от в активі у відпустці по догляду за дитиною, але це жінки. Чоловіки, ніхто не скористався, ніхто не попросив»

– Наталія Волнянська, HRD Starlight Media

Кар'єрні експерти підтверджують непопулярність чоловічих відпусток по догляду за дитиною:

«Чоловіча декретна відпустка, на жаль, у нас взагалі в Україні, я вважаю, непопулярна. В основному в ІТ-компаніях це може виражатися в кількості днів, які компанія дозволяє екстра додати до відпустки»

– Катерина Глушеня, HRD

УЧАСТЬ ЧОЛОВІКІВ (2/3)

Соціальні стереотипи та криза маскулінності

Основні бар'єри для участі чоловіків мають глибоку соціокультурну природу, що переважає економічні мотивації. Традиційні уявлення про маскулінність та роль «добувача» створюють внутрішній конфлікт для потенційних батьків-доглядальників.

HR-експертка аналізує психологічні бар'єри:

«Ключові бар'єри участі чоловіків у догляді за дитиною лежать на рівні суспільних установок і самоприйняття. Традиційне уявлення про "чоловічу роль" формує внутрішній конфлікт: відпустка по догляду за дитиною сприймається як несумісна з образом "справжнього чоловіка»

– Анна Мазур, керівниця платформи розвитку кар'єри "Harry Monday"

Кар'єрні коучі також досліджують глибинні біологічні та соціальні чинники:

«Захист дитини і зрощування потомства, в нас це закладено в жінок генетично, на відміну від чоловіків. Тому, мабуть, ми більше готові чимось жертвувати, виходити з цього процесу розвитку і побудови кар'єри, ніж чоловіки»

– Юлія Царук, кар'єрний коуч

Позитивна реакція жінок-колег

Цікавою знахідкою дослідження є той факт, що самі жінки-колеги позитивно, навіть захоплено ставляться до участі чоловіків у відпустках по догляду за дитиною. Це розглядається як прогресивний крок та викликає «жіночу заздрість» до тих, чиї партнери беруть активну участь у догляді за дітьми.

Роботодавець з досвідом управління змішаним колективом ділиться спостереженнями:

«Мне кажется, даже девочки б удивились и были рады, что мужчина пойдет в декрет... это такое необычное явление, и, мне кажется, даже какая-то женская зависть, что повезло женщине, что мужчина идёт в декрет... он сознательно идёт сидеть с ребенком»

– Сабіна, керівниця BestApartment

УЧАСТЬ ЧОЛОВІКІВ (3/3)

Важливість залученості чоловіків та відхід від «жіночої» ролі

Ключовим фактором досягнення гендерної рівності є зміна ментальності щодо розподілу батьківських ролей, а не лише розбудова доглядових послуг.

Допоки відпустка по догляду за дитиною сприймається як жіноча справа, роботодавці зберігають упередження та зберігають «штраф за материнство» (систематичне зниження заробітної плати, кар'єрних можливостей та професійного статусу жінок через народження дітей або навіть потенційну можливість їх мати).

«Міжнародні дослідження демонструють, що інвестицій в інфраструктуру догляду (дитячі садки, ясла, денні центри) недостатньо для досягнення гендерної рівності, якщо догляд формально залишається «жіночою» функцією. OECD та Світовий банк показують, що моделі, за яких тривала відпустка доступна переважно для матерів, а участь батьків-чоловіків обмежена, підсилюють так званий «штраф за материнство» й створюють приховану упередженість при наймі жінок, навіть за наявності розвинених послуг догляду. Сприйняття декретної відпустки як виключно жіночої справи може призводити і до дискримінації при наймі на роботу або під час розгляду на підвищення»

– Марина Марченко, ГО «Генерація матерів Лада»

Політики, які заохочують участь батька у відпустках та догляді (зокрема через окремі «татові квоти» та збалансовані батьківські відпустки), збільшують залучення чоловіків до неоплачуваної праці, полегшують повернення жінок у зайнятість та зменшують ризики дискримінації матерів.

«Сьогоднішнє законодавство передбачає можливість оформлення декретної відпустки як для матері, так і для батька дитини. Тобто це питання може вирішуватися всередині родини — залежно від обставин. Проте в суспільстві досі зберігаються стереотипні уявлення щодо того, коли саме чоловік бере декретну відпустку. Іноді це може бути єдино правильним рішенням, наприклад, у ситуації, коли жінка заробляє більше, і з економічної точки зору вигідніше, щоб саме чоловік залишився вдома з дитиною. Тим паче, що така відпустка, як правило, є неоплачуваною, тож родина змушена враховувати фінансові фактори.»

– Катерина Бороздіна, віцепрезидентка ГО «Ла Страда – Україна»

«Сучасні family-friendly підходи, які рекомендує зокрема UNICEF, роблять акцент одночасно й на інфраструктурі догляду, й на переході від «материнської» до «батьківської» політики, де обидва батьки розглядаються як рівноправні суб'єкти догляду за дитиною. Завдяки такому підходу трансформується сприйняття роботодавцями кандидатів на посаду, до уваги беруться більше професійні якості, а не потенційний батьківський статус»

– Марина Марченко, ГО «Генерація матерів Лада»

ВІЙНА: РЕГРЕС, ЗЛОВЖИВАННЯ ТА НОВІ МОЖЛИВОСТІ

«Дитяча броня» та спотворення мотивацій

Повномасштабна війна створила унікальне явище «дитячої броні», коли народження третьої дитини або оформлення відпустки по догляду за дитиною використовується чоловіками для уникнення мобілізації. Це призводить до спотворення природних мотивацій батьківства та створює штучний попит на відпустки по догляду за дитиною.

«Сьогодні троє дітей - це є вже багатодітна сім'я і це дозволяє уникнути чоловікові призиву, то народжують і третю дитину... це тожє свого роду така 'дитяча броня' отримується для чоловіка... вони включаються в цей процес, але у нас ще дуже стійкі гендерні стереотипи»

– Наталія Батракова, ГО "Синергія"

Урядові експерти фіксують системні зловживання механізмом:

«Цей аспект з 22-го року, коли розпочалась мобілізація, доволі активно використовується чоловіками для того, щоб на певний період уникнути мобілізації... під час декретної відпустки закріплюється статус за особою, як непрацездатною»

– Олег, Міністерство соціальної політики

Регресивні тенденції в гендерній рівності

Експерти одностайно фіксують, що війна відкинула питання гендерної рівності назад, посиливши традиційні ролі чоловіків як захисників та жінок як доглядальниць. Це ускладнює просування прогресивних ідей щодо розподілу батьківських обов'язків.

«Повномасштабна війна суттєво відкинула питання гендерної рівності, посиливши традиційні ролі та ускладнивши суспільну дискусію про рівний розподіл батьківських обов'язків»

– Анна Мазур, керівниця платформи розвитку кар'єри "Happy Monday"

«Я думаю, що це дуже складно в умовах війни, тому що багато сімей лишаються без татів, і чи це з боку держави буде момент підтримки цим сім'ям, чи це навпаки момент повторної травматизації»

– Марина Бардіна, депутатка Верховної Ради

Демобілізація як унікальна можливість

Водночас експерти бачать у процесі демобілізації унікальну історичну можливість для переосмислення ролі чоловіків у сім'ї. Військові, які повертаються з фронту з травмами або потребують реабілітації, можуть розглядати активну участь у догляді за дітьми як альтернативу традиційній зайнятості.

«Є такі ситуації, коли чоловік абсолютно нормально може там виконувати обов'язки по догляду за дитиною... говорити нам сьогодні, що от 'ми сьогодні... це нам не актуально, ми повернемося до цього після закінчення активних бойових дій', ну це абсолютно неправильно»

– Галина Жуковська, старша референтка Апарату Урядової уповноваженої з питань гендерної політики

РОЛЬ РОБОТОДАВЦІВ: СПЕКТР ВІД ДИСКРИМІНАЦІЇ ДО ІННОВАЦІЙ (1/2)

Прогресивні корпоративні екосистеми

Найбільш прогресивні роботодавці створюють комплексні екосистеми підтримки батьківства, що значно перевершують законодавчі вимоги. Ці системи включають психологічну підтримку, юридичну допомогу, гнучкі графіки, адаптаційні програми та корпоративні бенефіти.

Великий роботодавець описує стратегічний підхід:

«Ми готові розглядати прогресивні підходи, які мають чітку бізнес-цінність: підвищують залученість, знижують плинність працівників і роблять бренд роботодавця сильнішим... побудувати зрозумілий процес: комунікація до/під час/після декретної відпустки»

– *Наталія Байдик, HR-директор аптечної мережі "Подорожник"*

IT-компанії впроваджують інноваційні програми підтримки:

«Є дві платформи, з якими працюємо, це психологічна підтримка працівників... плюс раніше не було там юридичної підтримки, зараз є юридична підтримка від організації... це абсолютно окей»

– *Дмитро, HR-спеціаліст IT-компанії*

Прогресивні компанії також створюють нові стандарти підтримки:

«Чим більші компанії... такі програми точно є, це і реонбординг після декретних відпусток... на ринку праці кандидата... категорія жінок в декретних відпустках, вони стали дуже цікавою... це були недоглянуті люди глобально»

– *Юлія Кудіна, Head of People, Letyshops*

РОЛЬ РОБОТОДАВЦІВ: СПЕКТР ВІД ДИСКРИМІНАЦІЇ ДО ІННОВАЦІЙ (2/2)

Системна дискримінація при наймі

Незважаючи на законодавчі заборони, деякі роботодавці продовжують масово застосовувати дискримінаційні практики при наймі жінок репродуктивного віку. Питання про сімейні плани та дітей залишаються стандартною, хоч і незаконною практикою співбесід.

