

# ДОГЛЯДОВА ПРАЦЯ В КОНТЕКСТІ ВСЕОХОПНОЇ ОБОРОНИ



- **КОНОВАЛОВА ТЕТЯНА**
- **КОРКАЧ ДАРИНА**
- **МЕДІНА ТЕТЯНА**

## ДОСЛІДНИЦЬКА КОМАНДА

**Тетяна Медіна** — кандидатка наук, соціологиня та дослідниця гендерних питань, доцентка Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича, керівниця Центру гендерної рівності. У її фокусі — трансформації гендерних ролей і стереотипів, гендерна (не)рівність у сфері освіти та науки, а також розвиток гендерної політики в Україні.

Email: [medina.tetiana@gmail.com](mailto:medina.tetiana@gmail.com)

**Тетяна Коновалова** — заступниця голови правління ГО «Бюро гендерних стратегій і бюджетування», членкиня робочої групи «Гендер в гуманітарній діяльності» та ОСНА Data Coordination Group, працює над розвитком жіночого лідерства та посиленням спроможності жінок.

Email: [tetiana.konovalova@genderburo.info](mailto:tetiana.konovalova@genderburo.info)

**Дарина Коркач** — гендерна дослідниця, викладачка Київської Школи Економіки.

Email: [dkorkach@kse.org.ua](mailto:dkorkach@kse.org.ua)

## АНОТАЦІЯ

Дослідження показує, що в умовах повномасштабної війни перетин оплачуваної та неоплачуваної доглядової праці фактично стає елементом критичної інфраструктури всеохопної оборони: нестача можливостей тимчасового заміщення персоналу, руйнування закладів і перебої в наданні послуг та фрагментовані графіки роботи призводять до хронічного перевантаження жінок і знижують кадрову спроможність критично важливих сфер. На основі аналізу документів, загальнонаціонального й онлайн-опитувань та 20 глибинних інтерв'ю ми фіксуємо зростання інтенсивності роботи, низькі й нестабільні доходи та дефіцит доглядових послуг, що безпосередньо скорочує відпрацьовані години й підвищує плинність кадрів. Рекомендації спрямовано на інституційні рішення щодо організації часу для догляду та відпочинку — кадрові резерви для тимчасового заміщення персоналу, ваучери на послуги короткочасного догляду, подовжені й чергові години роботи закладів, єдиний інформаційний маршрут для сімей, — щоб додаткова неоплачувана праця не залишалася єдиним механізмом підтримки тилу, а перетворювалася на передбачувану й забезпечену ресурсами спроможність інституцій.

**Ключові слова:** доглядова праця, всеохопна оборона, жінки, війна, подвійне навантаження, суспільна стійкість

*Дослідження реалізовано ГО «Експертний ресурс Гендер в деталях» в межах проєкту «Гендерний підхід в контексті всеохопної оборони», на кошти гранту «Найкращі практики шведського гендерного підходу як інструмент розширення можливостей українських жінок для впровадження сталих реформ і сприяння євроінтеграції України», за фінансової підтримки Шведського інституту, у партнерстві зі Шведським міжнародним ліберальним центром.*

*Проєкт взорується на практики гендерного підходу у системі всеохопної оборони Швеції та є першою в українському контексті спробою вивчити можливості впровадження в Україні стратегії всеохопної оборони за шведським зразком, з одночасним урахуванням гендерного підходу, в таких секторах, як економіка, доглядова праця, армія, цивільна оборона, урядування, інформаційна політика, волонтерський рух.*

*З аналітичними звітами щодо названих секторів можна ознайомитися на сайті ГО «Експертний ресурс Гендер в деталях».*

*<https://genderindetail.org.ua/>*

*Авторка ідеї і керівниця проєкту — кандидатка філософських наук, голова ГО «Експертний ресурс Гендер в деталях» Тамара Злобіна.*

*Менторки проєкту і рецензентки аналітичних звітів:  
Докторка соціологічних наук Олена Стрельник.  
Гендерна експертка Ганна Гриценко.*

*Менеджерки проєкту: Альона Грузіна, Галина Репецька.*

## ЗМІСТ

|                                                                                                                                                      |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>СТИСЛИЙ ОГЛЯД.....</b>                                                                                                                            | <b>5</b>  |
| <b>ВСТУП.....</b>                                                                                                                                    | <b>8</b>  |
| <b>МЕТОДОЛОГІЯ.....</b>                                                                                                                              | <b>12</b> |
| <b>РОЗДІЛ 1. ДОГЛЯДОВА ПРАЦЯ ПІД ЧАС ВІЙНИ: СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВІ ТА ІНФРАСТРУКТУРНІ АСПЕКТИ (КАБІНЕТНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ).....</b>                            | <b>15</b> |
| 1.1 Контекст дослідження.....                                                                                                                        | 15        |
| 1.2 Стислий огляд законодавства і тематичних досліджень.....                                                                                         | 16        |
| 1.3 Типологія доглядової праці та її ключові проблеми.....                                                                                           | 20        |
| 1.4 Напрями майбутніх досліджень.....                                                                                                                | 21        |
| 1.5 Підсумок розділу 1.....                                                                                                                          | 22        |
| <b>РОЗДІЛ 2. ІНФРАСТРУКТУРНІ ВИКЛИКИ ДЛЯ ЖІНОК НА ПЕРЕТИНІ ОПЛАЧУВАНОЇ ТА НЕОПЛАЧУВАНОЇ ДОГЛЯДОВОЇ ПРАЦІ У ЧАСИ ПОВНОМАСШТАБНОГО ВТОРГНЕННЯ.....</b> | <b>23</b> |
| 2.1 Організація безпеки під час тривоги у закладах освіти як невидима праця.....                                                                     | 27        |
| 2.2 Нереалізовані потреби у короткочасному догляді та проблеми організації заміщення персоналу.....                                                  | 30        |
| 2.3 Підсумки розділу 2.....                                                                                                                          | 32        |
| <b>РОЗДІЛ 3. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ТРУДОВІ ВИКЛИКИ ПІД ЧАС ВІЙНИ: ДЕФІЦИТ КАДРІВ, НЕСТАБІЛЬНІ ГРАФІКИ РОБОТИ, НИЗЬКІ ЗАРОБІТНІ ПЛАТИ.....</b>                | <b>33</b> |
| 3.1 Інституційний дефіцит та розширення жіночого робочого дня.....                                                                                   | 33        |
| 3.2 Доходи під час війни: як фінансова вразливість посилює подвійне навантаження жінок.....                                                          | 36        |
| 3.3 Підсумки розділу 3.....                                                                                                                          | 39        |
| <b>РОЗДІЛ 4. ПСИХОЕМОЦІЙНЕ ВИСНАЖЕННЯ, ТРИВОЖНІСТЬ І НЕСТАЧА ПІДТРИМКИ.....</b>                                                                      | <b>40</b> |
| 4.1 Хронічна втома, вигорання, апатія.....                                                                                                           | 40        |
| 4.2 Відсутність часу на себе та почуття провини за відпочинок.....                                                                                   | 42        |
| 4.3 Психоемоційні бар'єри жінок у зверненні по допомогу.....                                                                                         | 44        |
| 4.4 Підсумки розділу 4.....                                                                                                                          | 45        |
| <b>РОЗДІЛ 5. БАР'ЄРИ ДОСТУПУ ДО СОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКИ ТА НЕДОВІРА ДО ДЕРЖАВНИХ ІНСТИТУЦІЙ.....</b>                                                    | <b>45</b> |
| 5.1 Інформаційні перепони у сфері соціальної допомоги.....                                                                                           | 46        |
| 5.2 Складність отримання статусів та оформлення документів.....                                                                                      | 49        |
| 5.3 Підсумки розділу 5.....                                                                                                                          | 51        |
| <b>РОЗДІЛ 6. «МИ ТРИМАЄМО КРАЇНУ!»: КОЛИ «СТІЙКІСТЬ» СПИРАЄТЬСЯ НА НЕВИДИМИЙ ДОГЛЯД.....</b>                                                         | <b>52</b> |
| 6.1 Втома, відповідальність і незамінність.....                                                                                                      | 52        |
| 6.2 Перетин оплачуваної та неоплачуваної доглядової праці.....                                                                                       | 54        |
| 6.3 Підсумки розділу 6.....                                                                                                                          | 57        |
| <b>РОЗДІЛ 7. ПОВСЯКДЕННІ ПРАКТИКИ САМООРГАНІЗАЦІЇ, ВЗАЄМОДОПОМОГИ ТА ВИЖИВАННЯ.....</b>                                                              | <b>58</b> |
| 7.1 Самоорганізація.....                                                                                                                             | 58        |

|                                                                           |           |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 7.2 Домашні системи підтримки.....                                        | 60        |
| 7.3 Індивідуальні стратегії відновлення.....                              | 61        |
| 7.4 Підсумки розділу 7.....                                               | 62        |
| <b>ВИСНОВКИ І РЕКОМЕНДАЦІЇ.....</b>                                       | <b>63</b> |
| <b>ДОДАТКИ.....</b>                                                       | <b>73</b> |
| Додаток А. Питання анкети загальнонаціонального опитування Омнібус.....   | 73        |
| Додаток Б. Анкета онлайн-опитування.....                                  | 74        |
| Додаток В. Гайд глибинного інтерв'ю «Доглядова праця в умовах війни»..... | 82        |

## СТИСЛИЙ ОГЛЯД

У цьому дослідженні проаналізовано перетин оплачуваної та неоплачуваної доглядової праці жінок у час повномасштабного вторгнення й у рамці всеохопної оборони, тобто як інституційні збої та дефіцити сервісів перетворюються на додаткові години невидимої праці вдома — і навпаки, як домашній догляд обмежує трудову доступність у критичних сферах (освіта, медицина, поліція/ДСНС, комунальна інфраструктура).

**Методологія дослідження** ґрунтується на поєднанні кількох методів — аналізу документів (національного законодавства в сфері опіки і піклування, сімейних прав та обов'язків, програм державної підтримки для осіб, які доглядають за іншими), результатів загальнонаціонального опитування (Info Sapiens, Omnibus SATI, n=1000), онлайн-опитування (n=57) та якісного дослідження, проведеного за допомогою методу глибинних інтерв'ю (n=20). Інструментарій дослідження було розроблено так, щоб була можливість порівняння відповідей учасників та учасниць досліджень, проведених за допомогою різних методів.

Повномасштабна війна різко підвищила «цінність часу» у доглядових і критичних сферах та одночасно зруйнувала інституційні підпірки, на яких тримався баланс між оплачуваною і неоплачуваною працею жінок. Інституційний кадровий дефіцит (міграція, мобілізація, вигорання) збігся з приростом домашнього догляду (більше дітей/літніх, які потребують догляду, часті «випадіння» садків/шкіл, ускладнений доступ до медицини). Результат — розтягнутий робочий день плюс «друга/третя зміна» вдома, хронічне виснаження і нестійкість графіків, що прямо зменшує трудову доступність ключового тилового персоналу.

Нижче окреслено вузли, які роблять перетин оплачуваної й неоплачуваної доглядової праці особливо вразливим під час війни.

**1. Інфраструктура часу та безпеки.** Жінки, які працюють у закладах дошкільної освіти та молодшій школі, стикаються в умовах війни зі значними труднощами: укриття не можуть прийняти всіх дітей, а повітряні тривоги постійно порушують розклад занять. Частина занять доводиться проводити позмінно чи прямо в укриттях, де немає належних умов. Усе це значно збільшує непомітну організаційну роботу жінок у садочках і молодших класах: вони приходять раніше, супроводжують дітей під час переміщень, постійно комунікують із батьками та координують маршрут між домом, навчальним закладом і укриттям.

Для працівниць критичних служб (поліція/ДСНС/медицина) гнучкість робочого дня практично неможлива, послуги короткочасного догляду відсутні, тому поєднання роботи і доглядових обов'язків стає можливим у випадку допомоги членів сім'ї (переважно бабусь).

**2. Кадровий дефіцит і нестача механізмів тимчасової заміни персоналу.** Коли у доглядових професіях та на об'єктах критичної інфраструктури скорочується або вибуває персонал, роботу за двох-трьох доводиться виконувати тим, хто

лишається. Формалізованих механізмів тимчасової заміни персоналу майже немає, тому заміни організовуються неофіційно на рівні колег між собою. У результаті інституції тримаються за рахунок їхнього додаткового невидимого часу. Повернувшись додому, ці жінки виконують і розширений догляд — за дітьми, літніми родичами та людьми з інвалідністю.

**3. Нестабільні доходи на тлі інфляції й браку часу.** У силових та рятувальних службах доплати з'являлися хвилями, без стабільної індексації. В освіті та медицині доходи переважно стояли на місці або зменшувалися внаслідок інфляційних процесів. Коли у жінок немає навіть коротких перерв для відновлення та організації догляду, вони вимушено переходять на пів ставки або пропускають зміни. У результаті заробіток падає саме тоді, коли навантаження найбільше. Додаються й неформальні бар'єри — зокрема гендерні упередження, які впливають на рішення керівництва про надбавки чи кар'єрне просування.

**4. Психоемоційне виснаження і дефіцит відновлення.** Хронічне недосипання, перервані ночі через обстріли/тривоги, робота за двох і відсутність відпочинку формують стійку апатію та вигорання. Звернення по підтримку є рідкісним випадком: допомогою психологів/груп підтримки користуються одиниці; переважає установка триматися за рахунок власних сил і горизонтальна взаємодопомога.

**5. Інформаційні та бюрократичні бар'єри.** Навіть ті, хто мають право на пільги/статуси, пов'язані з доглядом, часто не знають, куди звертатися. Ці процедури складні, розпорошені між інституціями, а юридичний супровід дороговартісний. На практиці це означає втрату реального доступу до ресурсів, які могли б розвантажити догляд.

У відповідь на ці виклики й проблеми жінки самі вибудовують тимчасові контури підтримки: взаємні тимчасові заміни у школах і садках, гнучкі графіки роботи в колективах силових структур, сусідські мережі догляду за самотніми літніми людьми, малі волонтерські групи допомоги пораненим і їхнім родинам. Це дозволяє системі залишатися працездатною, але водночас витрачає приватні ресурси часу, здоров'я й грошей: неформальна взаємодопомога частково заміщує відсутні послуги, не забезпечуючи захисту від виснаження.

Щоб замінити нинішню ситуацію нестабільності, коли працівниці самі між собою «підстраховують» одна одну, потрібні системні рішення. Догляд має бути інтегрований у планування всеохопної оборони — із чітко передбаченим часом, організованими замінами персоналу, фінансуванням та доступною інформацією.

Політика має інституціоналізувати те, що вже роблять громади: короткостроковий догляд, організовані заміни персоналу, індексацію оплати праці й зрозумілий механізм отримання соціальної підтримки. Спираючись на отримані результати, пропонуємо такі заходи для посилення здатності поєднувати оплачувану і неоплачувану працю та підвищення стійкості всеохопної оборони.

**Інфраструктура часу, а не лише місця.** Поряд із відбудовою/укриттями необхідно розгортати короткочасний денний і нічний догляд за тими, хто його потребує: чергові групи на 2–4 години впродовж дня і вечірніх змін, мікроденні центри для літніх/осіб з інвалідністю біля дому, «соціальний супровід + транспорт» до медичних/адміністративних послуг. Це безпосередньо повертає оплачувані години у зміну та зменшує вимушені прогули/неповну зайнятість.

**Механізми тимчасової заміни персоналу й оплата праці з урахуванням навантаження.** Створити профінансовані резерви працівниць і працівників для тимчасових заміन із чіткими нормами часу реагування (наприклад, окремі ставки для заміщення виховательок і вчительок у садках та школах, резервні бригади для комунальних і медичних служб). Встановити оплату та індексацію базових ставок з урахуванням фактичного навантаження й ризиків, а також закріпити в контрактах гарантовані й передбачувані графіки роботи, адаптовані до можливих повітряних тривог та відключень електроенергії.

**Антидискримінаційні запобіжники.** Забезпечити застосування письмово закріплених і прозорих критеріїв для нарахування надбавок та ухвалення рішень про підвищення, а також регулярний аналіз цих рішень на предмет гендерних розривів в оплаті праці та кар'єрному просуванні; створити внутрішні канали (зокрема анонімні) для повідомлень про неформальні відмови у надбавках, професійних підвищеннях та доступі до можливостей професійного розвитку з обов'язковою перевіркою кожного випадку.

**Підтримка відновлення.** Запровадити ваучери на короткочасний догляд для працівниць критичних сфер (щотижневі години відпочинку), доступні муніципальні консультації психологів, базові програми профілактики вигорання на робочому місці.

**Єдиний інформаційний контур.** Створити портал «догляд і підтримка» з простими алгоритмами отримання статусів/пільг, типовими пакетами документів і безоплатним первинним юридичним супроводом; офлайн-пункти в ЦНАП/АМС для живої навігації.

Догляд — це інфраструктура оборони: якщо його не інституціоналізувати, ми фінансуємо «стійкість» виснаженням жінок і втратою боєздатності тилу. Оборона — це не лише фронт, а й безперервність роботи освіти, медицини, правопорядку та енергетики. Якщо ключова частина тилового персоналу працює на межі виснаження і не має часу ні на відпочинок, ні на виконання власних доглядових обов'язків, система поступово втрачає робочі години, повноцінні зміни й зрештою самих людей. Вбудовування потреб догляду в кадрове й операційне планування (гнучкі графіки, можливість заміни під час відпусток, лікарняних чи пікових навантажень, індексація виплат, зрозуміла інформація про права і можливості) конвертується у додаткову боєздатність: зменшує плинність кадрів, прискорює ротації, підсилює готовність служб і робить громади стабільнішими.

## ВСТУП

Коли суспільство живе у воєнному ритмі, турбота часто здається розкішшю. Проте саме війна оголює її справжнє значення: доглядова праця є не периферійною, а фундаментальною умовою самого виживання тилу, без якої може не вистояти ані тил, ані сама держава. Сучасні війни давно вийшли за межі лінії фронту. Вони б'ють по інфраструктурі, економіці, школах, лікарнях і психологічній стійкості людей.

Якщо оборона справді має бути всеохопною, то інтеграція доглядової праці у стратегічне планування є не опцією, а необхідністю і вимогою національної безпеки. А інвестиції у сферу догляду мають розглядатися не як від'ємна стаття бюджету, а як стратегічна інвестиція у всеохопну оборону, відновлення та мир.

Доглядова праця постійно перебуває у фокусі глобальних феміністичних та економічних дискурсів. У світовій літературі доглядова праця розглядається крізь три основні призми: поділ між оплачуваною й неоплачуваною роботою, визнання догляду як ключової соціальної інфраструктури та формування політик, що перетворюють гендерну чутливість на справжню трансформацію соціальних норм і ролей.

Оплачувана доглядова праця — це професійна діяльність у секторах охорони здоров'я, освіти та соціальних послуг (медсестри, виховательки, соціальні працівниці). Для цілей дослідження було також враховано працівниць критичної інфраструктури та сектору безпеки (ДСНС, поліція, прикордонна служба), які забезпечують життєво важливі функції.

Неоплачувана доглядова праця — це турбота про членів сім'ї, що виконується вдома без прямої фінансової винагороди.

Розрізнення — оплачувана і неоплачувана — є принциповим, адже дозволяє побачити економічну і соціальну цінність догляду, а також подвійне навантаження, яке несе значна частина жінок — одночасно працюючи у часто недофінансованих доглядових професіях і виконуючи неоплачувану доглядову працю вдома.

**У глобальному теоретичному дискурсі** догляд розглядається через концепцію «трьох R» (UN Women, 2018):

\* Recognition (визнання) — визнати цінність доглядової праці як економічного і суспільного ресурсу;

\* Reduction (скорочення) — зменшити надмірне навантаження через розвиток державних і громадських сервісів;

\* Redistribution (перерозподіл) — рівномірно розподілити обов'язки між державою, ринком і сім'єю, а також між жінками і чоловіками.

