

МАРИНА БАРДИНА,

магістр соціології, випускниця кафедри соціології, Національний університет «Києво-Могилянська академія» (04070, Київ, вул. Григорія Сковороди, 2)

MARYNA BARDINA,

Master of Sociology, Graduate of the Sociology Department, National University of «Kyiv-Mohyla Academy» (2, Hryhorii Skovoroda St., Kyiv, 04070)

marynabardina@gmail.com

https://orcid.org/0009-0003-5324-3428

Вплив ґендерних стереотипів на поєднання материнства з оплачуваною зайнятістю в родинях з дітьми дошкільного віку

Вступ

Суспільно закріплені очікування щодо поведінки жінок та чоловіків мають історичні корені, що нагадує нам дискусії про право жінок брати участь у виборах і мати можливість бути обраною, а також різняться залежно від країни та культури в ній. Одні, більш прогресивні, швидше зробили стрибок до егалітарного поділу сімейних обов'язків. Про егалітарність, принцип рівності, за словами Тетяни Дороніної, найчастіше йдеться в контексті соціологічних досліджень сім'ї (Дороніна, 2014). Зазвичай це країни з конкурентостпроможними економіками, верховенством права та гарно розвиненою демократією. Як демонструють показники глобального індексу ґендерного розриву, підготовлені організацією Всесвітнього економічного форуму, найкраще становище із захистом прав жінок та рівністю спостерігаються в таких країнах, як Ісландія, Фінляндія, Норвегія, Велика Британія, Нова Зеландія, Швеція та Молдова. Україна тим часом перебуває на 62 місці серед 148 досліджуваних країн (Звіт Глобального ґендерного розриву, 2025). Цей замір ґрунтується на показниках доступу до освіти, рівня здоров'я, економічної та політичної участі жінок.

Цитування: Бардіна, М. (2026). Вплив ґендерних стереотипів на поєднання материнства з оплачуваною зайнятістю в родинях з дітьми дошкільного віку. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*, 3, 65–77, <https://doi.org/10.15407/sociology2026.03.065>.

Публікується на засадах ліцензії Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)
Published under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license.

© Бардіна, М., 2026.

© Видавець Інститут соціології Національної академії наук України, 2026 / Publisher Institute of Sociology of the National Academy of Sciences of Ukraine, 2026.

На моє переконання, інформаційна глобалізація, доступ до освіти та технологій сприяли всесвітній тенденції до емансипації жінок, появі жіночих рухів в різних країнах, що борються за рівність прав і можливостей та недискримінацію. Дискримінація в цьому контексті розглядається як «обмеження чи позбавлення права за статевою ознакою (гендерною ознакою) в усіх сферах життя суспільства: соціально-економічній, політичній, духовній, сімейнопобутовій, сфері праці» (Возьний, 2009). В Україні феміністичний рух тривалий час боровся із культурою замовчування домашнього та гендерно зумовленого насильства. Як наслідок, національним парламентом було ухвалено відповідне законодавство, а за десять років адвокації ратифіковано Конвенцію Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами. Також українські жінки вибороли право на обов'язкові гендерні квоти у виборчому законодавстві, що гарантує їм право бути представленими в парламенті та місцевих радах, а отже, виражати інтереси інших жінок у місцях прийняття рішень. Крім того, в Україні скасовано заборону для жінок займати низку посад, які вважалися традиційно чоловічими та не завжди безпечними для репродуктивного здоров'я. Останнє є спірною аргументацією, адже зародження дитини і відповідно вплив на її здоров'я різних чинників залежить як від жінки, так і від чоловіка. Разом із тим, наявні в суспільстві гендерні стереотипи у вигляді соціальних норм та уявлень про те, що чоловікам і жінкам властиві певні якості та сценарії поведінки, яких від них очікують у суспільстві (Кисильова, 2023), все ще мають негативний вплив на приватне та публічне життя жінок, а ідея рівності не завжди розуміється однаково.

Так, якщо взяти сферу догляду та економічної зайнятості, також можна відстежити, як властиві суспільству гендерні стереотипи впливають на розподіл сімейних обов'язків, зокрема догляд за малолітніми дітьми, а також можливості для мам і татів таких дітей займатися оплачуваною роботою.

Вплив війни на зміни сімейного устрою

Повномасштабне вторгнення росії в Україну відобразилось не лише у життєвих втратах, масштабних руйнуваннях, екологічних забрудненнях, а й у змінах суспільного устрою. По-перше, це продемонструвало, що поняття чоловічих і жіночих обов'язків є дуже розмитим. Чоловіки продовжують у своїй більшості захищати суверенітет, незалежність та територіальну цілісність України. Разом із тим у Силах оборони України служать понад 75 тисяч жінок, і тенденція до збільшення їхнього числа зберігається (Григор'єва, 2026). Хоча якщо подивитися на кар'єрні перспективи чоловіків і жінок у війську, то очевидно, що для чоловіків можливостей лишається більше. Станом на березень 2026 року в Україні є лише 4 жінки-генерали: 2 — у Медичних силах, 2 — у Службі безпеки України. Натомість у бойових підрозділах ЗСУ генералами все ще є лише чоловіки (Григор'єва, 2026). Однак більша участь чоловіків у царинах безпеки та оборони призвела до того, що на жінок в тилу лягло ще більше навантаження: у догляді за членами родини, дітьми та літніми людьми, у побуті та