Кар'єрний коуч описує реальність співбесід:

«З того, що я бачу, навіть з особистих прикладів, це все розглядається на співбесідах під мікроскопом. Чи плануєте ви мати дитину, чи плануєте ви найближчим часом іти в декрет?» Якщо припустити, що законодавство передбачало рівні можливості для жінок і чоловіків стосовно декретної відпустки... зараз ні»

– Юлія Царук, кар'єрний коуч

Потреба в освіті «закостенілого» менеджменту

Експерти підкреслюють критичну потребу в освітній роботі з керівниками традиційного типу, які застрягли в застарілих управлінських підходах та не розуміють сучасних викликів батьківства. Ця група становить значний бар'єр для прогресивних змін.

Досвідчений роботодавець пояснює проблему покоління:

«Больше 50% такие закорженелые руководители, которые вот, знает как, ну, нет у них своего видения... они не понимают. В их семье это не актуально... Ну, я считаю, что нужно все-таки какую-то государственную политику... психологическая работа с руководителями старой закалки»

– Сабіна, керівниця BestApartment

HR-експертка підкреслює важливість системного підходу:

«Очевидно потрібно переосмислювати на рівні законодавства, тому що, по суті, наш КЗОТ - це що там, 93-й, 94-й рік? За 30 років якісь поправки були, але вони не відображають болі сьогодення... від реалізації залежить»

– Катерина Глушеня, HRD

СТРАТЕГІЧНІ ШЛЯХИ ДОСЯГНЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ (1/2)

1

Довгострокова зміна ментальності

Експерти однастайні у висновку про необхідність довгострокової системної роботи зі зміни суспільної свідомості. Короткострокові заходи виявляються неефективними без глибинної трансформації стереотипів про гендерні ролі, природу батьківства та розподіл сімейних обов'язків.

«Це точно довгострокові. Тут короткострокові не спрацюють... я б заклала в меседж про те, що з кожним днем економіка все більше і більше залежна саме від жінок... якщо ми не будемо всі разом змінювати демографічну ситуацію в країні, це буде проблематика для всіх»

– Юлія Царук, кар'єрний коуч

2

Державне стимулювання та партнерство з бізнесом

Експерти наголошують на критичній необхідності державних стимулів для роботодавців, які створюють справді family-friendly умови. Такі стимули можуть включати податкові пільги, компенсації витрат на заміщення працівників у відпустці по догляду за дитиною та гранти на розвиток корпоративної інфраструктури підтримки батьків.

«Це значний потенціал. Державні стимули знижують бар'єри для роботодавців інвестувати в програми підтримки батьків - особливо для малого та середнього бізнесу... частково компенсували витрати на заміщення, навчання замін або розвиток інфраструктури»

– Наталія Байдик, HR-директор аптечної мережі "Подорожник"

СТРАТЕГІЧНІ ШЛЯХИ ДОСЯГНЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ (2/2)

3

Створення інклюзивної інфраструктури

Критично важливим є створення всебічної інфраструктури, що враховує реальні потреби батьків з дітьми. Це стосується освітніх програм, центрів зайнятості, громадських просторів, робочих місць та системи дошкільної освіти.

Поточна недалекоглядність:

«Мене іноді дуже смішить, коли роблять якісь курси для мам, але в цьому приміщенні не передбачена дитяча зона... їхня ЦА - це жінки, які сидять вдома... їм немає на кого залишити дітей, але їх кличуть на ці заходи і дивуються, чому вони не можуть набрати групи»

– Юлія Царук, кар'єрний коуч

Критична потреба в розвитку дошкільної освіти:

«Мають бути ясла, які беруть дитину, наприклад, там з 6 місяців, це важливо... можуть бути і цілодобові групи... ситуація, наприклад, мати працює до 6 там, до 7 години, а садочок закривається в 6 годині, куди на годину цю дитину дівати?»

– Наталія Батракова, ГО "Синергія"

При цьому ефективна система підтримки сімей не може обмежуватися виключно дошкільними установами – вона потребує розбудови широкої мережі доглядових послуг, що охоплює всі вікові категорії дітей та різні формати підтримки батьків.

«Доглядова інфраструктура має бути різноманітною, доступною і безпечною, включаючи не лише садочки, а й ясла для найменших, групи продовженого дня для старших дітей, програми муніципальних нянь та інші форми, що дозволяють делегувати доглядові обов'язки»

– Марина Марченко, ГО «Генерація матерів Лада»

«Система дошкільної освіти є надзвичайно важливою як для самозайнятих жінок і фізичних осіб-підприємців, так і для тих, хто працює в державному секторі, громадських організаціях тощо. Вона повинна бути розгалуженою, доступною та забезпеченою достатньою кількістю місць, аби кожна сім'я, незалежно від форми зайнятості чи місця проживання, мала можливість влаштувати дитину до закладу дошкільної освіти. Це особливо актуально для тих родин, які мають дітей та/або планують і потребують підтримки з боку держави у поєднанні батьківства та професійної діяльності»

– Катерина Бороздіна, віцепрезидентка «ГО Ла Страда – Україна»



ЕКОНОМІЧНИЙ ВПЛИВ ВІДПУСТОК ПО ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ НА БІЗНЕС ТА СІМ'Ї В УКРАЇНІ

ФІНАНСОВИЙ ВПЛИВ НА БІЗНЕС (1/2)

Прямі витрати роботодавців

Роботодавці несуть значні прямі витрати, пов'язані з відпустками по догляду за дитиною працівників. Найбільш болючою статтею витрат є необхідність сплачувати ЄСВ з власних коштів для забезпечення соціальних виплат працівникам у відпустці по догляду за дитиною, що створює навантаження для малого та середнього бізнесу в умовах економічної кризи.

Власниця ресторанного бізнесу відверто описує фінансову реальність:

«Якщо б зараз хтось йшов у декрет, ми б плакали всі гіркими сльозами, тому що потрібно з кишені виїняти гроші, покласти їх на розрахунковий рахунок і заплатити ЄСВ, щоб ця декретниця отримала виплати. Це дуже болючо сьогодні... Я б сьогодні відверто не рекомендувала молоду дівчину брати»

– *Наталія Руденко, власник ресторану Red Lobster*

Додаткові прямі витрати включають пошук і навчання тимчасових замін, перерозподіл робочого навантаження між існуючими співробітниками та потенційні витрати на аутсорсинг функцій. Великі роботодавці підкреслюють важливість заздалегідь планування таких змін.

HR-директор аптечної мережі пояснює систематичний підхід:

«У разі виходу колеги в декрет компанія заздалегідь планує заміщення: використовується внутрішній кадровий резерв, тимчасові працівники або перерозподіл функцій у команді... Це прогнозована подія, яка при системному підході не стає критичним фактором ризику»

– *Наталія Байдик, HR-директор аптечної мережі "Подорожник"*

Дискримінаційні практики як економічна стратегія

Економічні ризики, пов'язані з відпустками по догляду за дитиною, призводять до поширених дискримінаційних практик при наймі, коли роботодавці свідомо уникають найму жінок репродуктивного віку як стратегії мінімізації фінансових ризиків.

Роботодавець відверто описує економічну логіку дискримінації:

«Ми однозначно не візьмемо молоду дівчину, навіть якщо нам було б потрібно, тільки по причині того, що завтра вона піде у декретну відпустку. Я б стала запитувати заміжня/не заміжня, чи є діти, чи планують дитину, відверто»

– *Наталія Руденко, власник ресторану Red Lobster*

Такі практики створюють замкнуте коло: економічні ризики породжують дискримінацію, яка в свою чергу обмежує можливості працевлаштування жінок та посилює гендерну нерівність на ринку праці.

ФІНАНСОВИЙ ВПЛИВ НА БІЗНЕС (2/2)

Непрямі втрати продуктивності

Непрямі економічні втрати від відпусток по догляду за дитиною часто перевищують прямі витрати, особливо коли йдеться про ключових працівників або вузькоспеціалізовані позиції. Бізнес-експерти відзначають недостатню увагу до вимірювання ефективності політик підтримки працівників у відпустці по догляду за дитиною.

Експертка з корпоративного розвитку аналізує проблему:

«Проблема з бізнесами в тому, що в них немає вимірювання: а що ми робимо, а навіщо ми це робимо? Немає відстеження по кількості жінок, які беруть відпустку та коли вони повертаються в контексті: які їхні перші виклики, якої допомоги вони потребують, хто може їх супроводжувати на перехідному етапі (від декрету до повноцінного 8-годинного робочого дня). Немає відстеження ефективності політики щодо утримання жінок на позиціях після виходу з декретної відпустки»

– Ірина Титарчук, засновниця Women IN, експертка UN Women з впровадження WEPs

ІТ-експерти констатують високий рівень неповернення жінок на попередні робочі місця, що створює додаткові витрати на пошук та адаптацію нових співробітників:

«В ІТ-сфері таке досить часто трапляється... є жінки, які виходять в декрет і розуміють, що вони не будуть повертатися ні в цю компанію, ні, можливо, в цю сферу... також є випадки, коли людина хоче повернутися, але для неї наразі немає місця»

– Юлія Кудіна, Head of People, Letyshops

ВПЛИВ НА СІМЕЙНІ БЮДЖЕТИ

Різне скорочення доходів

Перехід на відпустку по догляду за дитиною означає кардинальне скорочення сімейного бюджету, особливо для сімей, де жінка була основним годувальником або мала рівну з партнером участь у формуванні доходів. Система соціальних виплат не компенсує повною мірою втрачений дохід.