Феміністична теорія розглядає доглядову працю як поле, де переплітаються гендер, економіка та соціальна справедливість, і йдеться тут не лише про соціальну турботу, а про фундаментальну економічну категорію, яка визначає справедливість розподілу ресурсів у суспільстві (Exploring Economics, n.d.). Основна критика спрямована на традиційну економіку, яка історично виключала або применшувала цінність праці, пов'язаної з доглядом, домашньою та репродуктивною працею (Socio-Eco, n.d.). Ігнорування її вартості призводить до спотворення економічної теорії та політики. Натомість феміністична економіка фокусується на взаємозв'язку гендеру й економіки, включаючи репродуктивну працю, що охоплює весь спектр оплачуваної та неоплачуваної сфер. Вона наполягає, що для досягнення гендерної справедливості потрібно виявити фундаментальну роль цієї праці у відтворенні людей (CEPAL, n.d.) і змінити суспільні норми. Без системних інвестицій у сферу догляду та справедливого перерозподілу цього навантаження прогрес у досягненні гендерної рівності ризикує бути зведеним нанівець.

Міжнародні організації активно закликають до інвестицій в економіку догляду. Провідні міжнародні документи — Конвенція МОП №183 «Про захист материнства», рекомендації CEDAW, а також звіти UN Women, Eurocarers і ВООЗ (2022–2024) — визнають доглядову працю ключовим компонентом сталого розвитку та соціальної стійкості. Вони наголошують, що догляд — це не приватна справа, а публічне благо, яке потребує державного визнання, фінансування і справедливої оплати під час війни, а кризи значно посилюють доглядове навантаження, що лягає переважно на жінок (ILO, 2023; Eurocarers, 2023).

Курс на євроінтеграцію вимагає від України гармонізації соціальної політики з європейськими стандартами: розвитку системи раннього догляду за дітьми, створення умов для рівного доступу до соціальних послуг, зменшення гендерного розриву в оплаті праці, що особливо гостро стоїть у фемінізованих секторах (наприклад, низька оплата праці медсестер призводить до критичної міграції кваліфікованих кадрів).

**В українському контексті** питання догляду не є основним фокусом уваги державної політики, однак із початком повномасштабної війни воно набуло стратегічного значення і особливої гостроти. Руйнування дитсадків, шкіл, лікарень, внутрішнє переміщення мільйонів осіб, поява нових груп, які потребують постійного догляду, — усе це багаторазово збільшило обсяг і складність доглядової праці (Ломоносова, 2025; Стрельник, 2025; Полек та ін., 2023).

Останні дослідження українських науковців, що вийшли за цей період, зокрема ГО «Принцип» (Полек та ін., 2023), а також праці Стрельник (2025) та Ломоносової (2025), підтверджують, що війна та економічна криза підсилюють фемінізацію догляду, призводячи до виснаження працівниць формального та неоплачуваного секторів.

Водночас держава не забезпечує достатньої підтримки тим, хто здійснює догляд, що загрожує соціальній стійкості, відновленню економіки й функціонуванню

критичної інфраструктури. Часто самі доглядальники не називають це внеском в оборону, вважаючи його «своєю приватною справою», хоча насправді саме їхня щоденна праця утримує країну від колапсу. Невидимість цього внеску призводить до його експлуатації: держава і громади мовчазно покладаються на жіночий ресурс, не визнаючи його стратегічної ваги.

Включення доглядової праці до системи всеохопної оборони має подвійну мету. По-перше, це посилення національної стійкості: тільки тоді, коли забезпечені потреби у догляді за дітьми, літніми людьми, людьми з інвалідністю, армія і економіка можуть працювати без збоїв. По-друге, це зменшення гендерної нерівності: офіційне визнання й підтримка доглядової праці зроблять внесок жінок видимим, дадуть їм право на соціальні гарантії, відпочинок і розвиток, а не лише безкінечне виснаження. Без цього всеохопна оборона ризикує залишитися неповною — бо спирається на ресурс, який постійно виснажується і не відновлюється.

Доглядова праця має бути інтегрована не лише в політику й стратегії, а й у саме наше мислення про всеохопну оборону та стійкість суспільства. Лише тоді вона перестане бути «невидимим тилом» і стане визнаним, захищеним і рівноцінним елементом національної безпеки.

Це дослідження, що побудовано на основі кабінетного аналізу нормативно-правової бази, вітчизняних і закордонних наукових джерел, а також первинних даних, має на меті комплексно висвітлити гендерний вимір доглядової праці в Україні в умовах війни, з безпосереднім фокусом на її перетині з концепцією всеохопної оборони, для виявлення системних прогалин та розробки практичних рекомендацій.

Для досягнення цієї мети передбачено відповіді на такі основні дослідницькі питання:

- Як поєднуються оплачувана та неоплачувана доглядова праця для жінок у критично важливих секторах і як це впливає на їхнє ментальне та фізичне здоров'я?
- Які інфраструктурні, соціально-економічні та організаційні виклики стоять перед доглядальницями/доглядальниками й працівницями/працівниками доглядових професій під час воєнного стану?
- Які прогалини існують у політиках визнання, скорочення та перерозподілу доглядової праці, і як це впливає на стійкість критичної інфраструктури?
- Які рішення можуть забезпечити справедливий розподіл навантаження й підтримку осіб, що здійснюють догляд, зміцнюючи всеохопну оборону України?

Отже, попередні дослідження демонструють різні грані однієї проблеми: війна посилює і без того нерівномірно розподілений тягар доглядової праці. Медсестри, соціальні працівниці, виховательки і родички ветеранів стають ключовими носіями тилової стійкості, проте залишаються невидимими для державної політики. Це дослідження розвиває цю дискусію, показуючи, як саме

оплачувана та неоплачувана доглядова праця переплітаються в умовах війни, які бар'єри стоять на шляху їхньої інтеграції у стратегії всеохопної оборони і чому визнання та підтримка цієї праці є критичними для національної стійкості.

## МЕТОДОЛОГІЯ

Дослідження проведено із застосуванням змішаної методології: кількісної та якісної. Кількісна частина передбачала національне репрезентативне телефонне опитування та онлайн-опитування (за допомогою Google-форми). Якісна частина спиралася на метод напівструктурованого глибинного інтерв'ю. Як додатковий метод було виконано кабінетне дослідження з оглядовим аналізом нормативно-правової бази і комплексним вивченням вторинних джерел.

У результаті використання **першого різновиду кількісного методу було отримано дані національного репрезентативного опитування**, проведеного дослідницькою агенцією Info Sapiens у липні 2025 року за авторською методологією. Обсяг вибірки становив 1000 інтерв'ю. Опитування проводили методом CATI на основі випадкової вибірки мобільних телефонних номерів. Загальні характеристики вибірки: багатоступенева стратифікована з квотним відбором на останньому етапі, з урахуванням ключових соціально-демографічних параметрів населення України: статі, квоти за віковими групами відповідно до вікової піраміди, типом поселення та географічного регіону (Західний, Центральний, Південний, Східний, Північний). До вибірки також потрапили громадян(к)и України, які переїхали за кордон (1,9%). Похибка вибірки становить приблизно 3,8% при довірчій ймовірності 95%. Опитування не проводилось на тимчасово окупованих територіях, а також територіях, де відсутній український мобільний зв'язок. Це створює прогалину в представленні досвіду людей з цих регіонів. Припускаємо, вивчення їхнього досвіду може стати темою для окремого дослідження. Вибірка репрезентативна населенню України віком 16+ за статтю, віком, регіоном, розміром населеного пункту. До опитування було включено 4 питання на замовлення дослідницької групи. Фокус дослідницького інтересу був спрямований на з'ясування частки людей, залучених у доглядову працю, які поєднують її виконання з роботою в сфері безпеки, критичної інфраструктури, охорони здоров'я, дошкільної і початкової освіти, соціальної роботи, тобто у тих сферах, які, за нашою гіпотезою, зазнали зростання робочого навантаження під час війни. Збір інформації про ці цільові групи відбувався за допомогою питання-фільтра.

**Другий різновид кількісного методу — онлайн-опитування за допомогою Google-форми**, яке складалось з 38 питань, поділених на 4 розділи. Збір інформації проводили впродовж липня — першої половини серпня 2025 р. Рекрутинг учасників здійснювали методом «снігової кулі» в різних регіонах України. Посилання на опитування поширювали через сторінку «Гендер в деталях» у соціальній мережі Facebook, а також з особистих сторінок дослідниць, через спеціалізовані тематичні групи в соціальних мережах (наприклад, асистент вихователя), шляхом пошуку/опитування власного кола спілкування, мереж професійних контактів, через представниць/представників ГО відповідної спрямованості, прямих контактів з цільовими групами, а також із залученням представниць/представників мережі українських громадських організацій, експертів та установ, створених для реалізації положень Резолюції Ради Безпеки ООН № 1325 «Жінки, мир, безпека» на місцевому рівні (далі за текстом — Коаліції

1325). Такий підхід дозволив охопити широку аудиторію та зібрати дані з різних соціальних і вікових груп.

За допомогою питань-фільтрів фокус дослідження було спрямовано на ті ж цільові групи, що і при проведенні дослідження методом загальнонаціонального опитування. Такий підхід дозволив зіставити отриману інформацію, зібрану двома методами. Усього через форму було зібрано 125 відповідей (121 відповідь від жінок та 4 від чоловіків), з них 57 відповідей задовольняв наш фільтр за сферою зайнятості, тобто респондент(к)и працюють у тих секторах зайнятості, у яких, як ми припускаємо, зросло робоче навантаження з початку війни (у медичних закладах, закладах соціального захисту та соціальної роботи, дошкільної чи початкової освіти, на підприємствах чи установах критичної інфраструктури, у ДСНС/поліції), з них лише 43 респондентки мали додатково доглядові обов'язки у родині.

У процесі проведення дослідження було використано ще один метод збору інформації — **метод неструктурованого глибинного інтерв'ю**, який дозволив глибше дослідити індивідуальний досвід жінок, їхні емоційні стани, стратегії поєднання оплачуваної праці та доглядової роботи, а також виявити приховані аспекти гендерної нерівності, що не завжди фіксуються у кількісних опитуваннях. Вибірка якісного дослідження складалася з 20 жінок, які також поєднують оплачувану працю у критичних для тилу сферах (освіта, медицина, соціальний захист, поліція, ДСНС, критична інфраструктура) з неоплачуваними доглядовими обов'язками в родині (догляд за дітьми, людьми старшого віку, хворими та пораненими родичами). Рекрутинг відбувався за допомогою пропозиції долучитися до участі в формі інтерв'ю в анкеті онлайн-опитування, методу «снігової кулі», звернення до членів обласних коаліцій 1325 в Полтавській та Чернівецькій областях, звернення до керівників медичних установ, закладів дошкільної освіти за місцем проживання авторок, через канали, використані для пошуку учасниць онлайн-опитування: через спеціалізовані тематичні групи в соціальних мережах, власне коло спілкування, мережі професійних контактів, через представників/представниць ГО відповідного спрямування, прямі контакти з цільових груп. Респондентки представляли різні професії — вчительки, виховательки, асистентки вихователя, медсестри, лікарки, соціальні робітниці, психологи, працівниці поліції та ДСНС, перекладачка, працівниця комунального підприємства. Учасниці інтерв'ю проживають у населених пунктах різних розмірів та в різних регіонах України (Київ, Рівне, Суми, Черкаська, Чернівецька, Полтавська, Волинська області, Умань, Одеса, Ромни), зокрема на тилкових, прифронтових та деокупованих територіях, що забезпечує відображення у дослідженні різноманітності досвіду та умов життя.

Застосування комбінації емпіричних методів, попри певні обмеження, дозволяє виявити загальні тенденції в питанні реалізації доглядової праці жінками, які залучені до критично важливих сфер діяльності в умовах повномасштабного вторгнення. Обмеження у використанні результатів загальнонаціонального опитування пов'язані з тим, що кількість представників і представниць окремих сфер (критична інфраструктура, соціальна робота) незначна для того, щоб робити глибинний аналіз. В умовах війни проведення досліджень за допомогою

методу особистого інтерв'ю як одного з найпопулярніших методів вкрай ускладнене. Більшість соціологічних інституцій України за умов війни використовують метод комп'ютеризованого телефонного опитування (CATI). Телефонний формат опитувань може позначатися на щирості респондентів\_ок, а також виключати з числа потенційних учасни\_ць громадян\_ок з низьким рівнем довіри до телефонних опитувань.

Кількість респонденток онлайн-опитування (n=57) не дозволяє вважати його репрезентативним. Використаний метод самовідбору призводить до того, що до участі частіше долучаються активні, більш мотивовані респондентки. Крім того, гендерний дисбаланс (100% учасниць становили жінки) не дозволяє поширювати висновки на чоловіків.

Якісна частина дослідження (20 глибинних інтерв'ю) забезпечила глибоке розуміння індивідуального досвіду, однак має обмежену репрезентативність і відображає переважно жіночу перспективу, а також може містити суб'єктивні інтерпретації як з боку учасниць, так і дослідницької команди (що, власне, завжди враховується при використанні якісних методів).

Отже, при аналізі отриманої інформації ми зважували на обмежену репрезентативність результатів.

# РОЗДІЛ 1. ДОГЛЯДОВА ПРАЦЯ ПІД ЧАС ВІЙНИ: СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВІ ТА ІНФРАСТРУКТУРНІ АСПЕКТИ (КАБІНЕТНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ)

## 1.1 Контекст дослідження

Повномасштабна військова агресія російської федерації перетворила сферу догляду на критичну точку напруги в українському суспільстві та спричинила безпрецедентний сплеск попиту на догляд через міграцію, поранення військових і цивільних, а також масове руйнування соціальної інфраструктури.

Доглядова праця, як зазначалося вище, має подвійну природу: оплачувану (формальні сектори охорони здоров'я, освіти, соціальних послуг) та неоплачувану (догляд у сім'ї за дітьми, людьми старшого віку та особами з інвалідністю).

Доглядова праця як життєво важлива функція суспільства має чіткий гендерний вимір і вирізняється виразною фемінізацією:

- Жінки становлять більшість як серед неформальних (неоплачуваних) доглядальників у Європі, так і серед працівників системи охорони здоров'я, соціального захисту та тривалого догляду.
- За даними міжнародних організацій, жінки виконують у рази більше неоплачуваної доглядової праці, ніж чоловіки. Неоплачуваний неформальний догляд становить значну економічну цінність, еквівалентну приблизно 3,6% ВВП у європейських країнах (WHO, 2022).

Ця нерівність додатково закріплюється гендерними стереотипами щодо «жіночих» і «чоловічих» професій, які, на жаль, досі активно транслиються, тримаючи жінок у пастках гендерних ролей.

У нинішніх умовах війни доглядова праця постає не як приватна чи допоміжна сфера, а як ключовий елемент національної безпеки й відновлення. Підтримка тих, хто забезпечує догляд, є передумовою соціальної стійкості, економічного відновлення та ефективності всеохопної оборони, а перехід до гендерно-трансформаційних підходів — необхідною умовою для формування справедливих і сталих політик у повоєнній Україні.

## 1.2 Стислий огляд законодавства і тематичних досліджень

Дослідження має на меті здійснити аналітичний огляд трансформації доглядової праці в Україні під впливом війни. Зокрема визначити ключові виклики та системні перешкоди на стику оплачуваного та неоплачуваного секторів доглядової праці для формування подальших дослідницьких пріоритетів і рекомендацій, щоб надалі обґрунтувати перехід до гендерно-трансформаційних практик, які визнають догляд як критичну інфраструктуру.

Як аналітичну рамку в дослідженні було використано принципи шведської моделі всеохопної оборони, де акцент робиться на стійкості суспільства та захисті життєво важливих суспільних функцій та критичної інфраструктури у випадку кризи та надзвичайних ситуацій.

Документи Шведського агентства з надзвичайних ситуацій (MSB) визнають критичність таких доглядових функцій, як охорона здоров'я, догляд та санітарія. В українських реаліях працівниці доглядових професій (медсестри, виховательки, соціальні працівниці), а також працівниці ДСНС/поліції/критичної інфраструктури, які забезпечують безпеку, є безпосередніми носіями життєво важливих суспільних функцій. А отже, якщо їхня здатність виконувати оплачувану роботу підривається надмірним неоплачуваням навантаженням, це прямо знижує національну стійкість.

Концепція всеохопної оборони передбачає захист держави та стійкість суспільства через інтеграцію мілітарних і цивільних зусиль, а відносини між тими, хто забезпечує догляд, та державою регулюються законодавством і нормативними актами, які чітко визначають права та обов'язки кожної сторони, порядок надання професійного та непрофесійного догляду, механізми компенсацій і пільг, а також відповідальність держави та місцевих органів влади за його забезпечення.

Загалом **соціально-правові аспекти життя суспільства регулюється таким законодавством у сфері опіки, догляду та соціальних гарантій:**

1. Цивільний кодекс України (ст. 55–60) — регулює опіку та піклування над неповнолітніми, недієздатними та обмежено дієздатними особами.
2. Сімейний кодекс України (гл. 19, ст. 243–251) — встановлює правові рамки опіки над дітьми.
3. Закон України «Про соціальні послуги» (2019, № 2671-VIII) — визначає види послуг (догляд удома, паліативна допомога, підтримане проживання), порядок їх надання та категорії отримувачів.
4. Постанова КМУ № 866 від 24.09.2008 — порядок діяльності органів опіки та піклування.
5. Постанова КМУ № 859 від 23.09.2020 — перелік категорій осіб, які мають право на догляд.

6. Кодекс законів про працю та Закон «Про відпустки», Постанова КМУ від 26.07.1996 № 832 «Про затвердження Порядку призначення і виплати допомоги по вагітності та пологах», а також Закон України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» і додатково сформовані «Права військовослужбовців-жінок під час вагітності та пологів» гарантують права на відпустки по догляду за дитиною, а також додаткові соціальні гарантії для працівниць у силових та рятувальних структурах.

Однак з початком повномасштабного вторгнення деякі нормативні документи було змінено чи було запроваджено додаткові, спрямовані на розширення доступності послуг у контексті воєнних викликів, що є особливо важливо для малолітніх дітей, літніх людей і осіб з інвалідністю, оскільки забезпечення наявності і швидкості отримання допомоги саме в цих випадках нерідко стає критичною.

1. Стратегія демографічного розвитку України до 2040 року (відповідний План заходів на 2024–2027 рр.) — спрямована на підвищення народжуваності, зменшення передчасної смертності, повернення мігрантів та створення комфортних умов для життя сімей і дітей.
2. «Положення про діяльність дитячих кімнат в установах та організаціях» — визначає правила організації дитячих кімнат в установах та організаціях, де діти тимчасово перебувають під час роботи або відвідування батьків. Воно встановлює умови безпечного перебування, тривалість до 3 годин, залучення педагогічних фахівців та спрямоване на підтримку сімей і поєднання роботи з батьківством.
3. Постанова КМУ № 294 від 16.03.2022 — спрощення процедури доступу до соціальних послуг під час воєнного стану (достатньо лише заяви, скорочені строки розгляду).
4. Рекомендації Мінсоцполітики щодо соціальних послуг під час воєнного стану, де наголошується, що через обмежені можливості надавати догляд удома установам і соціальним працівникам варто організовувати спільне проживання отримувачів послуг, але ефективність цього підходу значною мірою залежить від ресурсів і спроможності конкретної громади, інакше частина людей може залишитися без догляду.
5. Закон України «Про дошкільну освіту» 2025 року — оновлено систему дошкільної освіти — запроваджено сімейні, міні та мобільні дитсадки, дозволено ясла від трьох місяців, зменшено кількість дітей у групах і поліпшено умови праці вихователів для забезпечення доступності та якості освіти.
6. Постанова Кабінету Міністрів України № 664 від 07.06.2024 «Деякі питання відшкодування вартості послуги з догляду за дитиною «муніципальна няня» на період воєнного стану та протягом трьох місяців після його припинення або скасування».
7. Проєкт Закону України «Про комплексну підтримку сімей з дітьми», який схвалено Кабінетом Міністрів, передбачає: підвищення виплат при

народженні дитини; оплату послуг з догляду за дитиною віком від 1 до 3 років; нову програму «ЄЯсла».

8. Верховна Рада України ухвалила у першому читанні законопроект № 13532 щодо комплексної підтримки сімей з дітьми: «Про внесення змін до деяких законів України щодо підтримки сімей з дітьми та створення умов, які сприяють поєднанню батьківства з професійною діяльністю».

Варто окремо зазначити, що особливого порядку для встановлення опіки або піклування під час воєнного стану не запроваджено, процедура здійснюється відповідно до загальних правил (EVERLEGAL, 2023), а оформлення статусу догляду на практиці залишається обмеженим через інформаційні, бюрократичні та ресурсні бар'єри. Поняття ж «патронаж» законодавчо взагалі не закріплено, і воно є лише доктринальною категорією.