фінансовому забезпеченні родини. Крім того, жінки продовжують активно волонтерити. Через мобілізацію чоловіків жінок починають активно залучати на традиційно чоловічі робочі місця. На державному рівні працюють програми перекваліфікації та навчання, зокрема на технічні посади, за фахом водійок великогабаритних автомобілів тощо. Цьому також сприяло й обмеження виїзду чоловіків за кордон, коли роботодавці почали винаймати жінок для перевезення товарів та сировини. Ще одним викликом для сімей стала зруйнована росією соціальна інфраструктура, зокрема школи й садочки, а також відсутність достатньої кількості укриттів для навчального процесу в офлайн. Як наслідок, діти були вимушені залишатися вдома на дистанційній формі навчання. Малолітні діти в такому випадку потребують батьківського нагляду, який зазвичай стає відповідальністю матерів, що призводить до необхідності звільнитися з місця роботи або шукати шляхи поєднання. Поряд із тим, для внутрішньо переміщених сімей постало питання адаптації до нових життєвих викликів та організації процесів навчання, трудової зайнятості, умов проживання в новому незнайомому контексті.

Як ґендерний розподіл праці може впливати на демографічні показники

Питання можливостей поєднувати материнство з оплачуваною зайнятістю, особливо в родинях з дітьми дошкільного віку, актуалізувалося в нашій країні ще більше не лише через наслідки глобальної емансипації жінок та війни росії проти України, а й через невтішні демографічні прогнози. Однією з причин демографічної кризи фахівці називають падіння народжуваності як тенденцію, що роками відтворюється в українському суспільстві. Якщо проаналізувати статистичні дані, зібрані Департаментом державної реєстрації Міністерства юстиції України за останні п'ять років, то побачимо стрімке зниження показників народжуваності, а саме: у 2025 році народилося 168 778 дітей, тоді як у 2021-му, тобто до початку повномасштабного вторгнення, кількість народжених дітей становила 273 772. За перший рік повномасштабного вторгнення народилося 206 032 дитини, у 2023-му — 187 387, у 2024-му — 176 679 дітей (2021—2025). Як бачимо, показник народжуваності з кожним роком зменшується. Це може свідчити про низку причин не народжувати: від безпекових загроз, проблем із репродуктивним здоров'ям, економічною скрутою, відсутністю послуг із догляду та дошкільної освіти, бажанням жінок економічно реалізуватися до вимушеного виїзду їх за кордон.

У питаннях економічних чинників довкола народження дитини та бажання самореалізації важливе місце посідає можливість поєднувати оплачувану зайнятість із доглядом за дитиною. Під оплачуваною зайнятістю мається на увазі зайнятість, яка забезпечує людину певною заробітною платою та створює можливості задоволення її матеріальних і духовних потреб, а також забезпечує реалізацію такої соціальної функції, як самореалізація особи (Павлюк, 2016). Особливо гостро питання можливостей поєднувати роботу з батьківством постає в родинях з дітьми дошкільного віку. Якщо для дітей віком 3—6 років

передбачені державні доглядові послуги, наприклад садочки, то діти віком до 3 років лишаються поза належною увагою державної політики, тому догляд лягає на плечі родини. Разом із тим, традиційні суспільні очікування щодо жіночих і чоловічих ролей схилиють до такого поділу обов'язків, коли відповідальність за догляд дитини лягає на маму. Саме жінку сприймають як того, хто має піклуватися про маля та відмовлятися від економічної зайнятості, натомість батько дитини відповідно до суспільних очікувань має продовжувати утримувати родину фінансово.

Феміністична теорія пояснює доглядову працю через взаємодію трьох компонентів: гендеру, економіки та соціальної справедливості, тобто справедливо-го розподілу ресурсів у суспільстві. Основна критика в цьому контексті спрямована на підважування традиційної економіки, яка знецінювала доглядову, домашню та репродуктивну працю. Натомість феміністична економіка охоплює як оплачувану, так і неоплачувану роботу (Медіна та ін., 2025). Європейські директиви, наприклад, поділяють саме такий підхід до нормативного регулювання задля рівності умов на ринку праці, закликаючи країни до балансу між професійним і сімейним життям для батьків і доглядальників, а також до прозорості в оплаті праці та посилення принципу рівної оплати за однакову працю або працю рівної цінності.

В Україні соціологію материнства досліджувала Олена Стрельник, систематизувавши напрацювання у публікації «Турбота як робота: материнство у фокусі соціології» (Стрельник, 2017). Одним із висновків її дослідження стало те, що (не)доступність робочого місця для успішного поєднання роботи з материнством є вагомою причиною поведінки матерів у професійній сфері. Саме на гіпотезі про необхідність робочого місця, адаптивного для матерів з малолітніми дітьми, та потребу в перегляді відповідних гендерних стереотипів щодо економічної неактивності матерів з дітьми дошкільного віку ґрунтується моє бажання з'ясувати, якими мають бути кроки держави у підтримці таких матерів.