«Відсутність фінансової подушки - це додатковий стрес. Ми і так маємо багато стресу навколо, і ми цим стресом не можемо керувати, то з наявністю фінансової подушки, фінансовим стресом ми можемо керувати. Чим ближче буде до того, що гроші закінчуються в декретній відпустці, тим більше жінка відчуватиме стресу»

– Оксана Желєзко, фінансова консультантка

Фінансовий стрес посилюється непередбаченими витратами на медичне обслуговування дитини, що може потребувати спеціалізованого догляду. Це змушує сім'ю переглядати тривалість відпустки по догляду за дитиною та шукати альтернативні джерела доходу.

Особливі виклики для самозайнятих

Самозайняті особи та ФОПи стикаються з особливо складними фінансовими умовами через систему розрахунку соціальних виплат, базовану на розмірі сплачених податків. Оскільки більшість самозайнятих сплачують мінімальні внески, їхні «декретні» виплати є критично низькими.

«Якщо ви працюєте в офіційного роботодавця, то винагорода розраховується на основі вашої середньої зарплати, а якщо ви самозайнята, то винагорода розраховуватиметься від держави на основі сплачених вами податків... Зазвичай самозайняті сплачують мінімальні податки щодо ЄСВ, відповідно їхня сума фінансування є меншою»

– Оксана Желєзко, фінансова консультантка

Цей дисбаланс створює несправедливу ситуацію, коли самозайняті жінки, які часто мають менш стабільні доходи, отримують найменшу соціальну підтримку в період найбільшої вразливості.

Необхідність раннього повернення до роботи

Фінансовий тиск змушує багато жінок повертатися до роботи раніше запланованого терміну, що негативно впливає як на здоров'я матері та дитини, так і на якість догляду. Відсутність доступних альтернатив догляду за дітьми посилює цей тиск.

«Це впливає і спонукає жінку шукати можливості почати заробляти гроші... Великий ризик залишитися в декретній відпустці без фінансів. Якщо жінка наважилася повернутися, то зробити, скласти резюме і не боятись подаватися»

– Оксана Желєзко, фінансова консультантка

МАКРОЕКОНОМІЧНІ НАСЛІДКИ

1. Втрати ВВП через недоучасть жінок

Низька економічна активність жінок, частково спричинена неефективною системою підтримки відпусток по догляду за дитиною, призводить до суттєвих втрат ВВП. Експерти констатують, що зрівняння участі жінок і чоловіків у ринку праці могло б підвищити ВВП на 2%.

«Брак робочої сили плюс демографічна криза дорівнює потреба залучати жінок до традиційно чоловічих професій... зрівняння зайнятості жінок і чоловіків підвищить ВВП на 2%»

– Галина Жуковська, старша референтка Апарату Урядової уповноваженої з питань гендерної політики

2. Демографічна криза як економічний виклик

Демографічна криза, посилена війною, створює парадоксальну ситуацію: з одного боку, країна потребує стимулювання народжуваності, з іншого - неефективна система підтримки сімей з дітьми стримує економічну активність жінок.

«Держава намагається балансувати між тим, щоб зберегти робочу силу і при тому стимулює жінок до народжуваності лише фінансово... 'народжуйте, народжуйте дівчата', а потім що? А потім приватний садочок за купу грошей і варіантів більше ніяких»

– Любов Кожоляно, Центр зайнятості

3. Зміна динаміки ринку праці

Війна кардинально змінила динаміку ринку праці, створивши дефіцит кадрів, який змусив роботодавців переглянути ставлення до жінок з дітьми як до потенційного резерву робочої сили. Це створило нові можливості, але без адекватної підтримуючої інфраструктури.

HR-експертка описує нову реальність:

«Дійсно у нас зараз зовсім перевернулася з ніг на голову ситуація... конкуренція за працівників зараз шалена, а за кваліфікованих працівників тим більше. Жінки, які мають маленьких дітей, це дійсно може бути резерв робочої сили, на який ми могли би розраховувати»

– Любов Кожоляно, Центр зайнятості

ІТ-сектор підтверджує цю тенденцію:

«Категорія жінок в декретних відпустках, вони стали дуже цікавою аудиторією... це були недоглянуті люди глобально... зараз, коли багатьом нема ким замінити, а також компаніям часто вигідно наймати саме жінок, а не чоловіків, то мами в декреті стали більш цікавою аудиторією»

– Юлія Кудіна, Head of People, Letyshops

ЕКОНОМІЧНІ СТИМУЛИ ТА СТРАТЕГІЧНІ РІШЕННЯ (1/2)

1 Державні компенсації для роботодавців

Експерти підтримують ідею створення системи державних компенсацій для роботодавців, які наймають жінок після відпусток по догляду за дитиною або створюють family-friendly умови роботи. Такі стимули могли б знизити дискримінаційні практики та заохотити інвестиції в підтримку батьків.

«Це значний потенціал. Державні стимули знижують бар'єри для роботодавців інвестувати в програми підтримки батьків - особливо для малого та середнього бізнесу... частково компенсували витрати на заміщення, навчання замін або розвиток інфраструктури»

– Наталія Байдик, HR-директор аптечної мережі "Подорожник"

«У нас є компенсація за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб, учасників бойових дій, молоді... а от такої немає для жінок після декрету. Можна було б щось подумати щодо компенсації за працевлаштування саме цієї категорії»

– Любов Кожолянко, Центр зайнятості

2 ROI прогресивних корпоративних політик

Найбільш прогресивні роботодавці демонструють, що інвестиції в підтримку батьків можуть мати позитивний ROI через зниження плинності кадрів, покращення бренду роботодавця та залучення кращих талантів. Ці компанії розглядають family-friendly політики як конкурентну перевагу.

«Компанії з кращими умовами краще залучають і утримують таланти. Своїми політиками компанія виражає своє відношення до людей. Тож наявність декретної політики в компанії, може бути грін флагом і для тих, хто не планує у декрет, просто розуміючи, що компанія турбується про своїх співробітників»

– Катерина Глушеня, HRD

ЕКОНОМІЧНІ СТИМУЛИ ТА СТРАТЕГІЧНІ РІШЕННЯ (2/2)

3 Європейський досвід економічної ефективності

Європейський досвід демонструє економічну ефективність оплачуваних відпусток по догляду за дитиною для батьків. Інвестиції в такі системи окупаються через вищу участь жінок у ринку праці, зниження гендерного розриву в оплаті праці та покращення демографічних показників.

«Коли це буде обов'язковим, і навіть хоча би 2 місяці, то питання молодих жінок при влаштуванні на роботу... значно зменшить свою вагу, тому що уже буде без різниці, кого ви берете на роботу, бо і жінка і чоловік можуть взяти відпустку - дискримінація значно зменшиться»

– Людмила Ковальчук, програмна координаторка ООН Жінки

4 Фінансова грамотність як економічний інструмент

Підвищення фінансової грамотності жінок, особливо тих, що планують або перебувають у відпустці по догляду за дитиною, може значно покращити їхні економічні результати та зменшити залежність від державної підтримки. Це особливо актуально для жінок, які вперше входять до ринку праці.

«Коли людина обирає самозайнятість... вони часто не розуміють наслідків того, що роблять зараз... Точно комунікувати з жінкою, наскільки це важливо. І комунікувати про те, що гроші - це важливо, і наявність фінансової подушки важлива, і говорити з партнером до зміни ролі»

– Оксана Желєзко, фінансова консультантка



КАР'ЄРНІ НАСЛІДКИ ТА ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК У КОНТЕКСТІ ВІДПУСТОК ПО ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ

КАР'ЄРНИЙ РОЗРИВ І ВТРАТА НАВИЧОК

Критичні часові межі

Експерти визначили критичну межу в один рік, після якої кар'єрні наслідки стають незворотними. До року відсутності повернення на попередній рівень залишається реалістичним, але кожне додаткове півріччя драматично зменшує можливості професійного відновлення.

«Вплив декретної перерви на кар'єру визначається не гендером, а її тривалістю. Рік — це критична межа: до цього моменту повернення на попередній рівень є реалістичним, після — ризики втрати позиції та доходу різко зростають»

— Анна Мазур, керівниця платформи розвитку кар'єри "Happy Monday"

Втрата навичок та технологічний розрив

Швидкість технологічних змін робить навіть короткострокові перерви болючими для кар'єри. За 2-3 роки відсутності професійне середовище може кардинально змінитися, особливо в ІТ та інших високотехнологічних секторах.

«Якщо жінка була в декретній відпустці два роки, то очевидно їй потрібне якесь перенавчання, і очевидно вона не може одразу повернутися на ту ж роль, де вона була... треба якийсь а-ля онбордінг-адаптація... сьогодні в мінус грає пришвидшення технологічне»

— Юлія Кудіна, Head of People, Letyshops

Множинні «декрети» як кар'єрна катастрофа

Особливо драматичними є наслідки для жінок з множинними відпустками по догляду за дитиною, коли загальна перерва може досягати 6 років. Такі випадки практично унеможливають повернення на попередній рівень та вимагають кардинальної професійної переорієнтації.