Загальний огляд нормативно-правової бази показує, що українське законодавство пропонує номінальні гарантії, але фактично не забезпечує стійкої та адекватної підтримки тих, хто здійснює догляд, оскільки механізми її реалізації виявляються фрагментарними і незбалансованими.

Незважаючи на зміни, запроваджені після початку повномасштабного вторгнення, чинне законодавство України забезпечує лише базовий каркас для регулювання доглядової праці, який не було адаптовано під масштаби військової кризи, що додатково посилює фемінізацію догляду.

Згідно з масивом проаналізованих вторинних джерел, що вивчають доглядову працю, визначається, що в сучасних умовах війни та економічної нестабільності в Україні постає гостра криза догляду, яка стосується як сімей, так і державних інституцій. Ціла низка дослідницьких робіт підтверджує, що війна не лише посилює давні дисбаланси у сфері догляду, а й створила нові форми навантаження на жінок і їхні родини.

У ході комплексного вивчення трансформацій доглядової праці та ролі жінок у ній в умовах війни, економічної кризи та міграції додатково окреслюється ширший контекст: війна руйнує чи обмежує публічну інфраструктуру догляду, яка є просторово фіксованою, — школи, дитячі садки, лікарні, пансіонати, і це змушує сім'ї самостійно брати на себе функції держави, що особливо відбивається на жінках, чия непропорційну участь у неоплачуваній доглядовій праці одностайно фіксують різні дослідники.

Тилова стійкість, яка є фундаментальною для забезпечення концепції всеохопної оборони, як виявилось, базується на приватній, невидимій праці родичів, що підтверджує низка українських досліджень.

Дослідження ГО «Принцип» «За лаштунками турботи: близькі ветеранів та доглядова праця» (Полек та ін., 2023) показує, що тягар догляду за пораненими і ветеранами у більшості випадків несуть жінки, перетворюючи його на другу неоплачувану зміну.

Схожа ситуація спостерігається і в догляді за літніми людьми. Дослідниця О. Стрельник (2025) у праці «Невидима турбота: що кажуть соціологічні дані про сімейний догляд за літніми людьми в Україні?» зазначає, що жінки найчастіше беруть на себе основний тягар догляду, при цьому 87% опитаних сімей ніколи не користувалися платними послугами.

Формальний же сектор турботи, система охорони здоров'я, що страждає від хронічного недофінансування, не забезпечує не тільки якісний, а й кількісний обсяг затребуваних послуг, а в умовах війни і поготів. Аналіз звіту «Одна за трьох: як працюють українські медсестри» (Ткаліч, Дутчак, Ломоносова, 2025) виявив хронічне перевантаження і кадровий дефіцит у сфері медсестринства. Працівниці змушені «закривати» одразу кілька позицій і при цьому залишаються одними з найбільш недооцінених через низьку оплату.

Аналогічні виклики стосуються і другого формального сектору турботи, системи соціального захисту, працівниці якого, незважаючи на знецінення праці та відсутність належного захисту, стали критичною опорою для вразливих людей у прифронтових і деокупованих територіях (Ломоносова, 2025).

Соціологічні дослідження фіксують і військове загострення гендерних нерівностей: понад половина опитаних жінок відчули, що війна посилила їхнє навантаження в сімейному житті (Gradus Research, 2023). Хоча загальна кількість часу, витраченого на догляд за дітьми, зросла в обох статей, частка чоловіків, які стали проводити менше часу з дітьми (40%), значно перевищує аналогічний показник серед жінок (15%) (Info Sapiens, 2023), що свідчить про збереження традиційного розподілу ролей та посилення подвійного тиску на жінок.

Системна невидимість догляду в Україні в умовах війни підтверджується і міжнародними звітами. Наприклад, звіт «Гендерно чутлива розбудова спроможності для цивільного сектору безпеки» (GPPi, 2024) підтверджує, що доглядова праця залишається «поза кадрам» навіть в оборонних стратегіях, хоча й забезпечує функціонування цивільної інфраструктури.

Вищевикладене є прямим свідченням того, що системні перешкоди у сфері догляду є не просто побутовими, а стратегічними, і що доглядова праця в Україні під час війни є невидимою економічною та соціальною кризою.

Надмірна ж фемінізація тягаря догляду — це своєрідний невидимий податок за рахунок здоров'я та економічного майбутнього жінок. Державна система, що страждає від хронічного недофінансування та бюрократичної інерції, не здатна ефективно компенсувати ці втрати, ставлячи під загрозу стійкість суспільства.

### 1.3 Типологія доглядової праці та її ключові проблеми

У контексті всеохопної оборони доглядова праця ділиться на два типи, що тісно перетинаються між собою, створюючи подвійне навантаження для осіб, залучених в обох її різновидах. У дослідженні, зокрема, використовується такий поділ доглядової праці з фокусом на відповідні професії та обов'язки:

Оплачувана доглядова праця (ОДП), яка охоплює медсестер, виховательок, вчительок молодшої школи, соціальних та патронажних робітниць.

Для цілей дослідження було додатково включено досвід жінок-працівниць ДСНС, поліції та критичної інфраструктури, адже, за нашою гіпотезою, вони теж відчують зростання робочого навантаження під час війни, реалізуючи критично важливі функції у суспільстві під час війни.

Неоплачувана доглядова праця (НДП), що забезпечує догляд у сім'ї за дітьми, людьми чи родичами старшого віку, особами з інвалідністю, пораненими, важкохворими тощо.

Для жінок, що перебувають на перетині оплачуваної та неоплачуваної сфер проблеми доглядової праці зливаються у «подвійний тягар», який у часи війни починається з **інфраструктурної кризи**: нерівномірний доступ до закладів дошкільної освіти, лікарень та нестача укриттів, що перетворює неоплачуваний домашній догляд на цілодобовий некомпенсований обов'язок без можливості підміни. На це, своєю чергою, накладаються **організаційно-трудові складнощі**, коли як працівниці доглядових професій, так і критичної інфраструктури стикаються з подвійними змінами, ненормованим графіком, нечітким визначенням посадових обов'язків і скороченням кадрів на тлі міграції, низької оплати праці та її затримок. Ці проблеми ще й фундаментально підживлюються **гендерними стереотипами**, де «жіночі» професії сприймаються як допоміжні, а домашня робота — як «природний обов'язок» жінки. У підсумку цей тиск виливається у **глибоке психоемоційне вигорання**, ізоляцію та тривожність, що потім додатково посилюється конфліктом між професійним обов'язком і потребами власної сім'ї та утворює замкнене коло виснаження.

## 1.4 Напрями майбутніх досліджень

Результати кабінетного дослідження підтверджують, що в умовах всеохопної оборони України доглядова праця є критично важливою, але залишається недооціненою, гендерно-асиметричною та системно недофінансованою сферою, а війна лише загострила ці дисбаланси. Правова база є достатньо повною формально, але її реалізація провалюється через брак фінансування, низьку поінформованість населення та бюрократичні бар'єри.

За результатами кабінетного дослідження група дослідниць виявила такі прогалини:

1. Українська система є лише гендерно чутливою, але бракує гендерно-трансформаційних інтервенцій, які б ставили за мету зміну шкідливих гендерних норм, ролей та відносин у сфері догляду, наприклад, через роботу зі стереотипами чи батьківськими відпустками.
2. Неналежна підтримка ОДП як життєво важливої суспільної функції, а недостатнє фінансування ключових секторів турботи ставить під загрозу стійкість суспільства і держави в умовах війни.
3. Невизнаний тягар НДП, яка зросла через війну, не має адекватних механізмів підтримки, що призводить до виснаження осіб, що здійснюють догляд, та обмеження їхніх економічних можливостей.

## 1.5 Підсумок розділу 1

Виходячи з проведеного аналізу, наявні проблеми та прогалини мають системний, а не ситуативний характер і створюють стратегічний тиск на людський капітал. Дослідницька команда фокусується на трансформації догляду з індивідуальної проблеми на функціональний, стійкий елемент системи цивільної стійкості, критично важливий для концепції всеохопної оборони і подальшої відбудови країни, а саме на таких ключових напрямках:

1. Напрацювання для профільних міністерств, органів місцевого самоврядування, організацій громадянського суспільства та міжнародних партнерів рекомендацій, що знімають «подвійний тягар», з метою подальшої розробки механізмів, які б рівномірно перерозподіляли навантаження догляду, наприклад, через політику рівних відпусток, боротьбу зі стереотипами тощо.

2. Дослідження доцільності інвестицій у публічну інфраструктуру догляду з метою зміщення фокуса такого фінансування з «витрат» на «вкладення з терміном окупності», що забезпечує повернення доглядальниць і доглядальників на ринок праці, що, своєю чергою, становить стратегічний пріоритет не тільки для стійкості, а і для повоєнної відбудови надалі.

3. Формалізація та підтримка доглядальниць і доглядальників як окремої соціальної групи, емоційне вигорання яких є доведеним фактом. Розробка та пілотування комплексних програм підтримки, які включають не лише психологічну допомогу, а й регулярні медичні огляди та доступ до «короткотермінового полегшення» для доглядальників, є міжнародним стандартом, який потребує запровадження в Україні.

**Доглядова праця в Україні — системотворчий елемент соціального життя, проте вона залишається недооціненою як на рівні суспільного сприйняття, так і державної підтримки. Майбутнє України залежить не лише від інвестицій у виробництво чи оборону, а й від переосмислення доглядової праці як суспільного пріоритету та фундаменту відновлення.**

## РОЗДІЛ 2. ІНФРАСТРУКТУРНІ ВИКЛИКИ ДЛЯ ЖІНОК НА ПЕРЕТИНІ ОПЛАЧУВАНОЇ ТА НЕОПЛАЧУВАНОЇ ДОГЛЯДОВОЇ ПРАЦІ У ЧАСИ ПОВНОМАСШТАБНОГО ВТОРГНЕННЯ

Конфлікт між оплачуваною та неоплачуваною доглядовою працею не є новим явищем: жінки завжди балансували між професійними обов'язками та вимогами сім'ї. Проте війна зробила цей баланс значно більш крихким. Те, що раніше вирішувалося завдяки інституційній та неформальній підтримці — роботи дитячих садків, допомоги родичів чи доступності соціальних послуг, — тепер часто виявляється недоступним або непередбачуваним. Повітряні тривоги, евакуації, мобілізація чоловіків, нестача персоналу у школах і лікарнях збільшили тиск на жінок, змусивши їх розриватися між кількома «зміними» без жодної можливості відпочинку чи розвитку. Ця стара напруга, посилена умовами війни, чітко показує межу, на якій всеохопна оборона втрачає свою цілісність: поки держава не інтегрує догляд у свої стратегії, вона продовжує покладатися на невидимий і виснажливий ресурс жіночої праці.

За даними національного репрезентативного опитування, 66% жінок і 59% чоловіків, які поєднують роботу в доглядовій сфері або в критичній інфраструктурі з неоплачуваним доглядом удома, зазначили, що з початком повномасштабної війни їм стало важче поєднувати роботу і догляд. Війна руйнує інфраструктуру (садки, школи, медичні заклади), збільшує кількість поранених і вразливих людей, додає нових «доглядових завдань».

За оцінками UNICEF, понад 1 600 навчальних закладів і близько 790 медичних об'єктів пошкоджено чи зруйновано, що підриває стабільність режимів садків і шкіл, доступність укриттів і базових послуг (UNICEF, 2025a). На медичний складник тисне масштабна шкода закладам: станом на кінець 2024 року зафіксовано щонайменше 1 938 пошкоджених і 297 знищених об'єктів, а станом на 1 жовтня 2025 року підтверджено, що 2 489 будівель у складі 804 медзакладів пошкоджено чи зруйновано (Ministry of Health of Ukraine, 2024; Government of Ukraine, 2025). На тлі такої деградації інфраструктури наприкінці 2024/25 навчального року понад третина учнів не навчалися повністю очно, а 11% навчалися виключно онлайн, часто через відсутність безпечних укриттів (UNICEF Ukraine, 2025b). Додатковим фактором нестабільності стали постійні повітряні тривоги, які у 2024/25 навчальному році переривали приблизно кожен п'ятий урок, примушуючи сім'ї до частих евакуацій в укриття і позапланового домашнього догляду (UNICEF, 2025c).

Порушення логістики догляду означає, що піклувальни\_ці перевантажені, і їхня здатність підтримувати економіку та громаду зменшується. Згідно з даними національного опитування, найбільше респонденток сказали, що стало важче поєднувати роботу і догляд: 71–72% у групах 20–39 років, 69% у 40–49 років, навіть серед старших (50+) — близько половини. Серед наймолодших (16–19 років) усі відповіли, що для них нічого не змінилося (бо фактично не мають власних

доглядових обов'язків). **Отже, основний трудовий і мобілізаційний ресурс — люди віком 20–39 років — найбільше відчули погіршення балансу між роботою і доглядом (понад 70%).** Це означає, що їхні ресурси як мобілізованих, так і як робочої сили та волонтерів обмежені через доглядові обов'язки.

#### ПОЄДНАННЯ РОБОТИ І ДОГЛЯДУ (ЗА ВІКОМ), У %

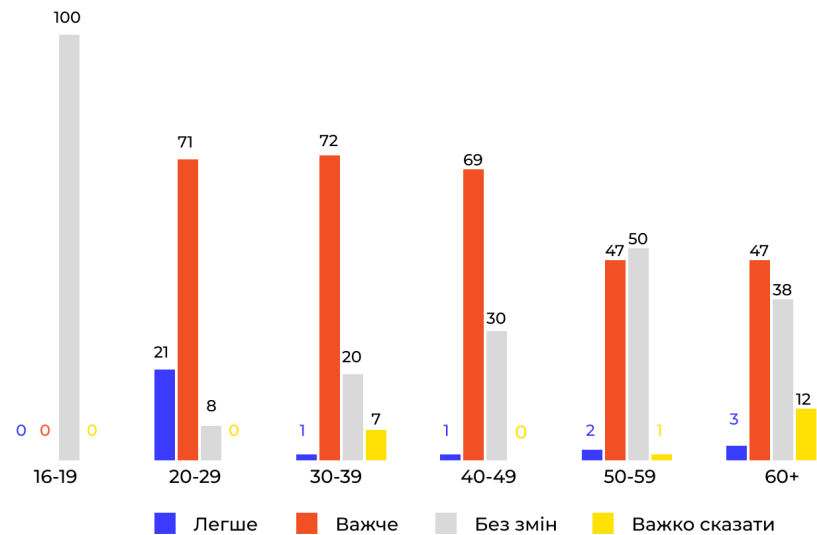


Рисунок 1.1. Розподіл відповідей на запитання: «ІЗ ПОЧАТКУ ПОВНОМАСШТАБНОЇ ВІЙНИ ВАМ ЛЕГШЕ ЧИ СКЛАДНІШЕ СТАЛО ПОЄДНУВАТИ РОБОТУ І ДОГЛЯД ЗА БЛИЗЬКИМИ?» (у %, за віком)

Мешканцям і мешканкам усіх типів населених пунктів (див. рисунок 1.2) стало важче поєднувати роботу і доглядові обов'язки. Ступінь цього навантаження суттєво відрізняється: від 52% у селах до 74% у великих містах. Найбільша частка «нічого не змінилося» зафіксована у містах 51–100 тис. населення (53%). У селах зосереджена найбільша кількість респондентів/ок, які обрали варіант відповіді «стало легше» (8%). Ймовірно, це пов'язано з тим, що тут існує традиційна мережа родинної допомоги, тому догляд розподіляється між кількома членами сім'ї. Разом з цим, 52% учасників та учасниць опитування все одно вважають, що стало важче.

### ПОЄДНАННЯ РОБОТИ І ДОГЛЯДУ (ЗА ТИПОМ НАСЕЛЕНОГО ПУНКТУ), У %

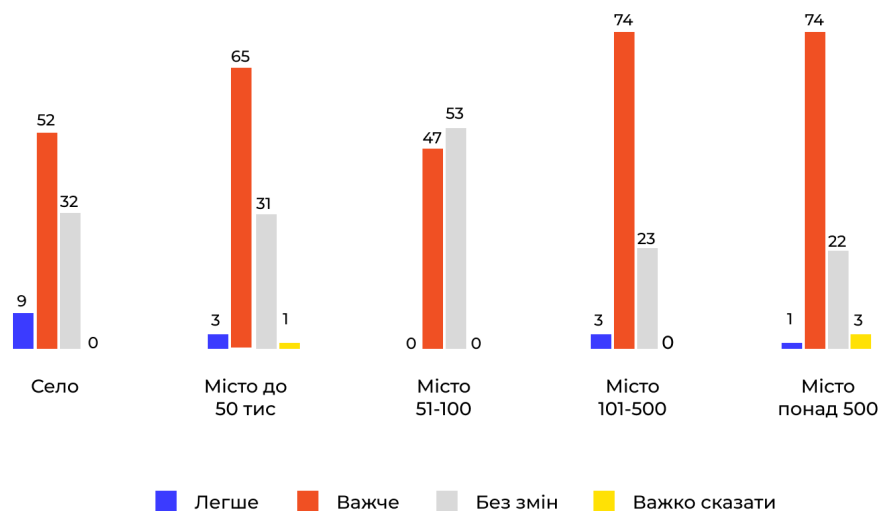


Рисунок 1.2. Розподіл відповідей на запитання: «ІЗ ПОЧАТКУ ПОВНОМАСШТАБНОЇ ВІЙНИ ВАМ ЛЕГШЕ ЧИ СКЛАДНІШЕ СТАЛО ПОЄДНУВАТИ РОБОТУ І ДОГЛЯД ЗА БЛИЗЬКИМИ?» (у %, за типами населених пунктів)

**З погляду всеохопної оборони важливо врахувати, що сільські громади є тиловим ресурсом, але без розвитку соціальних послуг догляд залишається тягарем для домогосподарств. Міста з населенням 51-100 тисяч виявились такими, де у більшості (53% респондентів/ок) нічого не змінилося. Ймовірно, тут зберігається баланс, оскільки інфраструктура не перевантажена, як у великих містах, і водночас є соціальні зв'язки, як у селах.** Саме тому такі міста можуть бути опорними центрами стійкості. Респондент(к)и з великих міст, своєю чергою, найчастіше обирали варіант відповіді «стало важче» (74%). Можна припустити, що виявлена ситуація пов'язана передусім з перевантаженням медичних закладів та закладів дошкільної освіти у тих містах чи районах міст, чисельність яких зросла через хвилю вимушеного переміщення.

Руйнування та неповна спроможність інфраструктури догляду роблять поєднання роботи й догляду суттєво складнішим: укриття не вміщують усіх, школи й садки працюють уривками, транспорт і медицина перебиваються тривогами та перебоями електропостачання. У таких умовах менше жінок можуть працювати повний день або долучатися до волонтерських та оборонних завдань, що безпосередньо зменшує економічну продуктивність і резерв всеохопної оборони. Там, де руйнування і загрози частіші (Київ, схід, північ), навантаження на домашній догляд і роботу зростає швидше, ніж у відносно безпечніших регіонах (див. рисунок 1.3).