Отже, метою статті є дослідити, як гендерні стереотипи впливають на можливості матерів з дітьми дошкільного віку поєднувати оплачувану зайнятість із народженням дитини. Такі знання мають бути важливими для напрацювання державної політики з підтримки можливостей для жінок поєднувати материнство з роботою. За результатами цього дослідження буде запропоновано можливі кроки задля державної підтримки поєднання оплачуваної праці з доглядом за малолітніми дітьми.

За умов поствоєнної реальності це розуміння є дуже важливим на рівні держави, адже відсутність таких підходів призводитиме до дефіциту працездатних та поглиблюватиме демографічну кризу. Методологія дослідження ґрунтується на аналізі чинних законодавчо-нормативних документів з питань підтримки народжуваності та економічної зайнятості населення. Також у статті здійснено вторинний аналіз соціологічних даних, а саме щодо потреб батьків з малолітніми дітьми. Результати порівняльного аналізу цих даних буде використано для напрацювання пропозицій щодо державної політики підтримки матерів, які поєднують оплачувану зайнятість із доглядом за малолітніми дітьми.

Державне регулювання зادля запобігання стереотипам довкола материнства та татівства

Такі стереотипи були закріплені й законодавчо, адже у відповідних змінах до законів у 2021 році саме матері ґарантувалося першочергове право догляду за дитиною. По закінченні відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами саме матері могли надати нову відпустку з догляду за дитиною до досягнення нею трьох років. І лише у випадку повернення матері до роботи, про що необхідно було надати відповідну довідку, батько дитини міг скористатися правом на таку відпустку. Те саме стосувалося і умов догляду для батьків дітей з інвалідністю: лише для матері передбачалися гнучкіші умови робочого дня чи відпустки. У зв'язку з ухваленням у 2021 році Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною» права мам і татів на догляд урівняли (Закон України, 2021). Відтоді родина самостійно може визначити, хто з батьків візьме відпустку з догляду за дитиною до досягнення нею трьох років. Таким чином, ґендерні стереотипи в поєднанні з нормативним регулюванням створили певні суспільні очікування довкола материнства і татівства. Як наслідок мами і далі зайняті доглядом, а ринок праці може навіть не здогадуватися, що жінки можуть продовжувати економічну діяльність за умов, наприклад, гнучкого робочого графіку чи адаптованого робочого місця. Наразі цей підхід частіше використовують в контексті людей з інвалідністю; так, згідно з Наказом Міністерства економіки, довкілля та сільського господарства України № 1265 «Про затвердження Державного стандарту обладнання (облаштування) робочого місця для різних видів втрати функціонала», відповідне робоче місце з'являється у результаті комплексу заходів, спрямованих на створення оптимальних та безпечних умов праці для особи з інвалідністю, що передбачає, зокрема, адаптацію фізичного простору, забезпечення спеціалізованим обладнанням, допоміжними засобами відповідно до індивідуальних потреб таких співробітника чи співробітниці (Наказ Кабінету Міністрів України, 2025). У контексті ж материнства я визначаю адаптоване робоче місце через запровадження комплексу заходів з догляду у вигляді обладнаного робочого простору, дитячої кімнати, корпоративного садочку тощо.

Урядом України 2024 року було схвалено Стратегію демографічного розвитку України на період до 2040 року, де як головні причини зменшення народжуваності вказано: бажання самореалізації поза батьківством; погіршення репродуктивного та ментального здоров'я; економічні чинники; складнощі поєднання оплачуваної роботи та навчання з народженням дітей (Розпорядження КМУ, 2024). Отже, держава повною мірою усвідомлює напрямки, за якими варто працювати задля покращення народжуваності в країні, крок за кроком реалізуючи відповідні політики. Одні з них спрямовані на фінансову підтримку родин, інші — на зміну суспільних установок щодо можливостей поєднання материнства з економічною зайнятістю.

Ставлення родин з дітьми дошкільного віку до розподілу сімейних обов'язків

Разом з тим, дослідження думки українців та українок демонструє недостатнє розуміння шляхів поєднання цих видів діяльності та все ще відтворення нав'язаної ґендерними стереотипами реальності. Так, за результатами дослідження «Роль чоловіків у батьківстві у час повномасштабної війни», підготовленого для Фонду ООН у галузі народонаселення, в сім'ях з дітьми до 3 років догляд за дітьми великою мірою забезпечують саме матері. Татусі переважно доглядають за дітьми до 3 років лише в 1% сімей, а мами — в 69%. Це є свідченням того, що стереотип, за яким саме за жінкою закріплена доглядова роль, відтворюється в українських родинах. Крім того, це підтверджує, що жінки частіше беруть відпустку до досягнення дитиною трьох років. Натомість тати стають «годувальниками» сім'ї, тобто лишаються економічно активними та не мають достатніх можливостей реалізуватися в ролі батька. Проте позитивною є динаміка поділу сімейних обов'язків у сім'ях: якщо у 2020 році лише 10% респондентів (13% татів та 8% мам) заявляли про рівномірний розподіл догляду між матір'ю і батьком, то у 2023-му цей показник збільшився до 20% (25% татів та 16% мам) (Волоскевич та ін., 2023). Також тати більше почали виконувати реальні доглядові процедури довкола дитини: готування, купання, заміна підгузків. Хоча порівняно з материнським доглядом це відсотково ще незначний показник задіяності. Однак він свідчить про зміни в суспільній культурі щодо догляду за дітьми, коли місце стереотипу «тато-годувальник» заступає бачення піклування про своє немовля як відповідальність, що розподіляється між членами родини. Разом з тим, у половині таких сімей з рівномірним поділом обов'язків з догляду за дитиною до трьох років, працював лише тато. Мати натомість працювала в 4% сімей (Волоскевич та ін., 2023). Це може свідчити як про вільний вибір жінок займатися суто доглядом за дитиною, так і про вимушений — через неможливість поєднувати материнство з оплачуваною роботою або брак альтернативних послуг з догляду або необізнаність про них.