«Якщо шість років, бо дві дитини, то це все, це дуже тяжко буде повернутися кандидатці, якщо вона ще якось не промотивує, що вона ці шість років в плані навчання робила... вищу освіту за 5 років отримуємо, а тут 6 років відсутності професійного досвіду»

— Юстина, експертка з профорієнтації Lobby X

Невідворотність змін робочого середовища

Роботодавці підкреслюють, що навіть за добрих намірів повернути працівника на попереднє місце, об'єктивні зміни в компанії можуть зробити це неможливим. Позиції зникають, функції трансформуються, команди реорганізуються.

«За два-три роки тут все перегралося, неможливо повернути людину на ту ж роль, бо цієї ролі вже немає, і тієї команди вже немає, і того відділу вже немає. І тоді ти крутишся, вертишся і щось вигадуєш»

— Наталія Волнянська, HRD Starlight Media

ВИКЛИКИ ПОВЕРНЕННЯ ДО РОБОТИ (1/2)

Відсутність адаптаційних програм

Більшість роботодавців не мають спеціалізованих програм адаптації для працівників, що повертаються з відпусток по догляду за дитиною. Вся відповідальність за професійну реінтеграцію перекладається на самих працівників, які мають самостійно долати накопичені виклики.

Кар'єрна експертка констатує системну проблему:

«Впроваджені практики немає. Є покладання всієї відповідальності на ту жінку, яка повертається... Не бачила, не чула ніяких адаптаційних політик. Все покладається на жінку, вона або працює, або ні»

– Юстина, експертка з профорієнтації Lobby X

Розгубленість та втрата професійної впевненості

Багато жінок відчувають глибоку розгубленість при поверненні на ринок праці. Втрата професійної ідентичності, накопичені зміни в галузі та зниження самооцінки створюють психологічні бар'єри для ефективного пошуку роботи.

Кар'єрна консультантка описує типовий стан:

«Є розгубленість, коли людина випадає, чому? Тому що дуже багато чого змінюється і коли людина не тримає руку на пульсі, здається відчуття: 'Все, там все пронеслося, а я і не зрозуміла, що відбулося'»

– Катерина Глушеня, HRD

ВИКЛИКИ ПОВЕРНЕННЯ ДО РОБОТИ (2/2)

Фінансовий тиск та передчасне повернення

Економічна необхідність часто змушує жінок повертатися на ринок праці раніше, ніж вони готові психологічно та професійно. Це призводить до поспішних рішень, зниження вимог до роботи та згоди на гірші умови.

HR-експертка описує реальну мотивацію:

«Раннє повернення до роботи зазвичай є не власним бажаним вибором, а все ж частіше вимушеним рішенням, продиктованим фінансовим тиском і нестачею підтримуючої інфраструктури. Формати гнучкої роботи існують, але залишаються недостатньо поширеними й не покривають реальний масштаб потреб»

– Анна Мазур, керівниця платформи розвитку кар'єри "Happy Monday"

Дискримінаційні практики при поверненні

Жінки з дітьми стикаються з прихованою дискримінацією при пошуку нової роботи. Роботодавці побоюються додаткових обмежень, пов'язаних з материнськими обов'язками, і віддають перевагу кандидатам без сімейних зобов'язань.

Кар'єрна експертка пояснює логіку роботодавців:

«Є такий аргумент на ринку, що ми не беремо декретниць, бо в них діти постійно хворіють. Це дуже неадекватні стереотипи. А з ким тоді країну будувати, якщо ніхто не забезпечений можливості народжувати дітей і їх виховувати адекватно?»

– Юстина, експертка з профорієнтації Lobby X

Парадоксальність:

- Деякі законодавчі "захисні" механізми для матерів парадоксально створюють структурні бар'єри для їх професійної інтеграції, оскільки формальні заборони на гнучкі умови праці фактично виключають жінок з конкуренції в галузях, що вимагають мобільності та нестандартного графіку.

«У нас є комплексна проблема ставлення до жінок із маленькими дітьми, і через це в законодавстві з'являються численні нормативні обмеження: заборона на нічні зміни, надурочні години та відрядження. Це фактично відрізає жінок від повноцінної професійної реалізації в тих сферах, де такі умови є необхідними, навіть якщо вони повертаються до роботи з доглядовою відпустки»

– Марина Марченко, ГО «Генерація матерів Лада»

ГЕНДЕРНІ ВІДМІННОСТІ В КАР'ЄРНИХ НАСЛІДКАХ

Парадокс появи дитини для чоловіків та жінок

Поява дитини створює протилежні кар'єрні наслідки для чоловіків і жінок. Якщо жінки стикаються з обмеженнями та зниженням кар'єрних перспектив, то чоловіки, навпаки, часто отримують додаткові можливості як «годувальники сім'ї».

«Батьківство не є нейтральним щодо кар'єри: для жінок воно часто стає фактором уповільнення або зупинки зростання, тоді як для чоловіків — аргументом для підвищення та зростання доходів. Це пов'язано не з форматом відпустки, а з усталеними очікуваннями роботодавців: жінок після появи дитини частіше сприймають як менш залучених у роботу, тоді як чоловіків — як основних годувальників, яким делегують більше відповідальності, проєктів і фінансової мотивації»

– Анна Мазур, керівниця платформи розвитку кар'єри "Happy Monday"

Унікальність чоловічих відпусток по догляду за дитиною

Рідкісні випадки чоловічих відпусток по догляду за дитиною сприймаються як екзотика, що викликає цікавість, але не має системної підтримки. Відсутність прецедентів ускладнює розуміння процедур та створює додаткові бар'єри.

«У мене був один єдиний випадок на співбесіді, чоловік, який пішов в декретну відпустку (це був 2016-17 рік), і для мене це самої в новинку було... Це був перший випадок, коли я з цим зіштовхнулася... точно це для всіх було в новинку»

– Юстина, експертка з профорієнтації Lobby X

Термінологічні бар'єри для чоловіків

Сама назва «декретна відпустка» створює психологічний бар'єр для чоловіків, оскільки історично асоціюється виключно з жінками. Це ускладнює нормалізацію чоловічої участі у догляді за дітьми.

«Сказати, що "Так, я чоловік і я зараз в декретній відпустці", це не дуже буде прикольно сприйнято, і чоловік, можливо... Воно точно впливає на відчуття стосовно цього і на якийсь вибір потенційно, бо декрет асоціюється чисто з жінкою»

– Юлія Кудіна, Head of People, Letyshops

«Якщо батько йде в декрет, можливо, там якісь і смішочки, і тому інше, бо це ж жіноча справа. З цим треба боротися. Якщо дуже важко поміняти відношення до самого слова 'декрет', тоді треба ємке слово, яке буде замінювати... Для іноземців у нас іноземці йшли в paternity leave і жодного питання»

– Дмитро, HR-спеціаліст

РОЛЬ РОБОТОДАВЦІВ У КАР'ЄРНІЙ ПІДТРИМЦІ

1. Прогресивні моделі підтримки

Найбільш розвинені роботодавці створюють комплексні системи підтримки кар'єрного розвитку, що включають не тільки збереження місця, але і активну допомогу в професійній реінтеграції. Такі програми мають високий ROI через утримання талантів.

«У нас є програма офбордінг, де наша команда з HR... може допомогти скласти резюме, допомогти помоніторити які є вакансії. Ми супроводжуємо і можемо допомогти вийти і знайти щось собі те, що тобі по душі, якщо тут у нас не зрослося»

– Наталія Волнянська, HRD Starlight Media

2. Важливість внутрішньої мотивації розвитку

Кар'єрні експерти підкреслюють, що найефективніші програми розвитку базуються на внутрішній мотивації працівників, а не на зовнішньому примусі. Роботодавці можуть створювати інструменти, але не можуть замінити особисту відповідальність за розвиток.

«Моя позиція, що про питання розвитку - це зона відповідальності людини. Якщо щось відбувається ззовні, воно найчастіше не приносить ефективності, тому що не попадає в потреби, не попадає в мотивацію... найбільше цінності там, де є рух від внутрішньої мотивації»

– Катерина Глушеня, HRD

3. Гнучкість як базова вимога

Гнучкі умови роботи стають необхідним мінімумом для підтримки працівників з дітьми. Це включає гнучкий графік, можливість дистанційної роботи, додаткові вихідні дні та розуміння особливих потреб батьків.

«Необхідний мінімум - це явно гнучкий графік, додаткові дей офі. Якась опора повинна бути однозначно... Просто кинути людину після декрету, що там 'Все, якось розберешся', то якось і буде»

– Катерина Глушеня, HRD

4. Неефективні корпоративні ініціативи

Багато корпоративних ініціатив виявляються неефективними через формальний підхід та нерозуміння реальних потреб працівників з дітьми. Створення дитячих кімнат без належного супроводу або освітніх програм без дитячої зони - типові помилки.

«У деяких класних компаніях є бенефіти... була дитяча кімната... Але дитяча кімната потім закрилася, це як бенефіт не використовувалося... можливо, жінки не знали, що вони мають таку перевагу в компанії і можуть цією перевагою користуватися»

– Юстина, експертка з профорієнтації Lobby X

ЦИФРОВІЗАЦІЯ ТА НОВІ КАР'ЄРНІ МОЖЛИВОСТІ

Дистанційна робота як каталізатор змін

Пандемія та війна прискорили впровадження дистанційної роботи, створивши нові можливості для батьків з маленькими дітьми. Цифровізація дозволяє поєднувати професійні та сімейні обов'язки, але не замінює потреби в соціалізації та структурованій підтримці.