### ПОЄДНАННЯ РОБОТИ І ДОГЛЯДУ (ЗА РЕГІОНАМИ), У %

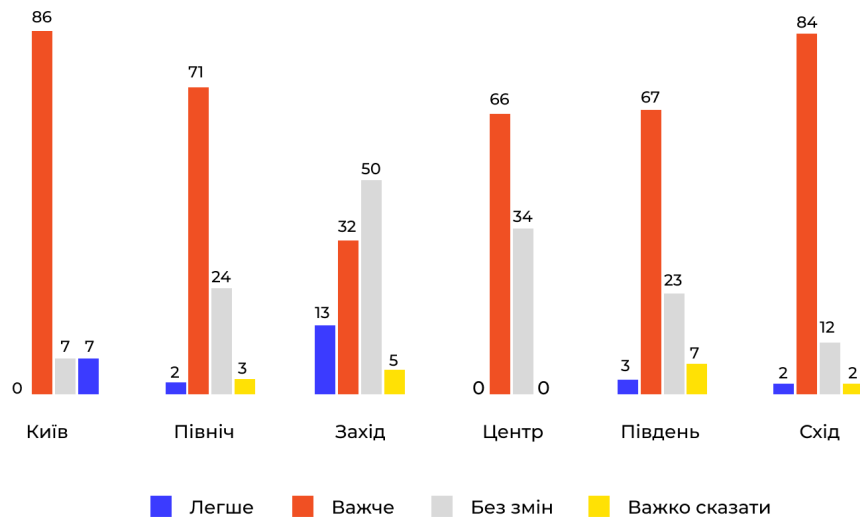


Рисунок 1.3. Розподіл відповідей на запитання: «ІЗ ПОЧАТКУ ПОВНОМАСШТАБНОЇ ВІЙНИ ВАМ ЛЕГШЕ ЧИ СКЛАДНІШЕ СТАЛО ПОЄДНУВАТИ РОБОТУ І ДОГЛЯД ЗА БЛИЗЬКИМИ?» (у %, за регіоном)

Захід країни може слугувати «подушкою стійкості», якщо тут розгорнути додаткові служби короточасного догляду, місця в садках і школах, транспортний супровід та денні центри для літніх і людей з інвалідністю. У зонах високого ризику пріоритетами стають дитячі простори в укриттях, мобільні соціальні послуги та підтримка громад у догляді за вразливими категоріями. Без відновлення й розширення інфраструктури догляду люди залишаються «прив'язаними» до дому, а зростання стресу й вигорання знижує психологічну витривалість і стійкість громад.

## 2.1 Організація безпеки під час тривоги у закладах освіти як невидима праця

Після повномасштабного вторгнення навчання в школах і садках відбувається з перебоями через пошкодження закладів, часті повітряні тривоги та непридатність/відсутність укриттів; значна частка дітей навчається у змішаному чи суто дистанційному форматі, що створює часові розриви між графіком роботи дитсадка/школи і графіком роботи матерів (UNICEF, 2025; World Bank et al., 2025). Довгостроково на це накладаються структурні тренди: нерівномірний доступ до дитячих садків та ясел, особливо для дітей віком до 2-х років, залежність послуг від фінансових можливостей громад, а також селективну підтримку будівництва та облаштування укриттів переважно для шкіл і лікарень (Dutchak, 2025). У сукупності це відтворює структурні часово-логістичні розриви, які сім'ї «закривають» власним часом, стресом і грошима.

Повітряні тривоги перетворили звичні робочі ритуали на додаткову, переважно невидиму працю жінок, які поєднують оплачувану й неоплачувану турботу. У школах і садках безпекові протоколи фактично створюють «другу зміну»: працівниці приходять раніше, перебувають з дітьми в укриттях до відбою, організовують спуск і повернення до занять та комунікацію з батьками.

**«...ми зобов'язані набагато раніше прийти до школи... Тривога чи обстріл, а ми повинні бути в школі. Обов'язково!» (респондентка № 11, вчителька молодших класів, доглядає маму 82 років).**

Ця «рання присутність» рідко обліковується як робочий час і напряду продовжує день, що критично для жінок з домашніми обов'язками.

Рутинізація процедур спуску й перебування в укритті теж лягає на плечі жіночих колективів. Учительки описують, як відпрацьовують чіткі ланцюжки дій, стежать, щоб усі діти — навіть ті, хто в туалеті чи в їдальні, — безпечно перейшли в укриття, переносять речі, допомагають переодягатися після фізкультури:

**«...за сигналом встають по двоє і спускаються в укриття... навіть якщо дитина десь — її обов'язково спускають... а речі переносимо ми з прибиральницями» (респондентка № 11, вчителька молодших класів, доглядає за мамою 82 років).**

Усе це — дрібна, але систематична організаційна праця, яка «не рахується», хоча вона забезпечує сам факт безпечного навчання.

Навчання, перенесене в сховища, ускладнює виконання професійних обов'язків і збільшує емоційне навантаження. Брак парт, навчальних матеріалів і постійні перерви знижують якість процесу, водночас збільшуючи витрати часу та зусиль на адаптацію уроків під непристосовані до цього умови:

**«...довга тривога — це справжній стрес... Діти не можуть взяти все необхідне... У нашому укритті є лише сидячі місця, без парт» (респондентка № 16, вчителька початкової школи, доглядає за 2-річною дитиною і має старшу доньку).**

У прифронтових школах уроки місяцями проводили виключно в укриттях, щоби мінімізувати ризики:

**«...проводимо уроки тільки там... це робилося, щоб зберегти емоційну стабільність і, звичайно, життя» (респондентка № 5, вчителька, має двох дітей і доглядає за батьками).**

Обмежена спроможність укриттів розриває графіки сімей та посилює перетин із неоплачуваним доглядом. Для матерів це означає нову «логістику виживання»: підлаштовувати робочі зміни, возити дітей між домом, школою/садком і укриттям, перекривати години «випадіння» навчання доглядом удома. Навіть позашкільля стає залежним від тривоги. Тривоги переносять велику частину тягара безпеки на плечі матерів:

**«...у доньки музична школа. Я її туди вожу. З повітряними тривогами складно: якщо тривога довга, то краще йду разом» (респондентка № 5, вчителька, має двох дітей і доглядає за батьками).**

Такі рішення рятують життя, але водночас конвертуються в додаткову невидиму організаційну працю, яку виконують саме жінки: і в оплачуваній, і в неоплачуваній доглядовій сфері.

Дитсадки додають свої виміри невидимої праці: синхронні спуски груп, робота з дітьми з особливими потребами, постійна комунікація з «вимогливішими» батьками.

**«...під час тривоги дуже важко для дітей зі спеціальними потребами... Навіть у таких аспектах виникають проблеми» (респондентка № 15, асистентка вихователя, доглядає за донькою 5 років з інвалідністю, донькою 5 місяців, бабусею 94 років).**

Для частини вихователюк їхня оплачувана доглядова робота взагалі стає можливою лише тому, що вони можуть приводити власну дитину в той самий дитсадок і фактично «брати її з собою на роботу». Під час тривоги дитина спускається у «свою» групу, мати — працює у «своїй»:

**«Вона була в садочку... Я її в укритті бачила: вона — у своїй групі, я — у своїй» (респондентка № 15, асистентка вихователя, доглядає за донькою 5 років з інвалідністю, донькою 5 місяців, бабусею 94 років).**

Ця ж респондентка зазначає, що догляд за дітьми з особливими освітніми потребами стає ще більш виснажливим:

**«Під час тривоги дуже важко з дітьми зі спеціальними потребами... навіть у найпростіших речах виникають проблеми».**

Невидима праця, що супроводжує повітряні тривоги, виходить далеко за межі освіти. Жінки в інших секторах змушені «підхоплювати» дітей під час змін або приводити їх на роботу, коли навчання перервано. Для працівниць критичної інфраструктури — поліції, ДСНС, екстреної медицини, прикордонної служби — така опція не завжди доступна через режим доступу, ризики та етичні обмеження. Як сформулювала поліцейська:

**«Я б не хотіла, щоб моя дитина перебувала в поліції для дітей. Тут такий контингент, розумієте. В інших структурах — можливо, а в поліції точно ні» (респондентка № 1, поліцейська, доглядає за дитиною 2 років).**

Там, де укриття або графіки закладів освіти не «тримає» система, цю прогалину закривають індивідуальні стратегії жінок — ще один прошарок неоплачуваної організаційної праці, необхідної, щоби з'єднати безпеку, роботу і догляд.

Відповідаючи на ці виклики, особливо, у сфері шкільної та дошкільної освіти, МОН разом із ЄС, UNICEF, UNESCO та Світовим банком запустили національну рамку трансформації дошкілля — альянс і дорожню карту для розширення мережі, підвищення якості та гнучкості доступу, з акцентом на «ближче до дому» й сталі фінансування/відбудову (UNICEF Ukraine, 2025; МОН України, 2025). Безпековий контур посилено урядовою постановою про пілот захищених освітніх просторів і рекомендаціями МОН із алгоритмами дій під час тривоги для закладів, де повноцінних укриттів немає (Кабінет Міністрів України, 2024; UNN, 2024). У підсумку реформа безпосередньо адресує «де» і «як» працює послуга (моделі, мережа, безпека), а також опосередковано «коли» — через можливість громад запроваджувати подовжені/чергові формати.

Водночас наші дані показують, що «коли» і «хто підмінє» не вирішуються самим законом. Потрібні локальні фінансові інструменти (ваучери на короткочасний догляд 2–4 год), інституційні механізми штатних підмін у ЗДО (резервні посади) та закріплені рішеннями місцевого самоврядування фіксовані ранкові й вечірні години роботи, синхронізовані з протоколами безпеки під час тривоги. На макрорівні це відповідає цілям ЄС щодо зростання участі жінок із малими дітьми на ринку праці, де доступ до якісного дошкілля прямо визначено умовою економічної залученості (EUR-Lex, 2025). Міжнародні огляди також фіксують масштаб безпекових переривань навчання, що робить логістику часу для родин не менш критичною за фізичну доступність закладів (Save the Children, 2025; VoxUkraine, 2025). Отже, національна рамка дає «право й інфраструктуру», а муніципальні рішення — перетворюють його на реальний «час догляду», сумісний з роботою.

## 2.2 Нереалізовані потреби у короткочасному догляді та проблеми організації заміщення персоналу

Війна зробила послуги короткочасного догляду за дітьми (на кілька годин удень чи на ніч) критично потрібною й водночас майже недосяжною: частина садочків, гуртків і приватних сервісів догляду закрита чи працює з перебоями; повітряні тривоги, відключення світла й комендантська година руйнують передбачувані робочі графіки батьків, а формалізованих послуг, які могли б тимчасово підмінити матір чи іншого члена сім'ї у догляді, практично немає. У результаті жінки з оплачуваною доглядовою роботою та домашніми обов'язками балансують логістикою замість сервісів — або тягнуть дитину «з собою», або зривають робочу зміну, беруть відпустку, шукають родичів.

***«От якби була можливість раз на тиждень віддати дитину на кілька годин... На вихідних такого нема. Тому або тягну дитину з собою всюди, або прошу допомоги в бабусь» (респондентка № 7, працівниця критичної інфраструктури, доглядає доньку 12 років з інвалідністю).***

***«Не на 20 хвилин, а хоча б на годинку... щоб у мене вистачало сил поєднувати все» (респондентка № 5, вчителька, доглядає двох дітей і батьків).***

Або, за неможливістю взяти дитину на роботу, жінки, які працюють у критичній інфраструктурі і здійснюють догляд за дитиною, вимушені витратити час на довгі об'їзди:

***«Садок закритий — я садила дитину в машину, везла до батьків у село і вже звідти мчала на роботу» (респондентка № 1, поліцейська, доглядає за дитиною 3 років).***

Догляд за літніми теж «з'їдає» робочі години:

***«З татом обстеження в онкології... Якщо призначають на робочий час — беру відпустку або вихідний» (респондентка № 5, вчителька, має двох дітей і доглядає за батьками).***

Ті, хто здійснюють догляд удома, вночі залишаються наодинці з цим навантаженням:

***«Ніччю — цілодобово. Йому треба давати ліки, слідкувати, чи він поїв» (респондентка № 3, санітарка, доглядає за пораненим онуком-ветераном).***

Мобільність у доглядовій праці — окрема перешкода:

***«Є соціальне таксі, але нам не підходить за графіком... Транспорт — проблема. Часто або несеш усе сама, або***

*переносиш візити» (респондентка № 7, працівниця критичної інфраструктури, доглядає за донькою 12 років з інвалідністю).*

*«Треба супровід і транспорт — ми такого не знайшли» (респондентка № 19, працівниця критичної інфраструктури, доглядає за батьками з інвалідністю).*

В інфраструктурі бракує короткочасного та нічного догляду (respite), денних центрів, «чергових» груп при школах/садках і доступного транспорту-супроводу. Без цих ланок перетин оплачуваної й неоплачуваної праці жінок у війні перетворюється на хронічну логістику виживання, що підточує і сімейну, і інституційну стійкість. За даними загальнонаціонального Омнібусу Info Sapiens, у віковій групі 30–39 років найчастіше поєднуються обов'язки догляду: 29% доглядають за дітьми до 6 років, 16% — за літніми родичами. Для порівняння, пік догляду за літніми припадає на 50–59 років — 25%. **Це означає, що саме жінки 30–39 років найчастіше одночасно тримають на собі малих дітей і частину турботи про старших, тому відсутність короткочасного догляду (чергові групи у дитсадку на кілька годин, денні центри догляду за людьми старшого віку, нічні послуги тимчасового догляду, коли догляд на ніч бере на себе інший фахівець чи установа) безпосередньо вибиває їх із повного робочого дня і зриває зміни у критичних службах.** Інфраструктурний пріоритет очевидний: розгорнути доступні «короткі» сервіси догляду там і тоді, де випадають ці години — інакше ми втрачаємо працівниць у найбільш продуктивній віковій групі та послаблюємо тилу стійкість.

## 2.3 Підсумки розділу 2

Інфраструктурні збої війни — пошкоджені заклади, недостатня місткість укриттів, часті тривоги, відключення електрики та збої транспорту — перетворюють поєднання оплачуваної та неоплачуваної доглядової праці на хронічну «подвійну/потрійну зміну». Жінки фактично тримають інституційну стабільність завдяки невидимому розширенню робочого дня, тоді як домашній догляд заповнює кожен часовий проміжок, що звільняється через непередбачуваність роботи закладів і надання послуг. Це призводить до часової бідності, емоційного виснаження та втрати трудової доступності саме в тих сферах, від яких залежить функціонування тилу. Тому важливо інтегрувати догляд у безпекове планування як окремий контур спроможності; підсилювати передбачуваність режимів роботи закладів освіти й охорони здоров'я, щоби мінімізувати розриви між робочими змінами та сімейною логістикою; поступово вибудовувати механізми короткочасної підміни та тимчасового догляду, синхронізовані з протоколами забезпечення безпеки під час тривог і графіками змін; а також закладати невеликий запас часу у графіки й процедури (щоб тривоги й затримки не вимагали постійного надолужування за рахунок додаткової неоплаченої праці вдома чи понаднормової праці), зменшуючи обсяг невидимої праці як основного амортизатора системи. Такий обережний, але системний підхід зменшує залежність всеохопної оборони від неврахованої жіночої праці й повертає громаді прогнозовану стійкість.

## РОЗДІЛ 3. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ТРУДОВІ ВИКЛИКИ ПІД ЧАС ВІЙНИ: ДЕФІЦИТ КАДРІВ, НЕСТАБІЛЬНІ ГРАФІКИ РОБОТИ, НИЗЬКІ ЗАРОБІТНІ ПЛАТИ

### 3.1 Інституційний дефіцит та розширення жіночого робочого дня

З початком повномасштабного вторгнення працівниці доглядової сфери та критичної інфраструктури стикнулися з подвійним тиском: інституційний кадровий брак на роботі поєднався з приростом неоплачуваного догляду вдома. За результатами нашого онлайн-опитування (n=43), приблизно у кожної п'ятої респондентки збільшилась кількість осіб на піклуванні (21%), а ще у кожній четвертій зріс загальний обсяг доглядових функцій (23%). Разом це означає, що помітна частка опитаних стикнулася з приростом домашнього догляду, що підсилює наслідки кадрового дефіциту на роботі: подовжені робочі дні накладаються на збільшений обсяг домашнього догляду, скорочуючи час на відновлення і підвищуючи ризики вигорання.

Дані про кількість відпрацьованих робочих годин підтверджують це: більшість опитаних працює 41–50 годин на тиждень, водночас фіксуються як коротші, так і надмірно довга тривалість робочого тижня (понад 60 годин). Від початку вторгнення більшість учасниць оцінили зростання інтенсивності роботи та нервового напруження на рівні 4–5 із 5 можливих балів, частіше повідомляють про продовження робочого дня і рідші вихідні. Це корелює з браком підмін і кадрових резервів у закладах (людей, які можуть тимчасово замінити основний персонал) та переходить у приватну сферу у вигляді збільшеного догляду вдома.

У школах і дитсадках це виглядає як щоденна нормалізація взаємної неформальної підміни колег, що з певних причин не можуть вийти на роботу:

**«Якщо хтось захворів або не зміг прийти через тривогу — то веду і свій, і чужий клас... У нас це вже як норма» (респондентка № 5, вчителька, доглядає двох дітей і батьків).**

У дошкільній роботі медсестри фактично перетворюється на роботу за двох:

**«Півтори ставки на папері означають повні дві в реальності: з 7:30 до сьомої вечора. І роблю всю ту саму роботу, яку виконували б двоє» (респондентка № 18, старша медична сестра дитячого садка, доглядає власних дітей-підлітків).**

**«Коли колега випадає, допоміжних ланок немає — ми просто працюємо замість нього... раніше це робили двоє, тепер одна» (респондентка № 15, асистентка вихователя, доглядає**

**доньку 5 років з інвалідністю, доньку 5 місяців, бабусю 94 років).**

В охороні здоров'я дефіцит персоналу накладається на ускладнений профіль пацієнтів воєнного часу, тож зростає і інтенсивність дії, і тривалість зміни.

**«Кадровий дефіцит шалений... скоротили кілька бригад, частину лікарів мобілізували, хтось виїхав. Навантаження зросло у рази. Зміна по 24 години, іноді без обіду — каву п'ємо в машині. А вдома теж треба бути мамою» (респондентка № 13, лікарка швидкої допомоги, доглядає дитину 8 років).**

Для молодшого медичного персоналу це відчувається як безперервна доглядова робота без можливості відновлення.

**«Якщо важкі, лежачі — тоді спати практично неможливо... Доба на роботі, потім удома ще й онук, який вимагає постійного догляду. Я втомлююся. І нікому мене підмінити — скоротили, а нових не беруть» (респондентка № 3, санітарка, доглядає пораненого онука).**

Отримані в межах цього дослідження дані про реальне зростання навантаження в соціальній роботі та серед молодшого медичного персоналу підтверджують і конкретизують висновки, викладені в працях «Одна за трьох: як працюють українські медсестри» (Ткаліч, Дутчак, Ломоносова, 2025) та «Будемо сподіватися, що про нас колись вспомнять»: Соціальні працівники в часи війни» (Ломоносова, 2025), фіксуючи системне перевантаження, дефіцит кадрів і розширення невидимої частини доглядової праці.

У службах правопорядку й реагування кадровий дефіцит проявляється через скасування відпусток і фактично безперервне чергування, яке неможливо поєднати з доглядом без погіршення або службової ефективності, або якості догляду вдома.

**«У нас не було навіть відпусток. У 2022 році всі відпустки скасували, бо людей не вистачало. Ми працювали без вихідних, по черзі чергували вдень і вночі» (респондентка № 8, патрульна поліції, доглядає доньку 12 років і батька після інсульту).**

Коли ще й партнери на фронті чи відсутні, підстрахувати вдома нікому — і неоплачуваний догляд розтягується на цілий ранок, день і вечір, витісняючи сон і відновлення.

Окремий механізм, що підсилює дефіцит на місцях, — розщеплення процесів у колективах, де частина людей працює дистанційно з-за кордону чи з інших регіонів. Усі фізичні задачі — носіння документів у кабінети, взаємодія з

контролюючими органами, доступ до локальних носіїв — автоматично падають на тих, хто лишився в офісі, без зменшення їхніх прямих обов'язків.

**«Одна колега виїхала за кордон, інша — на Західну Україну. Вони дистанційно виконують частину роботи, але не все можливо. Подати заяви — це роблю я... знайти потрібні файли на їхніх комп'ютерах, роздрукувати, передати керівництву. У підсумку я виконую і свою, і частину чужої роботи» (респондентка № 7, працівниця критичної інфраструктури, доглядає доньку 12 років з інвалідністю).**

Таким чином, інституційна «стабільність» виробляється за рахунок невидимого збільшення тривалості робочого дня, а додому жінки повертаються не з «залишком сил», а з новою хвилею завдань.

На рівні комунальних і інфраструктурних підприємств скорочення трансформуються у постійну недокомплектацію зміни, де двоє-троє роблять роботу п'ятеро, а відпустка чи лікарняний фактично недоступні — не тому, що їх забороняють, а тому що ніким закрити.