Тати, пояснюючи, чому приділяють недостатньо часу догляду за дитиною, скаржаться на велику зайнятість, щоб утримувати родину та відкидають вплив ґендерних стереотипів щодо поділу обов'язків. У 2020 році 18% опитаних чоловіків визначали догляд за дитиною як жіночий обов'язок, натомість у 2023-му про це говорили лише 2% чоловіків (Волоскевич та ін., 2023). З одного боку, це могло б свідчити про позитивні зміни у сприйнятті чоловіками поділу доглядових обов'язків, з іншого боку, таку відповідь на запитання можна інтерпретувати як неусвідомлення чоловіками причин їхньої значної економічної зайнятості й, натомість, значної залученості саме жінок у побут і догляд за дітьми на противагу економічній активності. Останнє, на мій погляд, зумовлено нічим іншим, як існуванням ґендерних стереотипів довкола ролей чоловіків і жінок у приватній та публічній сферах. Ці стереотипи формувалися роками, відображаючи традиційний поділ на чоловічі та жіночі ролі та професії. У результаті це лягало в основу й нормативної діяльності, іноді замасковано під захист материнства, чим знецінювалося татівство та роль тата у житті дитини та догляді за

нею. Також поширення набрав стереотип, буцімто лише мама здатна «професійно» виконувати догляд за дитиною, натомість тато не впорається з цим завданням повноцінно. Крім того, такі стереотипи можуть впливати й на зайнятість жінки, яка може бути небажаною працівницею для роботодавця, адже навіть на етапі працевлаштування її можуть сприймати як потенційно вагітну працівницю, якій доведеться взяти відпустку на тривалий час. Крім того, їй неможливо буде звільнити та доведеться поновити на робочому місці після завершення відпустки. До того ж, саме мами частіше забезпечують догляд за дитиною і в разі хвороби та на підставі лікарняного. Як наслідок роботодавцям може бути зручніше винайняти чоловіка, можливість довгострокової та системної роботи якого виглядатиме надійніше.

Разом з тим, у 2021 році завдяки Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною» в Україні з'явився особливий вид відпустки, ґарантований татові у зв'язку з народженням дитини. Батько може взяти 14 днів такої відпустки впродовж перших трьох місяців життя дитини (Закон України, 2021). Очевидно, що цього часу недостатньо для повноцінного догляду, проте це є вагомим кроком до зміни суспільного сприйняття ролі батька. Вперше в історії українського законодавства відбулися зміни, які не лише урівняли маму і тата у праві догляду за дитиною, але ще й з'явився особливий вид відпустки саме для тата. Така нормативна база необхідна, аби розвінчувати міф, що догляд за народженою дитиною — це відповідальність жінки, а також формувати нову суспільну норму, за якою для чоловіка прийнятно користуватися такою відпусткою та доглядати за дітьми.

Як вже згадувалося, через наявні стереотипів жінка не є вигідною працівницею для роботодавця, адже вона є потенційно вагітною або ж такою, що вимушена користуватися відпустками та лікарняними частіше у зв'язку з потребами дитини. Крім того, чинним Кодексом законів про працю встановлено низку обмежень на роботу жінок з малолітніми дітьми, хоча на чоловіків такі обмеження не поширюються. Наприклад, Закон забороняє залучати до надурочних робіт і робіт у вихідні дні вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років. Також цим жінкам безальтернативно заборонено працювати та їхати у відрядження у вихідні дні (Закон України, 1971). Як наслідок, така працівниця не є конкурентоспроможною порівняно з чоловіками. Такий стереотип доглядальниці за дитиною, підкріплений законодавчими нормами, шкодить економічній зайнятості жінок з дітьми дошкільного віку та прямо вказує на незручність для роботодавця винайму жінок дітородного віку. Натомість держава мала б підтримувати ідею поєднання зайнятості з народженням дитини за згодою жінки або ж виписати норму недискримінаційно та поширити її дію також на батька з дитиною до трьох років. Отже, законодавство потребує додаткового перегляду та адаптації як мінімум до намірів держави з підтримки народжуваності, виписаних у Стратегії демографічного розвитку України на період до 2040 року.