«Цифровізація не замінює системної підтримки, але суттєво розширює доступ до ринку праці для маломобільних груп. Поряд з людьми з інвалідністю до них належать і батьки з маленькими дітьми»

– Анна Мазур, керівниця платформи розвитку кар'єри "Happy Monday"

Обмеження цифрових рішень

Попри переваги, цифровізація не може повністю компенсувати потребу в живому спілкуванні та професійній соціалізації. Онлайн-формати працюють для мотивованих осіб з чіткими цілями, але не вирішують проблеми розгубленості та втрати професійної ідентичності.

«Онлайн може спрацювати тільки для тих, хто вже чітко має мету і ціль. Коли жінка вже чітко розуміє, чого вона хоче, і вона налаштована цього досягти, то це крутий інструмент. Але більшість потребують соціалізації, а вже через цю соціалізацію - перекваліфікацію і саморозвиток»

– Юлія Царук, кар'єрний коуч

Успішні практики адаптації

Найбільш ефективними виявляються гібридні моделі, що поєднують цифрові інструменти з особистим супроводом. Кар'єрні консультанти відзначають важливість індивідуального підходу та поступового повернення до професійної активності.

«Людина, яка має можливість працювати віддалено і не втрачати зв'язок зі своєю командою, компанією... це 100% допомагає в адаптації після повернення з декретної відпустки. Це дуже класний ресурс... можна part-time якусь роботу»

– Юстина, експертка з профорієнтації Lobby X

Нереалізований потенціал part-time роботи

Роботодавці недооцінюють потенціал матерів у «декреті» як ресурсу для part-time проектів. Відсутність гнучких форматів зайнятості обмежує можливості поступового повернення та підтримання професійних навичок.

«Категорія мам, які в декреті, це великий ресурс і бажання в тому, щоб ще щось робити класне, додаткове... але роботодавці не цінують цей ресурс, вони не бачать в цьому взагалі потенціалу. То я навіть не мала що їй запропонувати по part-time»

– Юстина, експертка з профорієнтації Lobby X

ПРОФЕСІЙНА ПЕРЕОРІЄНТАЦІЯ ТА ПЕРЕКВАЛІФІКАЦІЯ

Необхідність кар'єрної перебудови

Для багатьох жінок повернення з тривалої відпустки по догляду означає не відновлення попередньої кар'єри, а її повну перебудову. Зміни в особистих пріоритетах, нові обставини життя та втрачені можливості вимагають стратегічного переосмислення професійного шляху.

Кар'єрна експертка пояснює потребу в переосмисленні:

«Дуже часто нема розуміння, куди я можу рухатися, якщо попередньо свою професію вже не розглядаю... треба пояснення того, на які сили опиратися і як проаналізувати свої знання/вміння, як створити резюме... як позиціонувати свій досвід, що я хочу»

– Юстина, експертка з профорієнтації Lobby X

Відсутність спеціалізованих програм

На відміну від інших вразливих груп (ветерани, підлітки), для жінок після відпустки по догляду за дитиною не існує спеціалізованих програм професійної орієнтації. Це створює прогалину в системі підтримки саме тоді, коли людина найбільше потребує структурованої допомоги.

Кар'єрна експертка відзначає прогалину:

«Є для ветеранів, є профорієнтація для підлітків, це дуже цінно, а для тих, хто виходить з декрету, ніколи не чула. Я вважаю, що це би було дуже класно. Жінки є дуже вразливі в цьому стані... профорієнтація, пояснення того, на які сили опиратися»

– Юстина, експертка з профорієнтації Lobby X

Потреба в комплексному підході

Ефективна перекваліфікація вимагає не тільки професійного навчання, але і психологічної підтримки, кар'єрного консультування та практичного супроводу у працевлаштуванні. Фрагментарні рішення виявляються неефективними.

HR-експертка підкреслює системність:

«Система перекваліфікації є критично важливою на рівні країни і має бути доступною як норма. Водночас її ефективність неможлива без базової інфраструктури підтримки. За відсутності доступного догляду за дітьми до 3 років навіть найкращі програми кар'єрного консультування та навчання не працюють у повну силу»

– Анна Мазур, керівниця платформи розвитку кар'єри "Happy Monday"

СТРАТЕГІЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ КАР'ЄРНОГО РОЗВИТКУ

1 Системи раннього втручання

Найефективнішою стратегією є запобігання кар'єрному розриву через створення систем раннього втручання. Це включає підтримку професійного зв'язку під час відпустки по догляду за дитиною, поступове повернення через part-time та постійне підвищення кваліфікації.

«Якщо людина розуміє, що вона буде продовжувати будувати кар'єру, що вона хоче професійно розвиватися, і що дитина - це не хрест на кар'єрі... аби зрозуміліше було від внутрішньої готовності слідкувати, що відбувається на ринку та у професії, як приклад, не відписуватись від всіх каналів.»

– Катерина Глушеня, HRD

3 Розвиток спеціалізованих сервісів

Необхідним є створення спеціалізованих кар'єрних сервісів для батьків, що враховують їхні особливі потреби та обставини. Такі сервіси повинні поєднувати професійне консультування з практичною підтримкою та мережею роботодавців-партнерів.

«Можна на мікрорівні взяти одну консультацію з кар'єрним експертом, щоб просто навести лад: було/стало, що я вмію, що зараз потребує ринок... з боку роботодавця можна отримати більш глибоку інсайдерську інформацію, щодо стану ринку, потреб компанії у певних навичках»

– Катерина Глушеня, HRD

2 Створення інклюзивної інфраструктури

Фундаментальною потребою є створення інфраструктури, що враховує присутність дітей в освітніх та професійних заходах. Без цього всі інші ініціативи залишаються декларативними та недоступними для цільової аудиторії.

«Мене дуже смішить, коли роблять курси для мам, але в цьому приміщенні не передбачена дитяча зона... їхня ЦА - це жінки, які сидять вдома... їм немає на кого залишити дітей, але їх кличуть на ці заходи і дивуються, чому вони не можуть набрати групи»

– Юлія Царук, кар'єрний коуч

4 Термінологічні реформи

Зміна термінології з «декретної відпустки» на maternity/paternity leave могла б сприяти десегрегації та професіоналізації сприйняття цього періоду. Це також полегшило б участь чоловіків та зменшило гендерні стереотипи в HR-практиках.

«Було би чудово перейменувати... гендерний класифікатор було б непогано... це просто confusing, це вводить в оману навіть людей, бо вони думають, що це відпустка, а потім виходить, що це не відпустка... для цього треба якось його відрізнити»

– Дмитро, HR-спеціаліст



КОРПОРАТИВНІ ПОЛІТИКИ ТА ПРАКТИКИ У СФЕРІ ВІДПУСТОК ПО ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ

СПЕКТР КОРПОРАТИВНИХ ПІДХОДІВ

Прогресивні лідери ринку

Найбільш розвинені корпоративні практики демонструють медіа-компанії та ІТ-сектор, які розглядають підтримку батьків як стратегічну інвестицію в людський капітал. Ці організації створюють комплексні екосистеми підтримки, що виходять за межі законодавчих вимог.

«Ми запрошуємо наших дівчат в декреті на вечірки, зустрічі в офісі, неформальні заходи і багато з них приходять соціалізуватися, бачитися. Це дуже класно, воно працює, ми на зв'язочку таким чином, але не в плані робочих задач»

– Юлія Кудіна, Head of People, Letyshops

Системні роботодавці з професійним підходом

Великі роздрібні мережі та корпорації розробляють стандартизовані процедури, що забезпечують передбачуваність та справедливість. Такі компанії інвестують у кадровий резерв та структуровані програми повернення.

«На час декретної відпустки наші співробітники перебувають у кадровому резерві і за бажанням можуть продовжити відпустку по догляду за дитиною із збереженням посади. Менеджери з персоналу регулярно контактують із працівниками в декреті, нагадують про можливі актуальні вакансії»

– Наталія Байдик, представник аптечної мережі "Подорожник"

СПЕКТР КОРПОРАТИВНИХ ПІДХОДІВ

Малий бізнес: гнучкість vs обмеженість

Малі підприємства демонструють гнучкість у персоналізованих рішеннях, але мають обмежені ресурси для системних програм. Їхній підхід базується на особистих стосунках та індивідуальних домовленостях.

«Мне даже приятно, когда жінка сама робить вибір, працювати там с утра до обеда или с обеда до вечера, потому что она понимает, что есть бабушка, туда в садик. И она работает в полную силу, не думая о том, что куда пристроить ребёнка»

– Сабіна, керівниця BestApartment

Дискримінаційні практики під економічним тиском

Найгіршим сценарієм є відверта дискримінація, коли роботодавці відкрито уникають найму молодих жінок через фінансові ризики. Ця практика особливо поширена в секторах з низькою рентабельністю під час економічної кризи.

«Я бы сегодня порекомендовала, наверное, молодую девочку не брать, откровенно говорю, конкретно в нашу сферу бизнеса... Я бы стала спрашивать замужем/не замужем, есть ли дети. Я вплоть бы до того, что спросила планируют/не планируют ребёнка, откровенно»

– Наталія Руденко, власниця ресторану Red Lobster

ФІНАНСОВІ ВИКЛИКИ ДЛЯ РОБОТОДАВЦІВ

Болючість ЄСВ для малого та середнього бізнесу

Найбільшим бар'єром для family-friendly політик є фінансове навантаження ЄСВ, яке роботодавці мають сплачувати з власних коштів. Для малого бізнесу в умовах економічної кризи це стає неподйомним тягарем, що призводить до дискримінаційних практик.