**«Ми скоротили кілька посад, бо фінансування урізали. Але ж роботу ніхто не скасовував. Тому зараз двоє-троє людей роблять те, що раніше робили п'ятеро. Якщо мені треба відпустка або лікарняний — фактично немає ким замінити» (респондентка № 19, працівниця критичної інфраструктури, доглядає матір з інвалідністю I групи та батька).**

Отже, **війна одночасно підвищує попит на працю в критичних секторах і зменшує пропозицію робочої сили; інституції реагують не резервами і тарифікацією, а розтягуванням дня тих, хто лишився.** Розтягнутий день входить у конкуренцію з домашнім доглядом, який не має «режиму скорочення». У підсумку економія системи досягається за рахунок невидимої жіночої праці — і в закладі, і вдома. Саме тут перетин оплачуваної та неоплачуваної праці стає структурним, а не «особистісним»: без формалізованих механізмів тимчасового заміщення персоналу, прозорих доплат і чітких процедур заміни будь-яке додаткове навантаження перетворюється для жінок на подвійне чи потрійне поєднання оплачуваної роботи й домашнього догляду та знижує стійкість інституцій, які забезпечують тил.

### 3.2 Доходи під час війни: як фінансова вразливість посилює подвійне навантаження жінок

Після початку повномасштабного вторгнення доходи в різних секторах змінилися по-різному: десь ставки формально підвищили, десь їх заморозили, а десь частина працівниць взагалі втратила частину заробітку. Однак у всіх групах респондентки описують свої доходи як нестабільні: **будь-яке подорожчання, втрата надбавки чи скорочення робочих годин через догляд одразу призводить до браку грошей у бюджеті.**

У цьому розділі під **вразливістю доходів** ми розуміємо ситуацію, коли заробітна плата є низькою, нестабільною або залежить від змінних доплат (надбавок, премій, підробітків), а будь-який збій у роботі чи здоров'ї одразу ставить домогосподарство на межу браку коштів.

За результатами онлайн-опитування, приблизно кожна третя респондентка повідомила про скорочення доходів, майже кожна третя респондентка повідомила про відсутність змін і приблизно кожна п'ята повідомила про зростання доходів; ще кожна п'ята не змогла визначитися. Секторально це проявляється по-різному: у ДСНС та поліції найвищі коливання, у медицині молодшого персоналу переважає «без змін», в освіті частіше фіксують стагнацію або падіння, у критичній інфраструктурі бачимо локальні режими економії замість індексацій.

У силових і рятувальних службах доходи зросли завдяки воєнним доплатам на початку війни, але це підвищення було тимчасовим і нерівномірним.

**«Ми отримували доплату 30 тисяч гривень щомісячно в перший рік... Потім змінилося фінансування» (респондентка № 8, патрульна поліція, доглядає сина 12 років).**

**«На початку війни нам почали платити досить високу зарплату... Зараз приблизно так само, як і раніше» (респондентка № 2, поліція, доглядає дитину і батька).**

У медицині та освіті базові ставки системно не встигають за навантаженням і цінами. У сфері дошкільної освіти це виглядає так:

**«Уже 18 років працюю на мінімальній заробітній платі» (респондентка № 18, старша медична сестра дитсадка, доглядає власних дітей-підлітків).**

Разові муніципальні доплати (наприклад, 1300 грн матеріальної допомоги, як-от від міського управління в Чернівцях, за інформацією респондентки № 10) не змінюють структури доходу. Поширеною практикою є заміна системних рішень одноразовими виплатами, які не впливають на умови праці та не зменшують навантаження. Як сказала вчителька з Волині:

**«Коли “кидають” 1000 гривень у червні, як голодним собакам, — це приниження. Я сказала: не буду брати цієї 1000. Я краще піду збирати малину чи лохину... Від держави я нічого не чекаю» (респондентка № 6, вчителька, доглядає літню маму та літніх дальніх родичів).**

Її слова показують, що замість змінити структуру (спростити доступ до послуг, створити сталі механізми підтримки), держава обмежується разовою допомогою.

На молодшому медперсоналі тиск відчувається як хронічна недоплата при більшій відповідальності:

**«Є тільки зарплата — мінімалка... За переробку дають 500–700 гривень. У середньому виходить 6500 гривень» (респондентка № 3, санітарка, доглядає пораненого онука).**

Частина переходить на неповну зайнятість, бо інакше неможливо «підхопити» догляд, але це ще більше зменшує дохід:

**«Я взагалі перейшла на пів ставки... Інколи премії є, але інфляція не перекриває» (респондентка № 13, лікарка швидкої, доглядає доньку 8 років).**

Отже, **у секторах, де відсутня можливість заміни працівника, скорочення часу, витраченого на роботу через потребу в догляді, безпосередньо призводить до зменшення доходу.**

Критична інфраструктура демонструє іншу, але споріднену механіку: формально «годинні» доплати у воєнний час і локальні режими економії, які не дають системної індексації. Коли жінки фактично тягнуть процес за скорочені або частково відсутні кадри, підвищення їхніх зарплат легко блокується неформальними дискримінаційними практиками:

**«Я просила підняти зарплату на 4000 гривень... Замдиректора відмахнувся: “А навіщо їй? У неї ж чоловік є”» (респондентка № 7, працівниця критичної інфраструктури, доглядає доньку 12 років з інвалідністю).**

Ця пряма гендерна дискримінація у прийнятті рішень про оплату: апеляція до «чоловіка-годувальника» виконує роль неформального фільтра доступу до надбавок і підвищень, відтворює «скляну стелю» та заниження вартості жіночої праці, особливо в доглядових і адміністративно-операційних ролях. Додаткові години та функції не монетизуються, і жінки субсидують інституційну стійкість власним неоплаченим часом.

**Низькі й нестабільні доходи в поєднанні з браком кадрів і приростом домашнього догляду прямо зменшують трудову доступність жінок у критичних службах — це втрата годин, змін і готовності.** Коли кожна третя втрачає дохід, а кожна п'ята ледве тримає зростання, система фактично фінансує

свою «стабільність» за рахунок неоплаченої жіночої праці. Для всеохопної оборони це означає просідання спроможності тилу: менше людей на зміні, гірша доступність сервісів, вища плинність кадрів.

Для підвищення стійкості тилу в рамках всеохопної оборони потрібна не точкова допомога, а системні зміни в організації робочого часу, графіків, замін і оплати праці у доглядових та критичних службах. Це означає індексацію базових ставок з урахуванням реального навантаження та інфляції; створення профінансованих кадрових резервів для тимчасового заміщення працівниць і працівників із чіткими нормативами часу реагування; інтеграцію послуг короткочасного та нічного тимчасового догляду при школах, закладах дошкільної освіти й лікарнях як елемента безпекової інфраструктури; а також контрактні гарантії передбачуваних графіків роботи з оплатою фрагментованого робочого дня й надурочних годин. Комплементарно потрібні транспорт і супровід для осіб з підвищеною потребою в догляді, а також захищені бюджети на ці послуги. Таке налаштування безпосередньо зменшує часову бідність домогосподарств, повертає оплачувані години у зміну, знижує плинність кадрів і підвищує операційну готовність інституцій, що є матеріальною основою стійкості громад і спроможності всеохопної оборони.

### 3.3 Підсумки розділу 3

Повномасштабна війна зробила інституційний дефіцит кадрів і низькі та нестабільні доходи взаємно підсилювальними: розтягнутий робочий день у школах, садках, медицині, поліції та критичній інфраструктурі накладається на приріст домашнього догляду, тоді як доходи або стагнуть, або коливаються та не компенсують ані інфляцію, ані додаткове робоче навантаження. У результаті жінки системно субсидують стійкість інституцій невидимою працею — офіційною і домашньою — що зменшує їхню трудову доступність і підточує готовність тилу. Для всеохопної оборони це означає втрату прогнозованих змін, погіршення доступності сервісів і зростання плинності кадрів у критичних службах та доглядових секторах економіки.

Отже, можна рекомендувати інтегрувати догляд у безпекове планування як ресурс часу й грошей: передбачувані механізми тимчасового заміщення персоналу та послуги короткочасного і нічного догляду, синхронізовані з процедурами реагування на повітряні тривоги та графіками роботи; поступова індексація базових ставок у доглядових і критичних сферах із відображенням фактичного навантаження; локальні механізми компенсації фрагментованого робочого дня (коли робочий час розбитий на кілька окремих відрізків) та додаткової організаційної праці; мінімізація дискримінаційних рішень у доступі до надбавок. Така конфігурація повертає оплачувані години у зміну, зменшує часову бідність домогосподарств і підвищує операційну готовність інституцій — тобто безпосередньо посилює всеохопну оборону.

## РОЗДІЛ 4. ПСИХОЕМОЦІЙНЕ ВИСНАЖЕННЯ, ТРИВОЖНІСТЬ І НЕСТАЧА ПІДТРИМКИ

### 4.1 Хронічна втома, вигорання, апатія

Емоційне виснаження є причиною зміни можливості працювати або розвиватись професійно для 37% респонденток, згідно з даними онлайн-опитування. У повсякденному житті жінки поєднують виконання кількох ролей — працівниці, матері, доглядальниці, волонтерки — і часто відчують, що тримають на собі цілий світ. Для життя всіх учасниць інтерв'ю притаманне хронічне недосипання, яке в поєднанні з нічними обстрілами ставить на межу якісне виконання обов'язків на роботі:

***«Найважче зараз — це коли ніч проходить під обстрілами, а зранку все одно потрібно встати, вдягнути посмішку і йти на роботу» (респондентка № 16, вчителька початкових класів, доглядає двох дітей, молодшій дитині 2 роки).***

Результати онлайн-опитування свідчать про те, що значна частина працівниць критичної інфраструктури працює по 41–50 годин на тиждень, а семеро опитаних — понад 60 годин. У інтерв'ю респондентки говорять про роботу «за двох» і навіть «за трьох» після того, як колеги виїхали чи були мобілізовані:

***«Я виконую всю ту саму роботу, яку виконували двоє... Тепер я роблю за двох» (респондентка № 18, працівниця підприємства критичної інфраструктури, доглядає дітей підліткового віку).***

Це бар'єр, який неможливо вирішити простим збільшенням фінансування: людей справді бракує як у силах оборони, так і в цивільних сферах. Тут потрібні інші рішення — визнання пріоритетності доглядових професій, гнучкі графіки, залучення місцевих ініціатив, щоб розвантажити ключових працівниць.

Багато учасниць глибинних інтерв'ю описують стан емоційного вигорання, коли робота стає автоматичною, а сили відновитися — відсутні. Війна лише підсилила ці симптоми, позбавивши відчуття стабільності та визнання. Для багатьох жінок найбільше виснаження пов'язане не лише з роботою, а з тим, що вони залишилися сам на сам з усім побутом і турботами. Відсутність партнера чи будь-якої підтримки перетворює щоденне життя на безкінечне «тягну все сама». Асистентка виховательки з Полтави, яка доглядає немовля, доньку молодшого шкільного віку з інвалідністю та 94-річну бабусю, пояснила:

***«...Коли я була в лікарні з немовлям, старшу доньку чоловік забирав із собою на роботу, а бабусю годував і залишав їжу на вечір. Потім я повернулась додому — і залишилася повністю сама з двома дітьми і бабусею»***

***(респондентка № 15, асистентка виховательки, доглядає доньку 5 років з інвалідністю, доньку 5 місяців, бабусю 94 роки).***

Цитата з інтерв'ю з працівницею ДСНС свідчить про важкість поєднання професійних і материнських обов'язків, яке спричиняє виснаження:

***«Після кількох виїздів під обстріли я не могла спати. Але вдома чекала дитина. Доводилося вдень йти на роботу, а вночі сидіти з нею в укритті. У мене таке враження, що в мене три роботи: ДСНС, мама і психолог для власної дитини» (респондентка № 14, керівниця медичної служби ДСНС, доглядає доньку 12 років, батьків).***

Саме тому вони відчують емоційне спустошення, часто працюють без відпочинку, намагаючись підтримати інших, але залишаючись без підтримки для себе:

***«Зранку — робота, після — допомога сусідам, потім діти. Уже просто не відчуваю ні радості, ні сил» (респондентка № 5, вчителька мистецтва, доглядає двох дітей, літніх хворих батьків).***

У багатьох родинах догляд розширюється й на літніх чи хворих батьків. Працівниця критичної інфраструктури з Сумщини розповіла про щотижневі поїздки в село до мами, яка пересувається на візку:

***«Кожний тиждень я присвячую тому, щоб поїхати до батьків і там зробити певні дії — прибирання, купання, хатні справи. Якщо треба в лікарню, беру відпустку без збереження, бо інакше ніяк» (респондентка № 19, працівниця критичної інфраструктури, неходяча мати, батько похилого віку).***

Такі свідчення демонструють, як значний тягар догляду повністю лягає на одну людину, змушуючи її балансувати між роботою та сімейними обов'язками. Це також показує відсутність достатньої підтримки для доглядальниць у критичних життєвих ситуаціях.

## 4.2 Відсутність часу на себе та почуття провини за відпочинок

**Майже всі опитані зазначають, що не мають часу на себе.** Робота, діти, побут і війна з'їдають весь ресурс. Навіть короткий відпочинок сприймається як недосяжна розкіш. Попри тривалий робочий день на роботі, вдома він продовжується, відбувається проста зміна видів діяльності:

*«Я працюю до 18:30 і після 18:30 починаю робити обов'язки домашні» (респондентка № 10, вихователька дитсадка, доглядає доньку 12 років, маму 72 років, брата з алкогольною залежністю).*

*«Час для себе — це коли всі сплять, а я ще трохи прибираю або готую на завтра» (респондентка № 6, вчителька, доглядає літню маму і літніх дальніх родичів);*

Почуття провини часто пов'язане з війною: «як я можу відпочивати, коли інші воюють?». Більшість учасниць глибинних інтерв'ю визнають, що навіть коли з'являється можливість перепочити, вони не можуть собі цього дозволити. Почуття провини і сорому за відпочинок глибоко вкорінене в їхньому ставленні до праці:

*«Як можна лежати, коли сусіди плетуть сітки чи збирають допомогу?» (респондентка № 6, вчителька, доглядає літню маму та літніх дальніх родичів).*

*«Навіть коли вихідний, все одно думаю, що треба щось зробити, бо час — це теж ресурс для інших» (респондентка № 11, вчителька молодших класів, доглядає маму 82 років).*

Відповіді учасниць онлайн-дослідження свідчать про стійке формування почуття провини і на роботі, і вдома. Їхні цитати є щемливим прикладом зіткнення професійної та сімейної відповідальності — прагнення бути «гарною працівницею» і водночас «дбайливою матір'ю». Цей стан розривання між двома ролями є типовим для жінок у системі подвійного навантаження.

*«Чесно кажучи, стало важче тримати баланс між роботою і сім'єю. Інколи здається, що часу банально не вистачає на все: на роботі дедлайни й відповідальність, вдома — турбота про дітей, приготування їжі, побутові справи. Постійно розриваєшся між бажанням бути хорошою мамою, дружиною і відповідальним працівником. Вдома накопичується, а відпочинок часто*

**здається недосяжною розкішшю. Найскладніше — це емоційно не вигоріти й не втратити себе у всьому цьому коловороті» (коментар учасниці онлайн-опитування).**

Так народжується етика виснаження — готовність «тримати», навіть коли немає сил, що вважається моральною нормою. Особливо складною є ситуація в сім'ях, де чоловіки мобілізовані. У таких родинах жінки виконують потрійний обсяг обов'язків: працюють, повністю забезпечують функціонування домогосподарства та самотійно доглядають дітей. Учасниця інтерв'ю, поліцейська (респондентка 1), сформулювала це так:

**«Чоловік на фронті, діти вдома, і я мушу одночасно бути тут і там. Це постійний розрив. І ніхто не питає, хто в цей час з дітьми» (респондентка № 1, поліцейська, доглядає двох дітей, молодший син 2 роки).**

Усі оповіді учасниць інтерв'ю містять інформацію про відсутність власного часу й неможливість делегувати турботу, що створює безперервне коло виснаження.

### 4.3 Психоемоційні бар'єри жінок у зверненні по допомогу

Деякі респондентки визнають, що їм складно просити про допомогу. Вони звикли покладатися лише на себе, аби не виглядати слабкими або «проблемними» в очах колег і керівництва. Просити допомоги для багатьох із них — це прояв слабкості, вони звикли бути опорою для інших, навіть коли самі потребують підтримки:

*«Як я можу скаржитись, коли іншим ще важче?»  
(Респондентка №14, керівниця медичної служби ДСНС,  
доглядає доньку 12 років).*

Хоча в окремих установах формально передбачено роботу психологів, реальної системи підтримки немає.

Згідно з результатами онлайн-опитування, **79% респонденток зазначили, що вони не звертаються по підтримку до спільноти — психолога чи психологині, груп взаємодопомоги, релігійних чи онлайн-спільнот**, а 21% учасниць опитування дали ствердну відповідь. **Цей результат свідчить про низький рівень звернення жінок по психологічну чи соціальну підтримку, що може бути пов'язано як із нестачею доступних сервісів, так і з внутрішньою установкою «треба впоратися самій».** Така тенденція підкреслює потребу в розбудові безпечних і доступних просторів довіри (як офлайн, так і онлайн).

Жінки покладаються на неформальні зв'язки — подруг, колежанок, сім'ю — замість професійної допомоги. Вони майже не мають доступу до професійної психологічної допомоги. Випадкові розмови з близькими частково знімають напругу, але не замінюють реальної підтримки.

*«У нас немає штатного психолога. Ми один одного підтримуємо» (респондентка №13, лікарка швидкої  
допомоги, доглядає доньку 8 років).*

*«Ми якось самі одна одну підтримуємо — поговорили,  
поплакали, і знову до роботи» (респондентка №1,  
поліцейська, доглядає сина 2 років).*

Отже, поєднання роботи в соціально значущих професіях та доглядових обов'язків вдома є емоційно і фізично важким завданням. **Війна збільшила навантаження на жінок в обох сферах їхнього життя, оскільки вони взяли на себе тягар не лише власних родин, а й цілих громад — допомагаючи іншим, підтримуючи літніх людей, дбаючи про дітей і сусідів.** Проте за цією силою стоїть системна втома й брак ресурсів. Ці жінки потребують не лише морального визнання, а й практичної підтримки: можливості відпочити, отримати психологічну допомогу, мати стабільний дохід і час на себе.

## 4.4 Підсумки розділу 4

Війна зшила воєдино три джерела виснаження: розтягнутий робочий день через кадровий брак, розширений домашній догляд і перманентні безпекові загрози (нічні тривоги, евакуації, відсутність електрики). Це виробляє «етику виснаження», коли відпочинок морально табуований і фізично недосяжний. Дані підтверджують масштаб: 37% респонденток онлайн-опитування прямо пов'язують емоційне виснаження зі зниженням можливості працювати чи професійно розвиватись; найбільша група працює 41–50 год/тиждень, семеро — понад 60; 79% не звертаються по професійну психологічну підтримку. Якісні свідчення — робота «за двох/трьох», нічні чергування з подальшим доглядом удома, відсутність можливостей тимчасового заміщення та психологічної підтримки — показують, як апатія, провина за відпочинок і хронічний недосип конвертуються в падіння функціональної готовності жінок і зниження якості послуг у критичних сферах.

Отже, рекомендуємо трактувати відновлення і психологічну підтримку як операційний ресурс, а не «особисту справу»: передбачати стабільні перерви для відпочинку, надавати доглядальницям короткі перерви на час повітряних тривог; забезпечувати конфіденційні канали доступу до психолога й супервізій, створити фасилітовані групи взаємопідтримки в колективах, а також запровадити менеджерські практики, що знімають стигму звернення по допомогу. Пропонуємо також мінімальні інституційні кроки — облік невидимої організаційної праці, компенсація фрагментованого робочого часу і базові стандарти відновлення: ці заходи прямо зменшують хронічну втому та запобігають втраті працездатності, повертаючи системі стійкість без додаткового вигорання жінок.

## РОЗДІЛ 5. БАР'ЄРИ ДОСТУПУ ДО СОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКИ ТА НЕДОВІРА ДО ДЕРЖАВНИХ ІНСТИТУЦІЙ

### 5.1 Інформаційні перепони у сфері соціальної допомоги

Проблема доступу до інформації про соціальну підтримку в Україні залишається однією з найменш помітних, але найвідчутніших для людей, що потребують допомоги. Досвід опитаних респонденток свідчить, що навіть ті, хто має законне право на пільги чи компенсації, часто не знають, куди звертатися і як скористатися доступними ресурсами. У всіх інтерв'ю чітко простежуються інформаційно-бюрократичні бар'єри, типові для доглядових сімей:

***«Я їздила з дитиною в Ковалівку і розпитувала про пільги для дитини — мені відмовили, усе для ВПО. Я знаю, що маю безкоштовний проїзд...» (респондентка № 15, асистентка виховательки початкової школи, доглядає доньку 5 років з інвалідністю, доньку 5 місяців, бабусю 94 років).***

Отже, навіть маючи право на допомогу, жінка не отримує чіткої інформації про доступні програми чи пільги.