За результатами іншого дослідження, а саме «Доступ до дошкільної освіти й догляду та розширення економічних прав і можливостей жінок в Україні»,

проведеного на замовлення ЮНІСЕФ в Україні в партнерстві з Міжнародною організацією праці в Україні впродовж 2025 року, стверджується, що Україна продовжує перехід до егалітарного розподілу обов'язків. Однак жінки і далі витрачають часу на догляд за дітьми: близько 36,2 години на тиждень, тоді як чоловіки — 14,8 години (Цимбал та ін., 2026: с. 76). Якщо подивитися на відсотковий розподіл обов'язків у родинях, то впродовж перших двох років життя 33% жінок зазначають, що саме вони займаються дитячим побутом, а 47% зазначають нібито інший розподіл. Хоча, якщо заглибитись у перелік завдань з догляду, то виявиться, що жінки частіше готуватимуть, прибиратимуть, купатимуть дітей тощо, натомість чоловіки гратимуть з дітьми та розважатимуть їх у вихідні дні. 67% жінок з дітьми до 2 років відвідають, що розподіл обов'язків у родині досягається спільними обговореннями. Водночас у категорії матерів дітей віком 3—6 років частка обговорень зростає до 72% (Цимбал та ін., 2026: с. 76). На це може впливати поява більших можливостей для жінки займатися іншими видами діяльності, коли дитина досягає 3 років, а держава пропонує для такої вікової категорії більше доглядових послуг та послуг з дошкільної освіти, тим самим вивільняючи матір від частини обов'язків. У ранньому ж віці мам ніби типово вважають відповідальними за догляд. Частково це пов'язано з грудним вигодовуванням, але здебільше цьому сприяють суспільні переконання, що перейшли в державне регулювання, описане вище у вигляді законодавчих норм. Більшість матерів у дослідженні повідомляють, що для них такий розподіл обов'язків є комфортним, що свідчить про сильне вкорінення гендерних норм та небажання або незнання, як можна змінювати цей устрій. Крім того, для України саме такий сценарій розподілу догляду став традиційним, адже державою не запропоновано інших, так як, наприклад, обов'язковий поділ відпустки між батьками, чи доступні форми догляду за дітьми.

Бабусі та дідусі все ще лишаються найбільшою підтримкою для родин з малолітніми дітьми, тоді як зовнішні доглядові послуги не залучаються родинами. 93% сімей із дітьми до одного року не користуються жодною такою послугою. Те саме стосується і 89% сімей з дітьми до двох років (Цимбал та ін., 2026: с. 80). Імовірно, це говорить про недостатню кількість послуг з альтернативного догляду для такої вікової категорії. Наприклад, в Україні відсутня професія няні як така і її правове регулювання, а про всі можливі побоювання батьків винаймати сторонню людину для догляду за дітьми годі й говорити. Крім того, класична форма садочку лишається єдиною моделлю догляду. Разом із тим, з 2026 року почали з'являтися нові державні програми з підтримки батьківства, в які закладено елемент мотивації для батьків повертатися до економічної діяльності.

У дослідженні, проведеному Оленою Стрельник, не виявлено структурних обставин для повернення на роботу матерів дітей до 1,5 року. Дослідниця пояснює це тривалістю батьківської відпустки, умовами роботи державних дитсадків та соціокультурними уявленнями про потребу в піклуванні про дитину до трьох років (Стрельник, 2017). Разом із тим, чимало матерів повертаються до роботи раніше, ніж закінчується трирічна відпустка з догляду. Так, за результатами цього дослідження, 47% респонденток повернулися до неповної або пов-

ної зайнятості до досягнення дитиною 2,5 року. Дослідниця припускає, що жінки з високоосвічених груп керівниць, менеджерок і професіоналок раніше за інших повертаються до роботи.

Головними мотивами раннього повернення до роботи дослідниця називає: пропозиції роботи з кращими умовами праці й кар'єрні та професійно зорієнтовані стратегії матері. Натомість до причин пізнього виходу з доглядової відпустки респондентки називали: тривалість відпустки з догляду за дитиною, тривале грудне вигодовування, прагнення приділити увагу старшій дитині та емоційний зв'язок з дитиною. Подеколи серед причин називали бажання знайти нову роботу, важливість материнського піклування про дитину, неготовність адаптуватися до садочку.

Висновки

Як бачимо, ґендерні стереотипи, підкріплені законодавчо, можна простежити в тому, що суспільство чоловіків сприймають як годувальників родини, тобто активних в економічній зайнятості, тоді як жінок — як активних у догляді за дітьми та в побуті. Це призводить до того, що чоловіки мають менше можливостей реалізуватися у татівстві так само, як матері бути активними на ринку праці. Як наслідок ринок праці лишається непривабливим для жінок з малолітніми дітьми. Ґендерні стереотипи настільки сильно вкорінилися в національній культурі, що, за результатами досліджень, радше не піддаються родинами, а натомість відтворюються. Хоча позитивною тенденцією є збільшення числа сімей з егалітарним розподілом домашніх обов'язків. Проте у переважній кількості родин все ще саме жінки витрачають більше часу на неоплачувану, зокрема доглядову, роботу вдома.