«Мы бы плакали все горькими слезами, потому что нужно из кармана вынуть деньги... это очень большая сумма, и я уверена, что она для любого бизнеса... за исключением, может, 10-20%, которые получают доходы в Украине, всем остальным больно, однозначно»

– *Наталія Руденко, власниця ресторану Red Lobster*

Відсутність державних стимулів

Критичною прогалиною є відсутність державних компенсацій ЄСВ для роботодавців, що наймають жінок після відпустки по догляду за дитиною, при наявності таких стимулів для інших вразливих груп. Ця нерівність створює структурну дискримінацію проти молодих жінок.

«Есть поддержка, если ты берёшь ВПО на работу, то тебе оплачивается ЕСВ, это супер-поддержка. Но в плане местной, не ВПО, девушки молодой... Если бы такое что-то придумали в плане женщин, которые могут завтра уйти в декрет, то я считаю, это тоже плюс большой»

– *Наталія Руденко, власниця ресторану Red Lobster*

ROI прогресивних політик

Прогресивні роботодавці розглядають інвестиції у family-friendly політики як довгострокову стратегію утримання талантів та покращення бренду роботодавця. Такий підхід демонструє позитивний ROI через зниження плинності та підвищення лояльності працівників.

«Прогресивні підходи мають чітку бізнес-цінність: підвищують залученість, знижують плинність працівників і роблять бренд роботодавця сильнішим. Державні стимули знижують бар'єри для роботодавців інвестувати в програми підтримки батьків»

– *Представник аптечної мережі "Подорожник"*

ВІДСУТНІСТЬ СИСТЕМНИХ КОРПОРАТИВНИХ ПОЛІТИК

Проблема вимірювання ефективності

Критичною проблемою є відсутність системного відстеження ефективності корпоративних політик щодо відпусток по догляду за дитиною. Більшість компаній не вимірюють, що відбувається з жінками після повернення, що унеможлиблює оптимізацію підходів.

Фрагментарні рішення

Більшість корпоративних ініціатив носять фрагментарний характер, зосереджуючись на окремих аспектах замість комплексної підтримки. Відсутність координації між різними елементами політики знижує їх ефективність.

Низька обізнаність про наявні політики

Навіть там, де корпоративні політики існують, працівники часто не знають про їх наявність або не розуміють, як ними скористатися. Ця проблема комунікації знижує ефективність навіть добре розроблених програм.

«Компанія може, за принципом шведського столу надавати інструменти: наприклад, компенсацію певного навчання, чи виділяти 20% робочого часу на навчання. А людина, вже знаючи які у неї потреби, що вона хоче, чим буде користуватись. Але робити якийсь внутрішній університет для розвитку навичок мам - дуже багато ресурсів буде витрачено, але профіту не буде, бо універсальні рішення працюють гірше, ніж індивідуалізовані»

– Катерина Глушеня, HRD

«Майже у всіх наших підписантів WEPs є політики, але часто їх співробітники не знають, про ці політики, і особливо про їх зміст. Тут важливо прямо питати: 'А ви знаєте, що у вас є політика на підприємстві? Ви підписували її?' А читали? Це важливий момент, бо тоді ми будемо розуміти чи вони взагалі знають про підтримку, яка може бути у них на робочому місці»

– Ірина Титарчук, засновниця Women IN, експертка UN Women з впровадження WEPs

ІННОВАЦІЙНІ КОРПОРАТИВНІ ПРАКТИКИ

1. Комплексні екосистеми підтримки

Найбільш прогресивні роботодавці створюють цілісні екосистеми підтримки, що охоплюють весь ліфесуєл від планування вагітності до повернення на роботу. Такі системи включають кадровий резерв, програми офбординг та індивідуальний супровід.

«У нас 36 в активі в відпустці по догляду за дитиною... Ми періодично розсилки робимо на всю компанію: 'Зверніть увагу, у нас ще є така опція'. Всі опції, які я озвучила, вони доступні всім. Ми навіть не ділимо 'це жінкам', 'це чоловікам'»

– Наталія Волнянська, HRD Starlight Media

2. Неформальна соціалізація та підтримка зв'язку

ІТ-компанії розвивають інноваційні підходи до підтримки соціального зв'язку з працівниками у відпустці по догляду за дитиною через неформальні заходи та корпоративні події. Це дозволяє зберігати приналежність до команди без робочого тиску.

«Коли у нас вечірки, зустрічі в офісі, неформальні, ми запрошуємо наших дівчат в декреті і багато з них приходять соціалізуватися, бачитися. Це дуже класно, воно працює, ми на зв'язку таким чином, але не в плані робочих задач»

– Юлія Кудіна, Head of People, Letyshops

3. Гнучкі формати повернення

Найбільш ефективними виявляються гнучкі формати повернення через part-time, скорочений робочий день та поетапну реінтеграцію. Ці підходи дозволяють працівникам адаптуватися поступово, зберігаючи продуктивність.

«За можливості ми намагаємося підтримувати працівників, які повертаються з декретної відпустки. Для аптечного персоналу найчастіше доступні варіанти гнучкого графіка або часткової зайнятості за погодженням із керівником»

– Наталія Байдик, представник аптечної мережі "Подорожник"

4. Дитячі зони та сімейно-орієнтовані простори

Деякі роботодавці експериментують зі створенням дитячих зон в офісах, хоча ефективність таких ініціатив залежить від якості реалізації та підтримки з боку працівників.

«В центральному офісі 'Подорожника' у Львові організований дитячий куточок для працівників, які приходять з дітьми на роботу на декілька годин. Ми відкриті до партнерств із закладами освіти та догляду за дітьми, які готові запропонувати спеціальні умови»

– Наталія Байдик, представник аптечної мережі "Подорожник"

СТРАТЕГІЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ КОРПОРАТИВНИХ ПОЛІТИК (1/2)

1

Системний підхід до вимірювання та оптимізації

Компаніям необхідно впроваджувати системи відстеження ефективності своїх політик щодо відпусток по догляду за дитиною, включаючи metrics повернення, задоволеності, утримання талантів та ROI інвестицій у family-friendly програми.

Ключові елементи системного підходу: створення кадрового резерву на ключові ролі, розробка планів заміщення, впровадження адаптаційних програм після повернення, регулярна комунікація з працівниками у відпустці по догляду за дитиною, вимірювання ефективності політик.

2

Створення інклюзивної корпоративної культури

Трансформація корпоративної культури повинна включати навчання керівників щодо роботи з батьками, створення психологічно безпечного середовища для обговорення сімейних потреб, нормалізацію гнучкості та work-life balance для всіх працівників.

«Комунікація, сприйняття суспільством, воно теж працює. Коли почнуть розповідати історії, що жінка спокійно пішла в декрет і повернулася, що у жінки немає проблем з дискримінацією... коли в цілому піде культура, що не тільки робота, ти маєш право на відновлення»

– Наталія Волнянська, HRD Starlight Media

СТРАТЕГІЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ КОРПОРАТИВНИХ ПОЛІТИК (2/2)

3

Державні стимули та регуляторні зміни

Державі необхідно створити систему стимулів для роботодавців, що впроваджують family-friendly політики: компенсації ЄСВ за найм жінок після відпустки по догляду за дитиною, податкові пільги для компаній з прогресивними практиками, субсидії на створення корпоративної інфраструктури догляду, спрощення адміністративних процедур.

5

Гнучка реінтеграція після відпустки по догляду за дитиною

Ефективна корпоративна стратегія підтримки працюючих батьків має базуватися на принципах адаптивності – від можливості часткової зайнятості до поступового нарощування робочого навантаження відповідно до індивідуальних потреб та обставин.

4

Освітні та інформаційні кампанії

Необхідними є масштабні освітні кампанії для підвищення правової грамотності як роботодавців, так і працівників. Громадські організації можуть відіграти ключову роль у створенні та поширенні best practices серед різних секторів економіки.

«Розглядаючи формати доглядової відпустки, крім тривалості і партнерської залученості треба брати до уваги і можливі гнучкі формати. Наприклад, вихід із доглядової відпустки може бути гнучким і поступовим, дозволяючи жінкам самостійно обирати часткову зайнятість чи поступове збільшення робочих годин і навантаження, що на практиці дає більше свободи»

– Марина Марченко, ГО «Генерація матерів Лада»



МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ТА ЄВРОПЕЙСЬКІ СТАНДАРТИ ВІДПУСТОК ПО ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ

СКАНДИНАВСЬКА МОДЕЛЬ: ЛІДЕРСТВО У ГЕНДЕРНІЙ РІВНОСТІ

Швеція: еталон розподіленого батьківства

Швеція є світовим лідером у створенні системи справедливого розподілу батьківських обов'язків. Шведська модель поєднує щедрю фінансову підтримку з обов'язковими елементами для батьків, що створює потужні стимули для активної участі чоловіків у догляді за дітьми.

Ключові характеристики системи:

- **480 днів** відпустки загалом на родину
- **90 днів** обов'язкових виключно для батька
- **90 днів** обов'язкових виключно для матері
- **300 днів** можуть розподілятися вільно
- **80% заробітної плати** перші 390 днів
- **Невикористані дні згорають** - принцип "use it or lose it"

«Є низка країн, з яких нам треба брати досвід (і Швеція, і Німеччина), там де відпустка ділиться між мамою і татом, або в обов'язковому порядку, або в порядку мотивації. Мотиваційна система, де сума сплати податків залежить від того, йде батько у відпустку чи не йде.»