Респондентка, яка доглядає доньку з інвалідністю (респондентка 7) також пояснює, що про окремі ініціативи дізнається випадково або через знайомих, зокрема про діяльність організацій для батьків дітей з інвалідністю. Тобто інформація про підтримку є фрагментарною, не системною — люди самі шукають шляхи доступу:

***«Є одна організація, створена мамами дітей з інвалідністю... Вони іноді організовують дозвілля для дітей — безкоштовне або за зниженою ціною... Це теж допомога: і для емоційного стану, і для бюджету» (респондентка № 7, працівниця критичної інфраструктури, доглядає доньку 12 років з інвалідністю).***

Учасниця інтерв'ю, клінічна психологиня (респондентка № 4), зауважила, що більшість її клієнток не мають уявлення, куди звертатися по допомогу чи як захистити свої права. Однак вона уточнила, що жінки звертаються до неї приватно, а не до соціальних служб чи державних структур. Це означає, що інформаційні канали офіційної допомоги фактично не працюють — люди шукають підтримку «по знайомству».

Соціальна робітниця, працюючи у сфері соціальних послуг (респондентка № 12), зізнається, що не знає про державні чи громадські програми підтримки для

людей із доглядовими обов'язками і ніколи не користувалася ними. Це особливо показово, адже йдеться про фахівчиню, яка сама надає соціальну допомогу іншим, тобто інформаційні канали не працюють навіть для професіоналів системи.

Згідно з результатами онлайн-опитування, **більшість респонденток доглядають неофіційно і не мають статусу, а ті, хто мають (19%) — це ті, хто опікується малолітніми дітьми. 8% учасниць зазначили, що взагалі не знають, чи можуть оформити такий статус.**

Щодо програм підтримки з боку держави, соціальних служб, ОГС тощо виявлено, що більшість або не знають про заходи соціального захисту (45%), або лише поверхово знайомі з ними (23%). Лише невелика частка реально користується підтримкою (9% респонденток) (див. рисунок 5.1).

### ОБІЗНАНІСТЬ ПРО ПРОГРАМИ ПІДТРИМКИ. У %

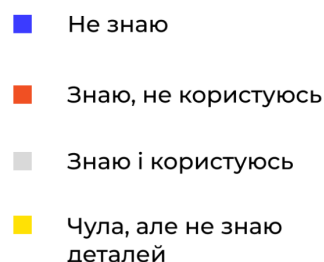


Рисунок 5.1. Розподіл відповідей учасниць онлайн-опитування на запитання: «Чи знаєте ви про програми державної або місцевої підтримки для осіб, які доглядають за іншими?» (у %)

**Зауважимо, що жодна з учасниць опитування не мала статусу доглядальниці за літньою людиною, попри те, що саме ця група є одним із основних отримувачів догляду. Це свідчить про системний розрив між номінальним правом і фактичною практикою: наявні механізми оформлення й компенсації залишаються надто бюрократичними та інформаційно непрозорими.** Водночас чинна модель підтримки передбачає лише невелику виплату, доступну переважно непрацюючим доглядальникам, що робить її економічно не вигідною для більшості сімей, які не можуть дозволити собі втратити основний зарібок.

**Для тих, хто поєднує догляд із роботою, соціальні гарантії фактично не працюють: щоб претендувати на допомогу, необхідно пів року не мати офіційних доходів, а розмір виплати не компенсує потенційних фінансових втрат і не стимулює оформлення статусу. У результаті люди, які одночасно працюють і здійснюють догляд, залишаються поза системою підтримки — без компенсації, без офіційного визнання доглядової праці та без зарахування цього періоду до страхового стажу. Саме вони, попри найбільше навантаження, виявляються найбільш незахищеними.**

## 5.2 Складність отримання статусів та оформлення документів

Проблема бюрократичної плутанини й надмірної зарегламентованості процедур стає центральною у досвіді більшості респонденток. Для багатьох людей отримання статусу чи оформлення будь-якої соціальної допомоги перетворюється на виснажливий і часто безрезультатний процес.

Респондентка 15 (асистентка виховательки початкової школи), яка доглядає дітей і бабусю, так описує заплутаність у спробі оформити статус опікуна, коли державна система не дозволяє поєднати кілька законних підстав для отримання допомоги:

**«Немає в мене статусу. Ніхто не дає того, що в мене старша дитина інвалід. І вони сказали, що два статуси не можна... Хоча бабуся не чує, не бачить. Зверталися також, щоб отримати слуховий апарат: “у державних — ні, йдіть у приватні”» (респондентка 15, асистентка виховательки початкової школи, доглядає доньку 5 років з інвалідністю, доньку 5 місяців, бабусю 94 років).**

Отже, жінка фактично позбавлена можливості отримати законні соціальні гарантії: процедура є заплутаною, а система — негнучкою до життєвих обставин родини.

Навіть ті програми, що декларуються як доступні для всіх громадян, часто виявляються недосяжними через фінансові чи бюрократичні бар'єри. Учителька молодших класів (респондентка 16) зазначає, що участь у державних програмах житлового кредитування майже неможлива для працівників бюджетної сфери:

**«Навіть те саме з “єОселею”. Щоб отримати “єОселю”, потрібно внести 20% власних коштів. А де їх узяти? Якщо квартира коштує мільйон, то потрібно зібрати двісті тисяч. У мене таких грошей немає» (респондентка № 16, вчителька початкових класів, доглядає двох дітей, молодшій дитині 2 роки).**

При формальному існуванні програми її вимоги фактично відсікають більшість потенційних учасників, перетворюючи соціальну ініціативу на недосяжну «паперову» можливість.

Навіть отримання права на індивідуальне навчання для дитини з інвалідністю вимагає багаторівневої бюрократії:

**«...треба брати висновок від невролога... Потім педіатр видає остаточну довідку, і її несеш у школу. Але лікарі часто не хочуть видавати довідку, бо бояться, що їх звинуватять у корупції» (респондентка № 7).**

Отже, навіть за наявності медичних показань реальний доступ до допомоги ускладнено через формальні обмеження та громіздку систему погоджень.

Оформлення документів вимагає значних фінансових витрат, хоча родина доглядає особу з інвалідністю I групи (внаслідок поранення на війні). Попри це, держава не забезпечує безоплатного юридичного супроводу:

**«Ми найняли адвоката, щоб допоміг усе правильно зробити... Для нас, з моєю зарплатою, це накладно. Думаю, більше 20 тисяч гривень» (респондентка № 3, санітарка в реанімації місцевої лікарні, доглядає онука-ветерана з важкою черепно-мозковою травмою).**

Отже, процес оформлення перетворюється на дорогий і виснажливий шлях, який дискримінує малозабезпечені сім'ї.

Жінка, яка працює соціальною робітницею (респондентка 12), наводить приклад абсурдності формальних правил навіть у випадках необхідності лікування за кордоном:

**«Тобто якщо треба, то роботодавець дає Вам відпустку, так, чи це лікарняний? — Ні, лікарняний за кордон не можуть дати, я їду за своєю відпусткою» (респондентка № 12, соціальна робітниця, доглядає сина 9 років).**

Цей випадок демонструє повну негнучкість системи: навіть якщо працівниця має підтверджену медичну потребу, держава не створює адаптивних механізмів оформлення документів.

У цілому наведені цитати учасниць інтерв'ю свідчать, що **для більшості людей бюрократія не лише ускладнює доступ до прав, а й породжує почуття безпорадності, недовіри й соціальної несправедливості.**

Свідчення респонденток демонструють кризу довіри до державних інституцій. Працівниці освіти, медицини, поліції, критичної інфраструктури відзначають, що система не надає реальної підтримки — ні матеріальної, ні моральної. Формальний підхід та перевантаження бюрократією перетворюють державну допомогу на символічний жест замість ефективного інструменту.

### 5.3 Підсумки розділу 5

Отже, результати онлайн-опитування та глибинних інтерв'ю свідчать, що сфера доглядової праці в Україні залишається переважно невидимою та неформалізованою — більшість жінок здійснюють догляд без офіційного статусу й соціальних гарантій. Низька поінформованість про можливості державної чи громадської підтримки поєднується з бюрократичною складністю процедур, що фактично відсікає частину людей від допомоги, на яку вони мають право.

Надмірна зарегламентованість, плутанина у законодавстві та відсутність зручних механізмів оформлення соціальної підтримки створюють системні бар'єри для доглядальників. Це призводить не лише до втрати довіри до державних сервісів, а й до відчуття безсилля та соціальної несправедливості, що підриває мотивацію громадян взаємодіяти з офіційними інституціями.

Для підтримки осіб із доглядовими обов'язками доцільно закріпити їхнє право на гнучкий графік роботи та короткі відпустки, а також створити єдиний інформаційний портал про всі програми й інструменти допомоги. Важливо організувати соціальний супровід родин, зайнятих у секторі безпеки й оборони, та розвивати локальні сервіси догляду для дітей, людей старшого віку й осіб з інвалідністю.

## РОЗДІЛ 6. «МИ ТРИМАЄМО КРАЇНУ!»: КОЛИ «СТІЙКІСТЬ» СПИРАЄТЬСЯ НА НЕВИДИМИЙ ДОГЛЯД

### 6.1 Втома, відповідальність і незамінність

Історії жінок, які взяли участь у глибинних інтерв'ю, є яскравим прикладом жіночого буття, що складається з двох змін — професійної і домашньої, без чітких меж між ними. Наприклад, учителька мистецтва з великим педагогічним досвідом працює в системі освіти і є матір'ю трьох дітей, серед яких старший син воює і вважається зниклим безвісти, також вона доглядає літніх батьків, 75 і 80 років (респондентка 5). Попри тривалий робочий день (з 8 до 17 години), їй часто доводиться додатково готуватися вдома до наступного робочого дня. Одночасно вона виконує великий спектр доглядових обов'язків: піклування про дітей — навчання, харчування, безпека, супровід на гуртки; турбота про батьків, які мають серйозні хронічні захворювання; організація побуту для всієї родини, включно з чоловіком; догляд за домашніми тваринами.

**«Я навіть не назвала б це обов'язком — це життя»  
(респондентка № 5, вчителька початкової школи,  
доглядає двох дітей, літніх хворих батьків).**

Вона сприймає це не як працю, а як частину власної ідентичності, хоча водночас зізнається:

**«Найперше — не вистачає часу. Хочеться бодай хвилин  
двадцять просто сісти, дивитися у вікно й нічого не  
робити» (респондентка 5).**

Учасниця глибинного інтерв'ю, яка 29 років працює санітаркою у лікарні (з них 24 у реанімації), виконує важку, рутинну, але життєво необхідну роботу, яку вона сприймає як свій обов'язок. Її щоденна праця є прикладом низькооплачуваної доглядової роботи, що поєднує людяність і виснаження. Це форма державної турботи, покладена на жінок похилого віку:

**«Пацієнтів треба нагодувати, помити, прибрати. Ми самі  
розуміємо, що це наш обов'язок... Якщо пацієнти спокійні  
— можемо хоч трохи прилягти. А якщо важкі, лежачі —  
тоді спати практично неможливо» (респондентка № 3,  
санітарка в реанімації, доглядає онука-ветерана з  
важкою черепно-мозковою травмою).**

Отже, жінка виконує суспільно важливу, але водночас малопомітну працю, яку суспільство звикло не помічати, попри її незамінність.

Слова лікарки швидкої допомоги можна сприймати як етичне кредо українського жіночого тилу:

**«Ми робимо офігенно. І прибиральники, і вчителі, і лікарі — всі. Ми просто цього не бачимо. Але ми тримаємо країну» (респондентка № 13, лікарка швидкої допомоги, доглядає доньку 8 років).**

Вчителька молодших класів (респондентка № 11) також говорить про розширення професійних обов'язків: у воєнних умовах вчителі не лише педагоги, а й стають психологами, охоронцями, логістами. Вона відповідає за безпеку дітей у бомбосховищі, їхнє заспокоєння та адаптацію. При цьому рівень зарплати знизився через скорочення надбавок: зокрема респондентка зазначила про зняття надбавки за престижність і зменшення заробітної плати попри значне подорожчання життя.

Головною мотивацією більшості респонденток є обов'язок перед близькими, а не надія на зміни. Показовою є цитата шкільної вчительки:

**«Ми тримаємо країну, але самі ледве тримаємось» (респондентка № 6, вчителька молодших класів, доглядає літню маму і літніх дальніх родичів).**

## 6.2 Перетин оплачуваної та неоплачуваної доглядової праці

Війна остаточно стерла межу між роботою і домом. Учительки, поліцейські, соціальні працівниці, медичні працівниці — усі описують єдиний цикл турботи, у якому робота переходить у побут, а побут — у роботу:

**«У поліції я дбаю про безпеку громадян, а вдома — про виживання родини» (респондентка № 2, інспектор патрульної поліції, донька 12 років, батько після інсульту з деменцією).**

**«На роботі я слухаю чужі історії, а вдома — власні сльози мами» (респондентка № 4, клінічна психологиня у лікарні, доглядає сина 7 років, мати 77 років).**

Оплачувана праця забезпечує мінімальний дохід, неоплачувана — моральний сенс. Ця подвійність створює відчуття безсилля, але водночас дає моральне виправдання продовжувати:

**«Я мушу тягнути, щоб пенсія була більша, інакше не вистачить на ліки для мами» (респондентка № 6, вчителька, доглядає літню маму і літніх дальніх родичів).**

Отже, оплачувана робота є джерелом ресурсів для неоплачуваної, а неоплачувана — джерелом морального сенсу для оплачуваної. У цьому полягає парадокс доглядової економіки: обидві форми праці взаємно підтримують і виснажують одна одну.

Для поліцейської з Рівного головною моральною дилемою є вибір між кар'єрою і материнством. Вона свідомо відмовилася від керівної посади, щоб мати змогу бути поруч з дитиною:

**«Мені пропонували посаду начальника сектору, але я відмовилася. Бо це постійна зайнятість, ти маєш бути завжди на зв'язку. Для матері маленької дитини це нереально» (респондентка № 1, поліцейська, доглядає сина 2 років).**

Поліцейська з Кривого Рогу (респондентка 2) постійно балансує між трьома вимірами відповідальності — службовим, материнським (догляд за донькою) і дочірнім (догляд за батьком після інсульту). Вона розуміє, що дозволити собі слабкість неможливо:

**«Щодня треба кудись бігти незалежно від того, як я себе почуваю: хвора я чи ні, є в мене бажання чи немає. Навіть якщо хотіла б випити кави з друзями — цього часу немає. Виходить, що я не живу своїм життям» (респондентка № 2, поліцейська, доглядає доньку 12 років, батька після інсульту з деменцією).**

Її служба і догляд за батьком — це символ поєднання двох рівнів оборони: державної й домашньої. Разом з цим, вона не сприймає це як подвиг і не очікує подяки:

**«Мою працю визнають ті, хто для мене важливий. Для мене це найголовніше» (респондентка № 2, поліцейська, доглядає доньку 12 років, батька після інсульту з деменцією).**

Інтерв'ю з медичною сестрою дитячої установи демонструє, як неоплачувана доглядова праця в родині (матері), що поєднує догляд за двома дітьми, компенсувала системну відсутність підтримки держави. Вона прямо визнає, що **«виживала завдяки допомозі родини», інакше поєднання двох дітей і роботи було б неможливим:**

**«Увесь день — на ногах. І вдома треба готувати, допомагати з уроками. У мене немає часу навіть просто сісти» (респондентка № 18, старша медична сестра дитячої установи, доглядає дітей-підлітків).**

Вона сама формулює парадокс: виконує дві доглядові ролі одночасно — і за гроші, і «за совість», але держава не визнає жодної як повноцінної.

**Незважаючи на жертвність внаслідок поєднання доглядової праці на роботі і вдома, жінки починають переосмислювати свою роль. Медичні працівниці, соціальні робітниці, вчительки починають говорити про право на відпочинок.** Головна моральна дилема учасниці глибинного інтерв'ю з Черкаської області (респондентка № 4) — як залишатися турботливою, не втративши себе. Вона усвідомлює, що традиційна модель жіночої ролі («мати, яка завжди повинна») більше не працює:

**«Моя мама все життя працювала без відпочинку. А я сказала: наступного року в нас городів не буде! Я хочу жити жіноче життя — працювати із задоволенням, не з примусу» (респондентка № 4, клінічна психологиня у лікарні, доглядає сина 7 років, матір 77 років).**

Відбувається зміна ставлення до турботи, в якому піклування про себе розглядається як передумова піклування про інших:

**«Я сказала мамі: “Хочу працювати — працюю, хочу відпочивати — відпочиваю”. Люди дивляться: “Як це, усі на городі, а ти сидиш насіння лускаєш?” А я кажу: “Так, саме так!”» (респондентка № 4, клінічна психологиня у лікарні, доглядає сина 7 років, матір 77 років).**

Отже, нове бачення турботи — це жінка, яка має право на відпочинок та задоволення.

### 6.3 Підсумки розділу 6

Окреслені історії свідчать про те, що жінки-доглядальниці виконують подвійну (в окремих випадках потрійну) роботу, яка є морально насиченою, але структурно невидимою. У сукупності вони формують моральний вимір країни у війні.

Оплачувана доглядова праця жінок (як медсестри, вчительки, поліцейські, працівниці критичної інфраструктури) є продовженням неоплачуваної (як матерів, дружин, доньок), і межі між ними стираються, жінки залишаються в постійному режимі самопожертви. Обидва види праці засновані на моральних цінностях турботи, але не підкріплені соціальними гарантіями.

Жінки утримують родини та підтримують громади, але самі залишаються без опори, перебуваючи на межі виснаження. Це тиха форма героїзму, на якій тримається суспільство, проте воно не навчилося дбати про тих, хто дбає.

Для посилення соціального захисту осіб, які здійснюють догляд, необхідно визнати цю працю частиною всеохопної оборони та закріпити її правовий статус, соціальні гарантії й принцип «догляд — це безпека». Важливо створити механізми фінансової підтримки — соціальні ваучери, надбавки, а також систему короткострокового заміщення для відпочинку доглядальниць. Необхідно формувати коаліції для лобювання законодавчих змін і включати жіночий досвід турботи до програм цивільної оборони та суспільних комунікацій. Підтримка жінок у сфері догляду має розглядатися як складник національної стійкості та безпеки України.

## РОЗДІЛ 7. ПОВСЯКДЕННІ ПРАКТИКИ САМООРГАНІЗАЦІЇ, ВЗАЄМОДОПОМОГИ ТА ВИЖИВАННЯ

У відповідь на нестачу державної підтримки, обмежений доступ до соціальних сервісів і постійні кризи, люди розробляють власні — неформальні — стратегії самоорганізації, взаємодопомоги та виживання, які дозволяють їм підтримувати себе, свої родини й громади у найскладніших обставинах.

### 7.1 Самоорганізація

Самоорганізація є однією з найпоширеніших стратегій виживання. У багатьох колективах жінки створюють власні механізми підтримки та гнучкості, які частково замінюють державні структури допомоги.

Учительки, виховательки, медсестри домовляються про чергування, заміни та спільну турботу про дітей:

***«Ми домовилися: сьогодні я забираю дітей, завтра — колега. Бо всі з дітьми, і всі працюють» (респондентка № 5, учителька початкових класів, доглядає двох дітей, літніх хворих батьків).***

Це дозволяє маленьким колективам функціонувати навіть тоді, коли хтось із працівниць не може бути присутньою. Такі тимчасові заміни утримують роботу інституцій, але водночас уся система тримається на особистій солідарності, а не на організованій політиці.