Відпустка з догляду за дітьми до 3 років, а також система державних садочків, куди здебільшого приймають дітей, яким виповнилося 3 роки, також сприяла відтворенню системи, за якої матері вимушені доглядати дітей без відновлення оплачуваної зайнятості тривалий час. Крім того, законодавчі норми, які обмежують працю матерів з дітьми до трьох років, роблять таких жінок менш привабливими для винайму роботодавцями. Тривалий час в українському законодавстві саме матері надавалося першочергове право на догляд за дитиною. З 2021 року ця норма нарешті змінилася, і тепер як мати, так і тато мають однакове право взяти відпустку з догляду за дитиною. Також з'явився новий вид відпустки, яким може скористатися саме батько впродовж перших трьох місяців з моменту народження малюка. Такі кроки є позитивними в сенсі зміни суспільного сприйняття догляду за дітьми та економічної зайнятості матерів. Разом із тим, в Україні все ще не напрацьовано модель відпусток, які мали б обов'язково поділятися між двома батьками.

У рамках національної Стратегії демографічного розвитку України на період до 2040 року однією з причини низької народжуваності є відсутність можливостей для матері поєднувати народження дитини з оплачуваною діяльністю. Зокрема, йдеться про відсутність гнучкого робочого графіку, можливостей дистанційної роботи, адаптованого робочого місця у вигляді дитячих кімнат, інф-

раструктури грудного вигодовування та сповивання тощо. Крім того, державні послуги з догляду та дошкільної освіти є обмеженими, а сім'ї з дітьми до 3 років лишаються майже непомітними для державної підтримки, крім фінансової.

Отже, гендерні стереотипи все ще сильно впливають на устрій родин, зокрема поділ обов'язків в них. Законодавство відтворює низку стереотипів, чим нормативно обмежує працю матерів з малолітніми дітьми. Крім того, ринок праці все ще неготовий бути відкритим до такої категорії осіб та забезпечити їхні потреби. Натомість чоловіки під впливом суспільних стереотипів все ще не мають достатніх можливостей реалізовуватися в татівстві. Аби змінити наявні підходи, державі необхідно впроваджувати системну підтримку материнства і татівства шляхом таких кроків:

1. Змінити чинне дискримінаційне законодавство, що регулює права матерів з дітьми до трьох років на ринку праці.
2. Посилити роль тата у догляді за дитиною законодавчо шляхом впровадження нової відпустки з догляду за дітьми з обов'язковим поділом її між обома батьками.
3. Розробити дієву систему фінансової підтримки родин, можливо шляхом реформування відпусток, пов'язаних з доглядом.
4. Сприяти поширенню культурі адаптованого робочого місця для сімей з малолітніми дітьми у вигляді гнучких графіків роботи, дистанційної праці, створення належної інфраструктури на робочому місці для поєднання батьківства з роботою.
5. Запровадити нові послуги з догляду та дошкільної освіти для родин з дітьми дошкільного віку, особливо категорії до 3 років.

На мою думку, ці кроки, а також інформаційна робота із суспільством можуть вплинути на зміну чинних гендерних стереотипів та покращити можливості для родин поєднувати батьківство з оплачуваною зайнятістю. Це, своєю чергою, сприятиме підтримці народжуваності у країні та подоланню викликів дефіциту робочої сили, пов'язаних з війною.

Джерела

Возьний, К. (2009). Гендерні аспекти зайнятості: українські реалії і світовий досвід. У: *Світова економіка і зовнішньоекономічна діяльність* (с. 69–80). Взято з: <https://api.dspace.wunu.edu.ua/api/core/bitstreams/4bea48b0-01b6-48a6-aeed-ffc5695a6cda/content>

Волоскевич, І., Максименко, О. (2023). *Роль чоловіків у батьківстві у час повномасштабної війни*. Взято з: https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/ukr_rol_cholovikiv_u_batkivstvi_u_chas_povnomasshtabnoi_viyiny.pdf

Григор'єва, О. (2026). Понад 75 тисяч жінок служать у Збройних силах України. *Армія FM*, 09.03.2026. Взято з: <https://www.armyfm.com.ua/ponad-tysyach-zhinok-sluzhat-u-zbroinykh-sylakh-ukrainy--oksana-hryhorieva-radnytsia-henshtabu-zsu/>

Дороніна, Т.О. (2014). Егалітарність (егалітаризм, егалітарна свідомість). У: *Енциклопедія прав людини: соціально-педагогічний аспект* (с. 157–160). Взято з: <https://elibrary.kdpu.edu.ua/bitstream/123456789/3052/1/Егалітарність.pdf>

Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною» від 15.04.2021 № 1401-IX. (2021). Взято з: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/1401-20#Text>

Звіт про глобальний ґендерний розрив. (2025). Взято з: https://ccu.gov.ua/sites/default/files/wef_gggr_2025.pdf

Кисильова, К.В. (2023). Проблематика ґендерних стереотипів сучасного суспільства: питання теорії і практики. *Наукові записки. Серія: Право*, 14, 238–243. Взято з: <https://pravo.cusu.edu.ua/index.php/pravo/article/view/297/299>