– Марина Бардіна, депутатка Верховної Ради

Фінансові стимули та матеріальне забезпечення

Критичним елементом шведської моделі є збереження високого рівня доходів під час відпустки по догляду за дитиною. Це забезпечує економічну мотивацію для участі чоловіків та запобігає фінансовим втратам сім'ї.

«У Швеції коли діє ця норма, то за батьком зберігається середньомісячна заробітна плата, з тим щоб сім'я не втрачала матеріально. Матеріальне заохочення, матеріальне забезпечення, воно важливе. Це теж буде спонукати батьків брати оці місяці по догляду за дитиною»

– Наталія, експертка ГО Синергія

Принцип «використай або втраць»

Шведська система використовує принцип невикористаних днів, що згорають, для створення додаткової мотивації. Це запобігає ситуаціям, коли сім'ї ігнорують батьківську частку відпустки.

«Може не ставити прям так критично питання, що там ті батьківські місяці згорять, так як в Швеції, що якщо їх не візьмуть... Всі не кинуться одразу, хтось візьме від початку народження, хтось візьме всередині, хтось візьме в кінці першого року, але нехай вона буде»

– Наталія, експертка ГО Синергія

МОДЕЛЬ ІНШИХ КРАЇН

Німецька модель: поступовість та прагматизм

Еволюційний підхід до реформ

Німеччина демонструє модель поступового впровадження прогресивних змін у традиційно консервативному суспільстві. Німецький досвід особливо цінний для України через схожість у ментальних установках щодо гендерних ролей.

НІМЕЧЧИНА: Поступова трансформація

- **14 місяців** батьківської відпустки загалом
- **2 місяці бонусних** якщо батько бере участь
- **67% заробітної плати** (мінімум €300, максимум €1800)
- **Гнучкий розподіл** між батьками
- **Часткова зайнятість** дозволяється до 30 годин на тиждень

«Мотиваційна система мені подобається більше, оскільки ми все-таки досить традиційне суспільство, то зробити її обов'язковою одразу буде дуже складно з точки зору прийняття суспільством. Більшість все-таки лишатиметься прихильниками традиційного поділу сімейних обов'язків»

– Марина Бардіна, депутатка Верховної Ради

Голландська модель: гнучкість та креативність

Розподіл одного робочого місця

Нідерланди відомі унікальними підходами до організації роботи, включаючи новаторські схеми розподілу робочих місць між батьками. Ці практики особливо актуальні для професій, де можливе job-sharing.

Культура гнучкості

Голландська модель базується на високому рівні довіри між роботодавцями та працівниками, що дозволяє експериментувати з нестандартними форматами роботи. Це створює простір для індивідуальних рішень, адаптованих до потреб конкретних сімей.

«У європейських країнах, зокрема в Нідерландах, існує практика job sharing — розподілу однієї штатної позиції між двома працівниками. Як приклад, жінки після декретної відпустки, не готові до повної зайнятості, можуть домовлятися з колегами про поділ однієї ролі та працювати за змінним графіком. Такий формат дозволяє поступово повертатися до професійної діяльності без повного виходу з ринку праці»

– Анна Мазур, HR-експертка Harry Monday

Британська модель: варіативність та вибір

Система shared parental leave

Великобританія впровадила систему shared parental leave, що дозволяє батькам гнучко розподіляти відпустку відповідно до потреб сім'ї. Ця система поєднує стабільність для матерів з можливостями вибору для батьків.

ВЕЛИКОБРИТАНІЯ: Гнучкий розподіл

- **52 тижні** материнської відпустки
- **39 тижнів** оплачуваних (£184.03/тиждень або 90% зарплати)
- **50 тижнів** можуть бути передані батькові
- **2 тижні** патернітської відпустки обов'язково для батька
- **Можливість повернення на роботу** та передача залишку батькові

«Є прекрасна практика в Британії, коли чоловік має можливість взяти частину відпустки дружини, якщо дружина хоче повернутися раніше на роботу... Якщо ми говоримо на прикладі Другої світової війни і Британії, то коли чоловіки пішли захищати державу, то жінки були залучені у ринок праці. Тоді дітей Британії фактично "доглядала" мережа державних ясел, поки мами працювали на перемогу.»

– Оксана Железко, фінансова експертка



ВИСНОВКИ

ВИСНОВКИ ДОСЛІДЖЕННЯ (1/6)

ПОТОЧНИЙ СТАН СИСТЕМИ ВІДПУСТОК ПО ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ В УКРАЇНІ

- Аналіз експертних інтерв'ю показує, що українська система відпусток по догляду за дитиною має як сильні, так і слабкі сторони. Основною проблемою є неоплачуваний характер відпустки по догляду за дитиною після перших 126-140 днів, що призводить до гендерної нерівності та дискримінації на ринку праці.
- Водночас система має важливі переваги: відповідність європейським стандартам у сфері maternity leave, поступово-прогресивні норми paternity leave та інноваційні корпоративні практики у передових секторах економіки.
- Війна створила додаткові виклики, але також відкрила можливості для реформ. Євроінтеграційні зобов'язання та трансформація гендерних ролей під впливом воєнної мобілізації формують сприятливий контекст для впровадження прогресивних змін.
- Успіх майбутніх реформ залежатиме від політичної волі, адекватного фінансового забезпечення та широкої суспільної підтримки. Міжнародний досвід показує, що країни з справедливими системами відпусток по догляду за дитиною досягають кращих результатів у сфері гендерної рівності, народжуваності та економічного розвитку.

ЗАКОНОДАВЧІ ТА НОРМАТИВНІ АСПЕКТИ ВІДПУСТОК ПО ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ В УКРАЇНІ

- Опис експертами законодавчих та нормативних аспектів системи відпусток по догляду за дитиною в Україні показує складну картину поступової модернізації правової бази на тлі серйозних проблем правозастосування. Україна демонструє прогрес у приведенні законодавства у відповідність до європейських стандартів, але стикається з викликами практичної реалізації реформ.
- Ключовими досягненнями останніх років стали розширення кола суб'єктів права на відпустку по догляду за дитиною, запровадження 14-денної відпустки для батьків та початок імплементації європейських директив. Водночас експерти фіксують серйозні прогалини у правозастосуванні, особливо щодо захисту прав працівників ФОП та забезпечення рівних можливостей для чоловіків.
- Перспективи розвитку правової системи пов'язані з повною імплементацією директив ЄС, створенням ефективних механізмів фінансування оплачуваних відпусток та посиленням правового захисту найбільш вразливих категорій працівників.

• •

ВИСНОВКИ ДОСЛІДЖЕННЯ (2/6)

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ТА УЧАСТЬ ЧОЛОВІКІВ У ВІДПУСКАХ ПО ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ В УКРАЇНІ

- Комплексне дослідження гендерної рівності у сфері відпусток по догляду за дитиною, проведене на основі інтерв'ю з експертами, розкриває глибокі структурні диспропорції, що мають як історичні корені, так і сучасні економічні та соціальні причини. Участь чоловіків у відпустках по догляду за дитиною в Україні залишається критично низькою - лише 2-3% навіть у найбільш прогресивних компаніях, попри законодавчі можливості з 2021 року.
- Реальний досвід жінок демонструє катастрофічний розрив між суспільними очікуваннями "щасливого материнства" та реальністю психологічного виснаження, соціальної ізоляції та втрати професійної ідентичності. Експерти характеризують перші три місяці як "рівень виживання", коли жінка потребує підтримки більше ніж немовля. Проблематичність терміну "відпустка" створює хибні очікування про відпочинок, тоді як реальність - це 24/7 інтенсивний догляд за дитиною.
- Роботодавці демонструють широкий спектр підходів - від системної дискримінації при наймі до створення комплексних екосистем підтримки батьківства. Європейський досвід доводить можливість кардинальної зміни через системні реформи з обов'язковими батьківськими місяцями.
- Стратегічними пріоритетами для досягнення справжньої гендерної рівності в Україні є:
 - поетапна імплементація європейських стандартів оплачуваної відпустки для обох батьків,
 - створення всебічної інклюзивної інфраструктури для батьків з дітьми,
 - запровадження системи державних стимулів для family-friendly роботодавців,
 - проведення масштабної освітньо-просвітницької роботи зі зміни соціальних стереотипів,
 - розвиток професійних програм підтримки жінок у період материнства,
 - створення національної системи раннього дошкільного виховання.