У силових структурах ситуація схожа: **офіційні механізми підтримки практично відсутні, і саме колеги підстраховують у критичні моменти.** Допомога приходить від колег після обстрілів — вони разом вирішують побутові дрібниці, діляться ресурсами, намагаються знизити психологічний тиск. У поліції колеги узгоджують «гнучкі зміни»:

***«Хто має маленьких дітей — тій не ставимо нічні зміни. Домовляємось самі, бо керівництво не завжди розуміє» (Респондентка № 2, інспекторка патрульної поліції, доглядає доньку 12 років, батька з деменцією).***

**В умовах війни сусіди часто ставали «розширеною родиною».** Вчителька з Волині розповіла, як після мобілізації чи виїзду багатьох родин у селі залишилися самотні старші люди.

***«У моєму селі залишилися старші люди без дітей, бо ті або на фронті, або виїхали. Я носила їм продукти, допомагала по господарству. Це вже було як обов'язок,***

***бо інакше вони залишалися зовсім самі» (респондентка № 6, вчителька, доглядає літню маму і літніх дальніх родичів).***

Жінка фактично виконує множинний догляд — дбає не лише про власну родину, а й про свою громаду, беручи на себе турботу про самотніх літніх людей, які залишилися без підтримки.

Отже, **доброчесні сусіди — найчастіше жінки — фактично заміняли державні соціальні служби. Це приклад сили локальної спільноти, але й симптом того, що система знімає з себе відповідальність і перекладає її на невидиму працю громадян.**

Через нестачу офіційної допомоги багато жінок самотійно організовують волонтерські ініціативи:

***«Ми створили невеличку групу — допомагаємо пораненим колегам і їхнім сім'ям. Бо від держави — тиша» (респондентка № 13, лікарка швидкої допомоги, доглядає доньку 8 років).***

Поліцейські та медики створюють власні кола підтримки:

***«...є багато поліцейської спільноти у волонтерській діяльності — це колишні поліцейські. Вони готові їхати куди завгодно. Якщо це стосується колег колишніх, вони включаються надзвичайно швидко, спільнота сама себе підтримує. Це теж стосується поранених, загиблих. Такі витрати, зазвичай, не лягають на сім'ї» (респондентка № 20, поліцейська).***

Волонтерство часто стає заміником психологічної підтримки:

***«Коли важко — ми йдемо допомагати іншим. Це тримає краще за будь-яку терапію» (респондентка № 18, медсестра дитячої установи, доглядає дітей-підлітків).***

## 7.2 Домашні системи підтримки

Упродовж тривалого часу доглядова праця базувалася на родинних мережах взаємодопомоги. **Домашні системи підтримки відіграють вирішальну роль у житті деяких учасниць дослідження — якби не допомога їхніх мам, вони не могли би працювати:**

*«І фактично мама така добровільна пішла до нас в рабство за дитиною дивитися» (респондентка № 8, патрульна поліцейська, доглядає сина 12 років).*

*«...якби мама залишилася у себе там (на окупованій території), то я б не змогла поєднувати (роботу)» (респондентка № 9, прикордонниця, доглядає доньку 7 років, мамі 67 років).*

Непоодинокими були випадки, коли жінки-поліцейські змушені були вивезти дітей за кордон, і якщо вони не залишали службу, догляд перекладався на їхніх батьків:

*«У нас одна колежанка вивезла батьків, вони обоє служать з чоловіком. Дитину вивезли в Європу з батьками і забрали ось буквально цього року, щоб дитина в перший клас пішла в Україну. А так дитина три роки жила без батьків» (респондентка № 20, поліцейська).*

Отже, ситуація значно ускладнюється, якщо обоє батьків служать. У такому випадку подружжя змушені покладатися лише на допомогу родичів, якщо ж це неможливо — хтось із двох має звільнитися. Це в черговий раз свідчить, що у секторі безпеки і оборони мають існувати механізми підтримки, які б дозволяли поєднувати материнство і службу.

У деяких сім'ях існує два покоління доглядальниць, які формують «жіночу економіку турботи», що фактично замінює державні сервіси. **Усі мережі підтримки мають виразний гендерний вимір: жінки допомагають жінкам, доньки беруть на себе роль маленьких господинь, сусідки доглядають стареньких.** Тобто навіть у солідарності відтворюється нерівність: **тягар підтримки розподіляється по горизонталі, але все одно залишається жіночим.**

### 7.3 Індивідуальні стратегії відновлення

Анкета онлайн-опитування містила питання щодо стратегій відновлення, якими користуються респондентки (див. рисунок 7.1).

#### СТРАТЕГІЇ ВІДНОВЛЕННЯ



Рисунок 7.1. Стратегії відновлення учасниць онлайн-опитування (в абсолютних значеннях)

Як бачимо з наведеної діаграми, найчастіше респондентки використовують активні фізичні практики, відпочинок і сон, а також маленькі радощі для себе. Тут варто відзначити, що у варіанті відповіді «Маленькі радощі для себе» закладено не лише прагнення знайти позитивні практики турботи про власний добробут (наприклад, відпочинок, прогулянка чи хобі), а й наявність стратегій сумнівного характеру, таких як «бокал вина, пиво з друзями». За поширеністю ця відповідь посідає третє місце (42%), що може свідчити про формування певних негативних чи малоефективних стратегій подолання стресу.

Учасниці інтерв'ю також продемонстрували прагнення до активних і релаксацийних практик: наприклад, лікарка швидкої допомоги активно використовує йогу, медитацію, біг та читання як способи зниження стресу:

**«Для мене спорт, йога працює... Контрастний душ, що я практикую. Читаю літературу. Це мій вільний час» (респондентка № 13, лікарка швидкої допомоги, доглядає доньку 8 років).**

**Стратегії виживання створюють тимчасову стійкість, але вони діють на межі виснаження. Це не додатковий «ресурс» для всеохопної оборони, а радше**

**резерв, який швидко згорає.** Держава користується цим невидимим ресурсом, але не підживлює його. Для справжньої всеохопної оборони потрібне масштабування цих горизонтальних практик у формальні сервіси: муніципальні програми догляду, гнучкі графіки для працівниць критичних сфер, системна підтримка родин мобілізованих. Лише тоді неформальні мережі перестануть бути вимушеними «латками» і перетворяться на стійку інфраструктуру підтримки.

## 7.4 Підсумки розділу 7

Неформальні практики — взаємні тимчасові заміни в колективах, розширені кола підтримки із сусідів і бабусь, волонтерські ініціативи поліцейських і медиків, індивідуальні стратегії відновлення — частково компенсують брак державних послуг. Вони забезпечують базову керованість повсякденного життя (дитину забрали, літню людину нагодували, відділення має необхідний мінімум персоналу), але тримаються на неоплачуваній праці жінок, приватних витратах і моральному зобов'язанні «триматися». Така неформальна підтримка має дуже обмежений ресурс і швидко виснажується. У жінок зменшується трудова доступність, зростає виснаження, а інституції де-факто планують роботу, спираючись на ресурс, якого формально не існує. Для всеохопної оборони це означає крихкість тилу: система залежить від випадкових мереж замість гарантованих сервісів.

Отже, важливо перевести самоорганізацію з площини героїзму у площину політики: інтегрувати локальні мережі у формальні сервіси через мікрогранти громадам і закладам на організацію короткострокового догляду та чергових груп; створити при школах, закладах дошкільної освіти, амбулаторіях і відділках визначені точки координації підтримки — із відповідальною особою, розкладом тимчасового заміщення персоналу та доступом до транспортного супроводу; інституціоналізувати волонтерські кола (меморандуми заклад — ОГС, швидкі канали закупівель базових наборів допомоги); запровадити ваучери на короткий догляд і юристів для сімей мобілізованих; формалізувати гнучкі графіки роботи та гарантовані перерви/дні для відпочинку для працівниць критичних служб. Усе це — мінімальні, але системні кроки, що переводять горизонтальні практики у передбачувану інфраструктуру, зменшують невидимі витрати жінок і підсилюють спроможність всеохопної оборони.

## ВИСНОВКИ І РЕКОМЕНДАЦІЇ

У висновку цього звіту догляд постає не фоном війни, а її інфраструктурою: без передбачуваного догляду для дітей, літніх і людей з інвалідністю розклад життя не збігається з робочим графіком, а всеохопна оборона втрачає години, зміни й кадри у критичних сферах. Подвійна праця жінок — оплачувана в інституції та невидима вдома — нині фактично субсидує роботу держави, але цей резерв не безмежний: розтягнутий робочий день швидко конвертується у вигорання, плинність і падіння якості сервісів, що підточує спроможність тилу утримувати тривалу напругу.

Отже, існують суттєві наслідки поєднання роботи і догляду як для економіки, так і для всеохопної оборони. Якщо поєднувати важче, то менше людей можуть працювати повний день чи брати участь у волонтерських/оборонних ініціативах; це знижує ефективність мобілізації та економічної стійкості: ті, хто могли б бути резервом чи працювати в критичних сферах, залишаються «прив'язаними» до домашнього догляду; для всеохопної оборони це сигнал: без доглядової інфраструктури неможливо розкрити повний потенціал трудових і мобілізаційних ресурсів. У зонах підвищеної воєнної загрози люди значно більше виснажені доглядом і роботою, ніж у відносно безпечних регіонах. Те, що в західних регіонах легше підтримувати базові режими догляду (менше руйнувань, стабільніша робота закладів), означає, що саме вони можуть стати **резервом стійкості** для країни. Тут доцільно розвивати додаткову інфраструктуру догляду, яка дозволить приймати та підтримувати більше сімей військових і ВПО, **водночас це жодним чином не знімає потреби в окремих програмах підтримки для найбільш постраждалих регіонів**. Там, де людям важче поєднувати роботу й догляд (Київ, схід, північ), потрібні посилені заходи підтримки: дитячі простори в укриттях, мобільні соціальні послуги, допомога громадам у догляді за вразливими категоріями населення. Ускладнення поєднання роботи й догляду посилює стрес та вигорання піклувальників і піклувальниць. Це знижує їхню психологічну витривалість, а тому і стійкість громад.

Ключовим ресурсом оборони є час. Там, де немає послуг короткочасного й нічного догляду, механізмів тимчасового заміщення персоналу та **заздалегідь визначених правил зміни графіка роботи у разі повітряних тривог і відключень електроенергії**, кожна наступна хвиля навантаження зменшує відпрацьовані години в системі й змушує жінок переходити на скорочений робочий день чи відмовлятися від роботи. Доходи і догляд взаємно підсилюють уразливість: без інституційно гарантованого часу для догляду та відпочинку навіть підвищення зарплат не зменшує **перевантаження й постійного браку часу на відновлення**, а нестача кадрів і робочих механізмів тимчасового заміщення перетворює короткі збої на хронічну втрату спроможності. Неформальні гендерні бар'єри додають інерції: коли підвищення і надбавки блокують апеляціями до «чоловіка-годувальника», система втрачає мотивацію і справедливість саме там, де жінки фактично тримають процес.

Горизонтальна самоорганізація — неформальні заміни між колегами, сусідські мережі, малі волонтерські кола — довела ефективність як тимчасова опора, але вона спалює приватні резерви часу, грошей і здоров'я. Її треба перевести з площини героїзму у площину політики: у короткостроковий і нічний догляд біля дому, у профінансовані кадрові резерви для тимчасового заміщення з чіткими нормативами реагування, у контрактну передбачуваність графіків і оплату фрагментованого робочого дня. Єдиний інформаційний маршрут до статусів і пільг із безоплатним первинним юридичним супроводом — така ж оборонна інвестиція, як логістика чи укриття: він повертає праву реальний доступ і вивільняє години, які сьогодні губляться в бюрократії.

Отже, інтеграція догляду у планування всеохопної оборони — не гуманітарний додаток, а умова боєздатності тилу. Там, де є інфраструктура часу і механізми тимчасового заміщення персоналу, з'являються додаткові відпрацьовані години, нижча плинність кадрів, швидші ротації персоналу і вища психологічна витривалість громад. Простими словами: інвестуючи у догляд, держава безпосередньо інвестує у тривкість оборони.

Щоби перетворити невидиму «другу зміну» на керовану спроможність тилу, потрібен не набір добрих намірів, а узгоджена політика, де догляд за тими, хто його потребує, планується так само, як укриття, графіки роботи персоналу й логістика. На підставі наших даних пропонуємо рамку дій, яку різні актори можуть реалізувати одночасно — кожен у своїй зоні відповідальності, — аби повернути системі втрачені години, зменшити плинність кадрів і підвищити готовність критичних служб.

Держава в особі Кабінету Міністрів і Верховної Ради має закріпити догляд у всеохопній обороні окремою політикою з короткостроковим та довгостроковим фінансуванням: індексацією базових ставок у доглядових і критичних професіях, правом на гнучкі графіки та короткі відпустки з приводу догляду, оплатою фрагментованого робочого дня (коли робочий час розбитий на кілька окремих відрізків) і створенням кадрових резервів для тимчасового заміщення персоналу. Галузеві міністерства (МОН, МОЗ, МВС, ДСНС, Мінсоцполітики) мають стандартизувати безпековий та часовий контур: укриття з дитячими просторами, подовжені/чергові години, денні центри короткострокового й нічного догляду при лікарнях та опорних установах, регулярну психологічну підтримку персоналу й ключові показники ефективності керівництва на утримання кадрів і добробут.

Мінсоцполітики разом із Мінцифрою мають переглянути правила присвоєння статусу доглядальника й забезпечити можливість отримання кількох статусів у сім'ях, де підтверджено потребу в догляді за більш ніж однією особою. Паралельно потрібно створити зрозумілий механізм оформлення — через портал та офлайн-навігацію в ЦНАП/амбулаторіях — із безоплатним юридичним супроводом, щоб сім'ї не втрачали право на допомогу через формальні обмеження системи.

Органам місцевого самоврядування варто розгорнути муніципальні «вузли догляду» ближче до дому: ваучери на короткочасний догляд (2–4 год) і нічні

послуги тимчасового догляду, чергові групи при садках і школах, соціальне таксі та супровід для людей, які потребують додаткової підтримки, особливо у сільській місцевості; синхронізувати розклади закладів освіти з затвердженим порядком дій під час повітряних тривог та використанням укриттів (планувати тривалість уроків, перерв і позашкільних занять з урахуванням часу на евакуацію, перебування в укритті та повернення до навчання); створити локальні реєстри для тимчасового заміщення персоналу і швидкі мікрогранти для НГО, які закривають сервісні прогалини. Роботодавці критичної інфраструктури (КНП, школи, КП, підрозділи поліції/ДСНС/прикордонної служби) мають планувати графіки роботи так, щоб у працівниць і працівників були гарантовані проміжки часу для виконання доглядових обов'язків, запроваджувати прозорі й завчасно відомі графіки та зрозумілі механізми тимчасового заміщення без фінансових чи дисциплінарних санкцій, організовувати безпосередньо на робочому місці чи поруч короточасний догляд у періоди тривоги, а також проводити регулярні аудити навантаження і гендерної рівності в оплаті праці.

НГО та волонтерські мережі можуть масштабувати горизонтальну взаємодопомогу у формальні сервіси: групи взаємопідтримки для доглядальниць, волонтерські служби тимчасового заміщення у догляді, правові клініки для оформлення статусів — у партнерстві з громадами, школами та лікарнями й із захистом від вигорання. Бізнес і профспілки здатні підсилити тил через корпоративні послуги короточасного догляду, компенсації витрат, гнучкі політики (remote/shift-swap) та колективні угоди з гарантіями графіка й оплатою перетинів. Міжнародним партнерам доцільно фінансувати не лише відновлення будівель та обладнання, а й робочий час і людей: короточасний/нічний догляд, кадрові резерви для тимчасового заміщення персоналу, психосоціальну підтримку персоналу, а також цифрові реєстри й моніторинг із вимірюваними показниками — зменшенням плинності, збільшенням відпрацьованих годин, скороченням незакритих змін.

Це не соціальний пакет, а оборонний менеджмент: коли догляд інституціоналізовано, система отримує стабільні зміни, передбачувані ротації й витривалі громади. Іншими словами, інвестиції у догляд безпосередньо конвертуються у спроможність всеохопної оборони — у час, людей і готовність, без яких тил довго не триматиметься.

## ПОСИЛАННЯ

Міністерство охорони здоров'я України. (2025, серпень 7). *Понад 2400 об'єктів медичної інфраструктури пошкоджені або зруйновані внаслідок повномасштабної війни.*

<https://moz.gov.ua/uk/ponad-2400-ob-yektiv-medichnoyi-infrastrukturi-poshkodzheni-abo-zrujnovani-vnaslidok-povnomasshtabnoyi-vijni> [moz.gov.ua](https://moz.gov.ua)

Міністерство охорони здоров'я України. (2025, жовтень 1). *В Україні продовжується відновлення медичних закладів, пошкоджених під час війни* (оновлена статистика: 2 489 об'єктів у складі 804 закладів).

<https://moz.gov.ua/uk/v-ukrayini-prodovzhuyetsya-vidnovlennya-medichnih-zakladiv-poshkodzhenih-pid-chas-vijnimoz.gov.ua>

Міністерство охорони здоров'я України. (2024, 23 грудня). *Руйнування українських лікарень у цифрах: за час повномасштабної війни рф пошкодила 1938 та зруйнувала ще 297 об'єктів українських медзакладів.*

<https://moz.gov.ua/uk/rujnuvannya-ukrayinskih-likaren-u-cifrah-za-chas-povnomasshtabnoyi-vijni-rf-poshkodila-1938-ta-zrujnuvala-she-297-ob-yektiv-ukrayinskih-medzakladiv>

ЮНІСЕФ Україна. (2025, вересень 1). *4,6 мільйона дітей в Україні стикаються з перешкодами в здобутті освіти напередодні четвертого навчального року в умовах війни* [Прес реліз].

<https://www.unicef.org/ukraine/press-releases/back-to-school> UNICEF

UNICEF. (2025, February 21). *The devastating toll of war on Ukraine's children* [Press briefing].

<https://www.unicef.org/eca/press-releases/devastating-toll-war-ukraines-children> UNICEF

UNICEF. (2025, May 27). *Ukraine: Air raid sirens halted one in every five lessons this school year* [ReliefWeb post]. ReliefWeb.

<https://reliefweb.int/report/ukraine/ukraine-air-raid-sirens-halted-one-every-five-lessons-school-year>

Swedish Civil Contingencies Agency (MSB). (2020). *Total Defence: Civil Contingencies and Societal Resilience*. Stockholm: Author.

<https://www.msb.se/en/publications/total-defence-civil-contingencies-and-societal-resilience/>

### **Нормативно-правові акти та офіційні документи України:**

Верховна Рада України. (n.d.). *Цивільний кодекс України (№ 435-IV)*.

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/435-15#Text>

Верховна Рада України. (n.d.). *Сімейний кодекс України (№ 2947-III)*.

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/2947-14#Text>

Верховна Рада України. (n.d.). Кодекс законів про працю України (№ 322-VIII).  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/322-08#Text>

Верховна Рада України. (n.d.). Закон України «Про відпустки» (№ 504/96-ВР).  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/504/96-вр#Text>

Верховна Рада України. (n.d.). Закон України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» (№ 2011-XII).  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/2011-12#Text>

Верховна Рада України. (n.d.). Закон України «Про дошкільну освіту» (№ 2628-III).  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/3788-20#Text>

Верховна Рада України. (n.d.). Закон України «Про соціальні послуги» (№ 2671-VIII).  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text>

Кабінет Міністрів України. (1996). Про затвердження Порядку призначення і виплати допомоги по вагітності та пологах (Постанова КМУ № 832).  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/832-96-п#Text>

Кабінет Міністрів України. (2012). Про схвалення Стратегії реформування системи надання соціальних послуг (Розпорядження КМУ № 556-р).  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/556-2012-р#Text>

Кабінет Міністрів України. (2020). Деякі питання призначення і виплати компенсації фізичним особам, які надають соціальні послуги з догляду на непрофесійній основі (Постанова КМУ № 859).  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/859-2020-п#Text>

Кабінет Міністрів України. (2022). Про внесення змін до порядків, затверджених постановами Кабінету Міністрів України від 26 червня 2019 р. № 576 і від 1 червня 2020 р. № 587 (Постанова КМУ № 294).  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/294-2022-п#Text>

Кабінет Міністрів України. (2024). Деякі питання відшкодування вартості послуги з догляду за дитиною «муніципальна няня» на період воєнного стану та протягом трьох місяців після його припинення або скасування (Постанова КМУ № 664).  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/664-2024-п/card3>

Кабінет Міністрів України. (2024, 28 травня). Люди похилого віку та люди з інвалідністю отримають послуги з догляду під час воєнного стану за спрощеною процедурою.  
<https://www.kmu.gov.ua/news/liudy-pokhyloho-viku-ta-liudy-z-invalidnistiu-otrymaiut-posluhy-z-dohliadu-pid-chas-voiennoho-stanu-za-sproshchenoiu-protseduroiu>

Міністерство соціальної політики України. (n.d.). Проект Закону України «Про комплексну підтримку сімей з дітьми».  
<https://www.msp.gov.ua/press-center/news/pidvyshchennya-vyplat-pry-narodzhenni-dytyny-chastyna-paketu-rozroblenoho-dlya-kompleksnoyi-pidtrymky-simey-z-ditmy>

Міністерство соціальної політики України. (n.d.). Рекомендації Мінсоцполітики щодо соціальних послуг під час воєнного стану.