Кодекс законів про працю від 10.12.1971 № 322-VIII. (1971). Взято з: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/322-08#Text>

Медіна, Т., Коновалова, Т., Коркач, Д. (2025). *Оглядова праця в контексті всеохопної оборони.* Взято з: <https://genderindetail.org.ua/post/dohliadova-pratsia-v-konteksti-vseohopnoi-oborony/>

Наказ Міністерства економіки, довкілля та сільського господарства України від 11.11.2025 № 1265 «Про затвердження Державного стандарту обладнання (облаштування) робочого місця для різних видів втрати функціонала». (2025). Взято з: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1857-25/print>

Павлюк, Т.І. (2016). Зайнятість як економічна категорія: її роль у функціонуванні ринкової економіки. *Глобальні та національні проблеми економіки*, 14, 26–31.

Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Стратегії демографічного розвитку України на період до 2040 року» від 30.09.2024 № 922-р. (2024). Взято з: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/922-2024-%D1%80#Text>

Статистична інформація щодо державної реєстрації актів цивільного стану. Інформація про результати роботи органів державної реєстрації актів цивільного стану у 2021–2025 роках. (2021–2025). Взято з: https://minjust.gov.ua/actual-info/stat_info

Стрельник, О. (2017). *Турбота як робота: материнство у фокусі соціології.* Київ: Критика.

Цимбал, О., Остафійчук, Я., Огай, М., Ярош, О., Кримова, М., Кример, Б. (2026). *Доступ до дошкільної освіти й догляду та розширення економічних прав і можливостей жінок в Україні: національне дослідження.* Взято з: <https://www.unicef.org/ukraine/reports/access-to-ECE-women-empowerment-Ukraine-study>

Отримано 10.06.2026

Прийнято до друку після рецензування 20.07.2026

Опубліковано 28.08.2026

References

Doronina, T.O. (2014). Egalitarianism (egalitarianism, egalitarian consciousness). [In Ukrainian]. In: *Encyclopedia of Human Rights: Socio-Pedagogical Aspect* (pp. 157–160). Retrieved from: <https://elibrary.kdpu.edu.ua/bitstream/123456789/3052/1/Егалітарність.pdf> [=Дороніна 2014].

Global Gender Gap Report. (2025). [In Ukrainian]. Retrieved from: https://ccu.gov.ua/sites/default/files/wef_gggr_2025.pdf [=Звіт 2025].

Hryhorieva, O. (2026). More than 75 thousand women serve in the Armed Forces of Ukraine. [In Ukrainian]. *Армія FM*, 09/03/2026. Retrieved from: <https://www.armyfm.com.ua/ponad--tysiach-zhinok-sluzhat-u-zbroinykh-sylakh-ukrainy--oksana-hryhorieva-radnytsia-henshtabu-zsu/> [=Григор'єва 2026].

Kyslyiova, K.V. (2023). Issues of gender stereotypes in modern society: theoretical and practical aspects. [In Ukrainian]. *Scientific Notes. Series: Law*, 14, 238–243. Retrieved from: <https://pravo.cusu.edu.ua/index.php/pravo/article/view/297/299> [=Кисильова 2023].

Labor Code dated 10/12/1971, No. 322-VIII. (1971). [In Ukrainian]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/322-08#Text> [=Кодекс 1971].

Law of Ukraine “On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine on Ensuring Equal Opportunities for Mothers and Fathers in Child Care” dated 04/15/2021 No. 1401-IX. (2021). [In Ukrainian]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/1401-20#Text> [=Закон 2021].

Medina, T., Konovalova, T., Korkach, D. (2025). *Review study in the context of comprehensive defense.* [In Ukrainian]. Retrieved from: <https://genderindetail.org.ua/post/dohliadova-pratsia-v-konteksti-vseohopnoi-oborony/> [=Медіна, Коновалова, Коркач 2025].

Order of the Cabinet of Ministers of Ukraine «The Strategy of the Demographic Development of Ukraine for the period until 2040» dated 30/09/2024 № 922-p. (2024). [In Ukrainian]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/922-2024-%D1%80#Text> [=Розпорядження 2024].

Order of the Ministry of Economy, Environmental Protection and Agriculture of Ukraine від 11/11/2025 No. 1265 «On Approval of the State Standard for Equipping (Arranging) Workstations for Various Types of Functional Impairment». (2025). [In Ukrainian]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1857-25/print> [=Наказ 2025].

Pavliuk, T.I. (2016). Employment as an economic category: its role in the functioning of a market economy. [In Ukrainian]. *Global and National Economic Problems*, 14, 26–31. [=Павлюк 2016].

Statistical information on state registration of civil status acts. Information on the results of the work of state registration bodies in 2021–2025. (2021–2025). [In Ukrainian]. Retrieved from: https://minjust.gov.ua/actual-info/stat_info [=Статистична інформація 2021–2025].

Strelnyk, O. (2017). Care as Work: Motherhood in the Focus of Sociology. [In Ukrainian]. Kyiv: Krytyka. [=Стрельник 2017].