ВИСНОВКИ ДОСЛІДЖЕННЯ (3/6)

ЕКОНОМІЧНИЙ ВПЛИВ ВІДПУСТОК ПО ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ НА БІЗНЕС ТА СІМ'Ї В УКРАЇНІ

- Економічний аналіз впливу відпусток по догляду за дитиною на українську економіку виявляє системні дисбаланси, що створюють значні фінансові виклики як для бізнесу, так і для сімей. Поточна система фінансування відпусток по догляду за дитиною є економічно неефективною, створюючи непропорційні витрати для роботодавців при недостатньому захисті працівників.
- Для малого та середнього бізнесу необхідність сплачувати ЄСВ з власних коштів за працівників у декреті створює критичне фінансове навантаження, що призводить до дискримінаційних практик при наймі. Це формує замкнуте коло економічних втрат: дискримінація зменшує можливості працевлаштування жінок, що в свою чергу зменшує загальну економічну активність.
- Сімейні бюджети стикаються з різким скороченням доходів, особливо критичним для самозайнятих осіб, які через систему мінімальних внесків отримують найменшу соціальну підтримку. Відсутність фінансових подушок безпеки створює додатковий стрес та змушує до передчасного повернення на роботу.
- Макроекономічні наслідки включають втрати ВВП через недоучасть жінок у ринку праці (до 2% потенційного зростання) та поглиблення демографічної кризи через економічні бар'єри для народжуваності. Війна посилила ці виклики, створивши додаткові податкові навантаження при зростаючих соціальних потребах.
- Водночас кризові умови створили нові можливості: дефіцит кадрів змусив роботодавців розглядати жінок з дітьми як важливий резерв робочої сили. Найбільш прогресивні компанії демонструють позитивний ROI від інвестицій у family-friendly політики через зниження плинності та покращення бренду роботодавця.
- Стратегічними економічними рішеннями для подолання виявлених дисбалансів є:
 - запровадження системи державних компенсацій роботодавцям за працевлаштування жінок після відпустки по догляду за дитиною,
 - податкові пільги для компаній з прогресивними політиками підтримки батьків,
 - реформування системи соціального захисту самозайнятих осіб,
 - розвиток програм фінансової грамотності для батьків,
 - поетапна імплементація європейських стандартів оплачуваних батьківських відпусток.
- Європейський досвід доводить економічну ефективність комплексних систем підтримки батьківства, які окупаються через вищу участь жінок у ринку праці, зменшення гендерного розриву в оплаті праці та покращення демографічних показників. Адаптація цього досвіду до українських реалій з урахуванням фінансових можливостей держави та потреб бізнесу може створити основу для сталого економічного зростання.

ВИСНОВКИ ДОСЛІДЖЕННЯ (4/6)

КАР'ЄРНІ НАСЛІДКИ ТА ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК У КОНТЕКСТІ ВІДПУСТОК ПО ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ

- Аналіз кар'єрних наслідків відпусток по догляду за дитиною розкриває глибокі системні проблеми, що вимагають комплексного підходу до вирішення. Поточна система створює непропорційні кар'єрні втрати для жінок при мінімальній участі чоловіків, що підсилює гендерну нерівність на ринку праці.
- Критичною межею для кар'єрного відновлення є один рік відсутності, після якого шанси на повноцінне повернення знижуються. Особливо вразливими є жінки з множинними декретами або тривалими перервами, які потребують кардинальної професійної переорієнтації.
- Відсутність спеціалізованих адаптаційних програм перекладає всю відповідальність за кар'єрне відновлення на самих працівників, які часто не мають ресурсів або знань для ефективної реінтеграції. Наявні корпоративні ініціативи часто виявляються формальними та неефективними.
- Цифровізація та дистанційна робота створюють нові можливості, але не замінюють потреби в структурованій підтримці та соціалізації. Найбільш ефективними є гібридні моделі, що поєднують технологічні рішення з особистим супроводом та поступовим поверненням через part-time формати.
- Термінологічна проблема "декретної відпустки" не є суто семантичною - вона відображає та підсилює гендерні стереотипи, ускладнює участь чоловіків та створює нереалістичні очікування щодо цього періоду. Перехід до європейської моделі maternity/paternity leave міг би сприяти нормалізації та професіоналізації підходу.
- Стратегічними пріоритетами для покращення кар'єрних перспектив є:
 - створення систем раннього втручання для запобігання кар'єрному розриву,
 - розвиток спеціалізованих кар'єрних сервісів для батьків, формування інклюзивної освітньої та професійної інфраструктури,
 - впровадження прогресивних HR-практик з фокусом на гнучкість та підтримку,
 - проведення термінологічних реформ для десегрегації та нормалізації.
- Успішне вирішення кар'єрних викликів відпусток по догляду за дитиною вимагає скоординованих зусиль держави, роботодавців, освітніх інституцій та громадських організацій. Тільки системний підхід може забезпечити справжню рівність можливостей та збереження людського капіталу для економічного розвитку країни.

ВИСНОВКИ ДОСЛІДЖЕННЯ (5/6)

КОРПОРАТИВНІ ПОЛІТИКИ ТА ПРАКТИКИ У СФЕРІ ВІДПУСТОК ПО ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ

- Аналіз корпоративних політик та практик щодо відпусток по догляду за дитиною розкриває глибокі структурні відмінності українського ринку праці, що коливаються від прогресивних інновацій до відвертої дискримінації. Секторальні та розмірні відмінності у підходах роботодавців створюють нерівні можливості для працівників залежно від галузі та розміру компанії.
- Фінансова болючість ЄСВ для малого та середнього бізнесу є ключовим драйвером дискримінаційних практик. Відсутність державних стимулів для роботодавців, що підтримують жінок після «декрету», контрастує з наявністю підтримки для інших вразливих груп, створюючи системну нерівність.
- Криза взаємної довіри між роботодавцями та працівниками досягла критичної точки, коли жінки приховують вагітність, а роботодавці відкрито дискримінують при наймі. Ця токсична динаміка вимагає комплексного втручання через освітні програми, регуляторні зміни та державні стимули.
- Прогресивні роботодавці, переважно у високотехнологічних секторах, демонструють успішні моделі корпоративних екосистем підтримки, що створюють конкурентні переваги через утримання талантів та покращення бренду роботодавця. Ці кейси доводять економічну доцільність інвестицій у family-friendly політики.
- Відсутність системного вимірювання ефективності корпоративних політик унеможливує їх оптимізацію. Більшість компаній діють інтуїтивно, без даних про результативність своїх підходів, що призводить до фрагментарних та неефективних рішень.
- Громадські організації мають потенціал стати каталізаторами трансформації корпоративних практик через функції посередника, адвокації та поширення найкращих практик. Їхня роль у створенні діалогу між бізнесом та державою є критично важливою для системних змін.
- Стратегічними пріоритетами для трансформації корпоративних політик є:
 - впровадження державних стимулів для роботодавців з family-friendly практиками,
 - створення систем вимірювання та оптимізації корпоративних політик,
 - розвиток освітніх програм для підвищення правової грамотності,
 - промотування успішних кейсів та best practices серед різних секторів,
 - формування інклюзивної корпоративної культури через навчання керівників та зміну мислення.
- Майбутнє корпоративних політик у сфері відпусток по догляду за дитиною залежить від здатності створити win-win сценарії, де підтримка батьків стає джерелом конкурентних переваг для роботодавців, а не тягарем. Це вимагає координованих зусиль держави, бізнесу та громадянського суспільства.

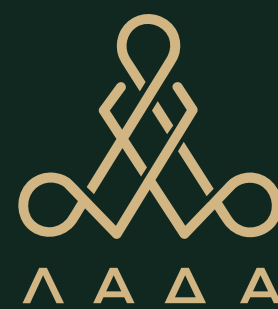
ВИСНОВКИ ДОСЛІДЖЕННЯ (6/6)

ВПЛИВ ВІЙНИ НА СИСТЕМУ ВІДПУСТОК ПО ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ В УКРАЇНІ

- Вплив війни на систему відпусток по догляду за дитиною в Україні є багатовимірним та суперечливим. З одного боку, війна створила нові форми гендерного насильства, такі як "мобілізаційна вагітність", та драматично ускладнила доступ до базових соціальних послуг. З іншого боку, вона відкрила нові можливості для перегляду традиційних гендерних ролей та модернізації системи підтримки сімей.
- Найтрагічніші наслідки пов'язані з інструменталізацією материнства в політичних цілях та створенням нових форм економічної експлуатації жінок. Ці явища потребують реагування з боку держави та громадянського суспільства.
- Водночас війна створила передумови для позитивних змін: критичний дефіцит робочої сили підвищив цінність жінок на ринку праці, а демобілізовані військові можуть стати природними прихильниками чоловічих відпусток по догляду за дитиною. Нормалізація дистанційної роботи також створює додаткові можливості для батьків.
- Ключовим викликом є збереження та розвиток соціальних прав у воєнний час, коли існує природна тенденція до їх обмеження. Історичний досвід показує, що країни, які змогли протистояти цій тенденції, виходили з воєн сильнішими та справедливішими.

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ТА ЄВРОПЕЙСЬКІ СТАНДАРТИ ВІДПУСТОК ПО ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ

- Міжнародний досвід демонструє, що успішні системи відпусток по догляду за дитиною поєднують щедру фінансову підтримку, гнучкість використання, обов'язкові елементи для батьків та розвинену інфраструктуру догляду за дітьми. Скандинавська модель залишається еталонною, але вимагає значних фінансових ресурсів та культурної готовності суспільства.
- Для України найперспективнішим є поєднання німецького поступового підходу з голландською гнучкістю та британською варіативністю. Це дозволить адаптувати кращі міжнародні практики до національних особливостей та економічних можливостей. Імплементация Директиви ЄС про work-life balance може стати каталізатором комплексних реформ у сфері підтримки сімей.
- Термінологічна реформа з впровадженням maternity/paternity leave є простим але потужним інструментом культурної трансформації. Це може суттєво вплинути на сприйняття ролі чоловіків у догляді за дітьми.
- Міжнародний досвід показує, що інвестиції у справедливі та ефективні системи відпусток по догляду за дитиною окупаються через підвищення народжуваності, покращення гендерної рівності та зростання економічної активності жінок. Для України це особливо актуально в контексті демографічних викликів та потреб післявоєнної відбудови.



ПОПІКЛУЙТЕСЯ РАЗОМ З НАМИ ПРО ТИХ, ХТО НАРОДЖУЄ МАЙБУТНЄ



Сайт



Instagram



Facebook



YouTube