Tsymbal, O., Ostafychuk, Y., Ohay, M., Yarosh, O., Krymova, M., Krymer, B. (2026). Access to early childhood education and care and economic empowerment of women in Ukraine: a national study. [In Ukrainian]. Retrieved from: <https://www.unicef.org/ukraine/reports/access-to-ECE-women-empowerment-Ukraine-study> [=Цимбал, Остафійчук, Огай, Ярош, Кримова, Кример 2026].

Voloskevych, I., Maksymenko, O. *The role of men in fatherhood during a full-scale war*. (2023). [In Ukrainian]. Retrieved from: https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/ukr_rol_cholovikiv_u_batkivstvi_u_chas_povnomasshtabnoi_viyuny.pdf [=Волоскевич, Максименко 2023].

Voz'nyi, K. (2009). Gender Aspects of Employment: Ukrainian Realities and Global Experience. (2009). In: *World Economy and Foreign Economic Activity* (pp. 69–80). [In Ukrainian]. Retrieved from: <https://api.dspace.wunu.edu.ua/api/core/bitstreams/4bea48b0-01b6-48a6-aeed-ffc5695a6cda/content> [=Возний 2009].

Received 10.06.2026

Accepted for publication after review 20.07.2026

Published 28.08.2026

МАРИНА БАРДІНА

Вплив ґендерних стереотипів на поєднання материнства з оплачуваною зайнятістю в родинах з дітьми дошкільного віку

Ґендерні стереотипи, які міцно вкорінилися в побутове та публічне життя українського суспільства, все ще визначають традиційний розподіл сімейних обов'язків. Зазвичай за жінками закріплена доглядова роль, а за чоловіками — фінансового забезпечення родини. Як наслідок цей стереотип зачинає жінок у межах домогосподарства, а чоловіків підтримує у кар'єрному житті. З народженням дитини цей розрив тільки посилюється, адже суспільні норми підкріплюються нормативними документами, які тривалий час у нашої державі визначали саме роль матері як пріоритетну в догляді за малюком до трьох років. Разом із тим, публічний дискурс дедалі частіше демонструє професійної зайнятості жінки, й тоді ми бачимо популяризацію однієї з моделей поведінки: або жінки з дітьми дошкільного віку намагаються поєднувати материнство з оплачуваною зайнятістю, або відкладають рішення народжувати немовля. Перший сценарій є достатньо складним як фізично, так і ментально для матерів, адже суспільні норми все ще не вимагають від роботодавців зручних умов праці для жінок, щоб поєднувати роботу з материнством (наприклад, гнучкий робочий графік, наявність дитячої кімнати тощо), а суспільство не є дружнім та відкритим до потреб дитини. Проте можна припустити, що саме поєднання материнства з роботою є бажаною моделлю для держави, адже це стосується як економічної активності населення, так і його відтворен-

ня. Другий сценарій вочевидь є небажаним для держави, адже показники народжуваності щорічно зменшуються, а демографічні прогнози виглядають загрозливо. Отже, суспільні очікування так чи інакше впливають на рішення жінок народжувати дітей та поєднувати догляд з економічною зайнятістю. Завдання держави сьогодні — зрозуміти потреби таких жінок та популяризувати їх на рівні державної політики, аби не втрачати економічно активних громадян та підтримувати дітонародження.

Ключові слова: гендерні стереотипи, гендерна нерівність, гендерний поділ праці, егалітарний розподіл обов'язків, оплачувана та неоплачувана праця, материнство, татівство, діти дошкільного віку, демографічні показники

MARYNA BARDINA

The impact of gender stereotypes on combining motherhood with paid employment in families with preschool age children

Gender stereotypes, which are deeply rooted in the domestic and public life of Ukrainian society, still determine the traditional division of family responsibilities. Women are usually assigned the role of caretakers, while men are assigned the role of financial support for the family. As a result, this stereotype confines women within the household, while supporting men in their careers. With the birth of a child, this gap increases and social norms are also reinforced by regulatory documents that for a long time in our country have defined the role of the mother as the priority in caring for a baby up to the age of three. At the same time, public discourse increasingly demonstrates the importance of women's professional employment, and then we see the popularization of one of the behavior models: women with preschool age children try to combine motherhood with paid employment or women postpone the decision to have a baby. The first scenario is quite difficult both physically and mentally for mothers, because social norms still do not require employers to provide comfortable working conditions for women to combine work with motherhood (for example, flexible work schedules, a children's room, etc.), and society is not friendly to the needs of the child. Although it can be assumed that combining motherhood with work is a desirable model for the state, because it speaks both about the economic activity of the population and its reproduction. The second scenario is obviously undesirable for the state, as birth rates are decreasing every year, and demographic forecasts look threatening. Thus, social expectations influence women's decisions to have children and combine care with economic employment. The task of the state today is to understand the needs of such women and promote them at the level of state policy, so as not to lose economically active citizens and support birth rate.

Keywords: gender stereotypes, gender inequality, gender division of labor, egalitarian division of responsibilities, paid and unpaid work, motherhood, fatherhood, preschool age children, demographic indicators