[https://auc.org.ua/sites/default/files/sectors/u-140/lystoda-rekomendacii\\_socposludy\\_1646898338.pdf](https://auc.org.ua/sites/default/files/sectors/u-140/lystoda-rekomendacii_socposludy_1646898338.pdf)

Наказ Державного комітету України у справах сім'ї та молоді, Міністерства освіти України, Міністерства охорони здоров'я України та Міністерства праці та соціальної політики України. (1999). Порядок провадження органами опіки та піклування діяльності, пов'язаної із захистом прав дитини.

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/z0557-22#Text>

Національна рада України. (2024). Законопроект № 13532 щодо комплексної підтримки сімей з дітьми: «Про внесення змін до деяких законів України щодо підтримки сімей з дітьми та створення умов, які сприяють поєднанню батьківства з професійною діяльністю». <https://www.rada.gov.ua/news/razom/265063.html>

Секретаріат Кабінету Міністрів України. (n.d.). Стратегія демографічного розвитку України до 2040 року: Про схвалення Стратегії демографічного розвитку України на період до 2040 року.

<https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-shvalennia-stratehii-demohrafichnoho-rozvytku-ukrainy-na-period-do-2040-roku-293-2024-p>

### **Українські дослідження, статті та публікації**

Безоплатна правнича допомога. (n.d.). Як оформити постійний догляд за людиною. Отримано з

<https://legalaidd.gov.ua/kliiyentam/yak-oformyty-postijnyj-doglyad-za-lyudynoyu>

Безоплатна правнича допомога. (n.d.). Опіка та піклування над дітьми: що важливо знати.

<https://legalaidd.gov.ua/novyny/opika-ta-pikluvannya-nad-ditmy-shho-vazhlyvo-znaty>

Гриценко, Г. (2024). Розбудова гендерно-чутливого потенціалу для сектору цивільної безпеки України. Global Public Policy Institute (GPPI).

[https://gppi.net/assets/Hrytsenko\\_2024\\_Capacity-Building-Civil-Security-Institutions.pdf](https://gppi.net/assets/Hrytsenko_2024_Capacity-Building-Civil-Security-Institutions.pdf)

Громадська Організація «Принцип». (2024). За лаштунками турботи: близькі ветеранів та доглядова праця.

<https://www.pryncyp.org/analytics/za-lashtunkamy-turboty-blyzki-veteraniv-ta-doglyadova-praczya/>

Дацюк, Д., & Мельник, О. (n.d.). «Увесь час я поряд із ним»: Що таке доглядова праця жінок та чому вона недооцінена в українському суспільстві.

DIVOCHE.MEDIA.

<https://divoche.media/posts/use-shcho-potribno-znaty-pro-doglyadovu-pratsiu-zhinok>

Лабораторія законодавчих ініціатив. (n.d.). Соціальні послуги в умовах війни: нові зміни та виклики.

<https://www.laboratory.org.ua/analytics/sotsialni-posluhy-v-umovakh-viyny-novi-zminy-ta-vyklyky/>

Ломоносова, Н. (2025). «Будемо сподіватися, що про нас колись вспомнять»: Соціальні працівниці в часи війни. Commons.

<https://commons.com.ua/ru/cocialni-pracivnici-v-chasi-vijni/>

Майстерня Феміністична Львів. (n.d.). Репродуктивна праця: святий невидимий обов'язок.

<http://feminist.in.ua/blog/reproduktyvna-pratsia-sviatyj-nevydymyj-oboviazk/>

Пальчук, О., & Довжик, В. (2022). Соціальний захист і війна в Україні (24 лютого — 30 квітня 2022). Cedos.

<https://cedos.org.ua/researches/soczialnyi-zahyst-i-vijna-v-ukrayini-24-lyutogo-30-kvitnya-2022/>

Профспілка працівників освіти і науки України. (n.d.). ЮНІСЕФ: 7 способів для роботодавців підтримати працюючих батьків в період кризи.

<https://pon.org.ua/novyny/7795-yunsef-7-sposobv-dlya-robotodavcv-pdtrimati-pracyuyuchih-batkv-v-perod-krizi.html>

Стрельник, О. (2025, лютий 26). Невидима турбота: що кажуть соціологічні дані про сімейний догляд за літніми людьми в Україні? Українська правда.

<https://life.pravda.com.ua/columns/nevidima-turbota-shcho-kazhut-sociologichni-dani-pro-simeyniy-doglyad-za-litnimi-lyudmi-v-ukrajini-306635/>

Ткаліч, О., Дутчак, О., & Ломоносова, Н. (2025). Одна за трьох: як працюють українські медсестри. Rosa Luxemburg Stiftung.

[https://rosalux.org.ua/images/UA-NURSES\\_FULL\\_ONLINE.pdf](https://rosalux.org.ua/images/UA-NURSES_FULL_ONLINE.pdf)

Українська Феміністична Мережа. (n.d.). Українські медсестри в Німеччині: умови праці і перспективи повернення.

<https://www.uaifem.net/ukrayinski-medsestry-v-nimechchyni-umovy-praczi-i-perspektvy-povernennya/>

Чередніченко, Л. (2025). Відтворення, руйнування та адаптація: догляд в Україні під час війни. Спільне.

<https://commons.com.ua/uk/doglyad-v-ukrayini-pid-chas-vijni/>

Чередніченко, Л. (2025). Як оптимізували турботу: філософія та практика реформи соціальних послуг. Спільне.

<https://commons.com.ua/uk/yak-optimizovali-turbotu-filosofiya-ta-praktika-reformi-socjalnih-poslug/>

Gradus Research. (2023). Зміни в ролях: як війна вплинула на сімейне життя українських жінок.

<https://gradus.app/uk/open-reports/changes-roles-how-war-has-affected-family-life-ukrainian-women/>

EVERLEGAL. (2023, November 28). Опіка, піклування та постійний догляд за людьми похилого віку.  
<https://everlegal.ua/opika-pikluvannya-ta-postiynyy-doglyad-za-lyudmy-pokhylogo-viku>

Info Sapiens. (2023). Роль чоловіків у батьківстві у час повномасштабної війни.  
<https://www.sapiens.com.ua/en/publication-single-page?id=283>

Rating Group. (2023). Проблеми українських дітей під час війни: II хвиля (29 жовтня — 2 листопада 2023).  
[https://ratinggroup.ua/research/ukraine/problemi\\_ukra\\_nskih\\_d\\_tey\\_p\\_d\\_chas\\_v\\_yni\\_h\\_vilya\\_29\\_zhovtnya\\_2\\_listopada\\_2023.html](https://ratinggroup.ua/research/ukraine/problemi_ukra_nskih_d_tey_p_d_chas_v_yni_h_vilya_29_zhovtnya_2_listopada_2023.html)

UNICEF. (2025, January 16). Ukraine's healthcare system embraces home-visits to improve child well-being.  
<https://www.unicef.org/ukraine/en/press-release/ukraines-healthcare-system-embrace-s-home-visits>

Veteran Hub. (2023). Батьківство під час війни: що змінюється. Дослідження досвіду військових та їхніх партнерок. Отримано з  
<https://parents.veteranhub.com.ua/research>

Wonderzine. (n.d.). «Війна масштабувала роботу жінок»: розмова з експертками про ринок праці.  
<https://www.wonderzine.me/wonderzine/career/job/2347201-viy-na-masshtabuvala-robotu-zhinok-rozmova-z-ekspertkamy-pro-rynok-pratsi>

### **Міжнародні й іноземні дослідження та публікації**

CARE International. (n.d.). Building caring economies as a pathway to economic and gender justice. [care.org](https://care.org)

CEDAW Committee. (2020). General Recommendation No. 36 on the Right to Health. United Nations.  
[https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/GC/36&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/GC/36&Lang=en)

CEPAL. (n.d.). The Care Economy in Latin America: A Multi-scalar Feminist Project.  
[repositorio.cepal.org](https://repositorio.cepal.org)

England, P., & Folbre, N. (1999). The Cost of Caring. The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science, 561(1), 39–51.  
<https://doi.org/10.1177/000271629956100103>

Eurocarers. (2023). Supporting family carers: Policies and practices in Europe. Brussels: Author.  
<https://www.eurocarers.org/publication/supporting-family-carers-policies-and-practices-in-europe/>

European Commission. (2023). European Social Policy: Gender Equality and Care Work. Brussels: Author.  
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8563&furtherPubs=yes>

Exploring Economics. (n.d.). Feminist Economics: Gender and the economy.  
[exploring-economics.org](https://exploring-economics.org)

Federici, S. (2018). Revolution at Point Zero: Housework, Reproduction, and Feminist Struggle. Oakland, CA: PM Press.  
[https://www.pmpress.org/index.php?l=product\\_detail&p=243](https://www.pmpress.org/index.php?l=product_detail&p=243)

Hochschild, A. R., & Machung, A. (2012). The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home (20th anniversary ed.). New York, NY: Penguin Books.  
<https://www.penguinrandomhouse.com/books/88856/the-second-shift-by-arlie-russell-hochschild/>

ILO. (2000). Convention Concerning the Protection of Maternity, 2000 (No. 183). Geneva: International Labour Organization.  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C183](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183)

ILO. (2022). Care work and care jobs for the future of decent work. Geneva: International Labour Organization.  
[https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_841785/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_841785/lang--en/index.htm)

ILO. (2023). Gender and the Future of Work: Impact of Crises on Women's Employment. Geneva: International Labour Organization.  
[https://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/future-of-work/WCMS\\_872718/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/future-of-work/WCMS_872718/lang--en/index.htm)

International Labour Organization. (2023). Statistical definitions of care work (21-st International Conference of Labour Statisticians). Geneva: Author.  
<https://www.ilo.org/media/250761/download>

Oxford University Press (OUP Academic). (n.d.). Social Reproduction and the Care Economy. OUP Academic

Socio-Eco. (n.d.). The exclusion of care work from traditional economic models.  
[socioeco.org](https://socioeco.org)

SpringerLink. (n.d.). From wages for housework to self-care: feminist perspectives on the care economy. [SpringerLink.org](https://www.springerlink.com)

Tronto, J. C. (2020). Care. In S. F. Oksala (Ed.), Feminist philosophy (pp. 95-107). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003070672-7>

UNDP. (2023). Gender, Care Work, and Economic Recovery in Crisis Contexts. New York, NY: United Nations Development Programme.

<https://www.undp.org/publications/gender-care-work-and-economic-recovery-crisis-context>

UN Women. (2018). The Care Economy: Gendered Perspectives on Social Protection. New York, NY: Author.

<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/11/the-care-economy-gendered-perspectives-on-social-protection>

UN Women. (2023). Women's Economic Empowerment and Crisis Response. New York, NY: Author.

<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2023/11/womens-economic-empowerment-and-crisis-response>

WHO. (2022). Caregiving impacts on unpaid informal carers' health and well-being — A gender perspective. Copenhagen: WHO Regional Office for Europe.

<https://www.who.int/europe/publications/i/item/9789289058145>

WHO. (2022). Health Workforce and Gender in Humanitarian Settings. Geneva: World Health Organization. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240049444>

ZMINA. (n.d.). Через неоплачувану доглядову працю 708 мільйонів жінок у світі не можуть влаштуватися на роботу — звіт МОП.

<https://zmina.info/news/cherez-neoplachuvanu-doglyadovu-pratsyu-708-miljoniv-zhinok-u-sviti-ne-mozhut-vlashtuvatysya-na-robotu-zvit-mop/>

## ДОДАТКИ

### Додаток А. Питання анкети загальнонаціонального опитування Омнібус

#### О5. ЧИ ЗДІЙСНЮЄТЕ ВИ ДОГЛЯД ЗА ЧЛЕНАМИ СІМ'Ї АБО БЛИЗЬКИМИ ТА ЗА КИМ САМО?

Дитина до 6 років

Дитина від 7 до 12 років

Дитина від 13 до 17 років

Дитина з інвалідністю

Доросла людина з інвалідністю, яка потребує постійної допомоги

Людина літнього віку, яка потребує постійної допомоги

Військовослужбовець/иця або ветеран із проблемами зі здоров'ям

Інше (за ким саме?)

Ні, не здійснюю

Важко сказати/відмова від відповіді (НЕ ЗАЧИТУВАТИ)

#### О6. ЧИ ПРАЦЮЄТЕ ВИ В ОДНІЙ З ЗАЗНАЧЕНИХ СФЕР?

у медичному закладі (поліклініці, лікарні, госпіталі, службі швидкої допомоги, реабілітаційному центрі)

у закладі соціального захисту, соціальної роботи

у закладі дошкільної або початкової освіти

на підприємстві чи установі критичної інфраструктури (енергетиці, транспорті, зв'язку та телекомунікації, інформаційних технологій, продовольчої безпеки, фінансово-банківської сфери, хімічної та ядерної промисловості, публічному управлінні)

у ДСНС (Державній службі з надзвичайних ситуацій) або поліції

не працюю в жодній із зазначених сфер

#### О7. ІЗ ПОЧАТКУ ПОВНОМАСШТАБНОЇ ВІЙНИ ВАМ ЛЕГШЕ ЧИ СКЛАДНІШЕ СТАЛО ПОЄДНУВАТИ РОБОТУ І ДОГЛЯД ЗА БЛИЗЬКИМИ?

поєднувати роботу і догляд стало легше

поєднувати роботу і догляд стало важче

нічого не змінилося

важко сказати (НЕ ЗАЧИТУВАТИ)

#### О8. З ВАШОГО ОСОБИСТОГО ДОСВІДУ, НАСКІЛЬКИ ВАШЕ РОБОЧЕ МІСЦЕ, КАДРОВА ПОЛІТИКА І СТАВЛЕННЯ РОБОТОДАВЦЯ ДОЗВОЛЯЮТЬ ПОЄДНУВАТИ РОБОЧІ І СІМЕЙНІ ОБОВ'ЯЗКИ? НАПРИКЛАД, ЧИ ЛЕГКО ВІДПРОСИТИСЯ З РОБОТИ ДЛЯ ВИРІШЕННЯ СІМЕЙНИХ ПИТАНЬ, ПРАЦЮВАТИ ЗА ГНУЧКИМ ГРАФІКОМ

цілком дозволяє

радше дозволяє

радше не дозволяє

зовсім не дозволяє

важко сказати (НЕ ЗАЧИТУВАТИ)

## Додаток Б. Анкета онлайн-опитування

Вітаємо!

Ми проводимо дослідження про роль доглядової праці — як оплачуваної, так і домашньої — у підтримці стійкості суспільства під час повномасштабної війни. Якщо Ви працюєте в системі цивільного захисту, поліції, на підприємствах критичної інфраструктури або у сферах освіти, соціальної роботи, охорони здоров'я), запрошуємо долучитися до цього опитування. Це займе близько 10 хвилин вашого часу. Ваша участь є анонімною, конфіденційною і добровільною, отримані відповіді аналізуватимуться в узагальненому вигляді. Якщо ви хочете ознайомитися з результатами дослідження, просимо поінформувати про це наприкінці анкети.

Це опитування проводиться у межах проєкту «Гендерний підхід в контексті всеохопної оборони» спільно з ГО «Експертний ресурс Гендер в деталях» за підтримки Шведського інституту та Шведського міжнародного ліберального центру (SILC).

Будемо щиро вдячні за ваші відповіді!

### ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ

#### **1. Вкажіть, будь ласка, Вашу стать**

- жіноча
- чоловіча
- інша

#### **2. Вік**

- 18–29
- 30–39
- 40–49
- 50–59
- 60 +

#### **3. Ваш сімейний стан**

- одружена/ий
- у партнерстві/цивільний шлюб
- розлучена/ий
- вдова/вдівець
- не перебуваю у стосунках
- перебуваю у стосунках/одружена(ий), але не проживаємо разом

#### **4. Місце проживання**

- Обласний центр
- Місто
- Селище міського типу
- Село

#### **5. Вкажіть регіон проживання**

- Північ (Київська, Житомирська, Чернігівська, Сумська)
- Центр (Вінницька, Черкаська, Полтавська, Кіровоградська)
- Схід (Харківська, Донецька, Дніпропетровська, Запорізька)
- Захід (Львівська, Івано-Франківська, Тернопільська, Закарпатська, Чернівецька, Рівненська, Волинська, Хмельницька)

Південь (Одеська, Миколаївська, Херсонська)

**6. Чи є Ви внутрішньо переміщеною особою?**

1. Так
2. Ні

**БЛОК 2. РОБОТА**

**7. Чи працюєте ви в одній із зазначених сфер? (Оберіть один варіант відповіді.)**

- ДСНС, поліція
- підприємства критичної інфраструктури: енергетика/транспорт/зв'язок та телекомунікації/інформаційні технології/хімічна та ядерна промисловість тощо
- Освіта (дошкільна освіта)
- Освіта (молодша школа)
- Освіта (середня і старша школа)
- Медицина (лікар/ка)
- Медицина (молодший медичний персонал)
- Соціальна робота, соціальний захист
- Спеціалізовані заклади по догляду за літніми/людьми з інвалідністю
- Приватні послуги по догляду: няня/доглядальниця чи компаньйонка
- Інше (вказати): \_\_\_\_\_
- Не працюю в жодній із зазначених сфер (Завершити опитування)

**8. Тип зайнятості**

- офіційна повна зайнятість (працюю 8 і більше годин на день)
- офіційна неповна зайнятість (працюю менше 8 год/за сумісництвом)
- Самозайнятість/ФОП
- Тимчасова/епізодична робота/підробіток/стажування

**9. Чи змінили ви місце роботи через війну?**

- Ні, залишився(лася) на попередньому місці
- Так, переїхав(ла), але працюю за фахом
- Так, переїхав(ла) та змінив(ла) професію

**10. Яка середня фактична тривалість вашого робочого тижня (в годинах) за останній робочий місяць?**

Просимо враховувати всі робочі зміни, включно з чергуваннями, понаднормовими або нічними годинами, якщо такі були

- Менше ніж 20 годин
- 21–30 годин
- 31–40 годин
- 41–50 годин
- 51–60 годин
- Понад 60 годин

**11. Що з наведеного нижче є характерним для Вашої роботи (принаймні один раз на тиждень)? Зазначте усі відповіді, що підходять**

- Понаднормова робота, ненормований робочий день
- Непередбачуваність робочого часу (можуть викликати на роботу)
- Робота ввечері чи вночі
- Робота у вихідні дні (суботу та неділю)

Інше, що саме\_\_\_\_\_

Нічого з переліченого.

**12. Як змінилися особисто Ваші доходи від оплачуваної праці з початком повномасштабного вторгнення?**

мої доходи зросли

мої доходи скоротились

доходи не змінилися

важко відповісти

**13. Оцініть, будь ласка, характеристики вашого робочого місця за 5-бальною шкалою, де 1 — можливість відсутня, 5 — можливість висока. Дайте відповідь за кожним рядком (обведіть номер цифри, що підходить)**

1. Можливість самостійно обирати час початку та завершення робочого дня

1\_\_\_2\_\_\_3\_\_\_4\_\_\_5

2. Можливість працювати дистанційно (повністю або частково)

1\_\_\_2\_\_\_3\_\_\_4\_\_\_5

3. Доступ до відпустки у літній період або під час шкільних канікул

1\_\_\_2\_\_\_3\_\_\_4\_\_\_5

4. Можливість безперешкодно оформити лікарняний по догляду за дитиною

1\_\_\_2\_\_\_3\_\_\_4\_\_\_5

5. Наявність пільгових оздоровчих програм для дітей (табори, санаторії тощо)

1\_\_\_2\_\_\_3\_\_\_4\_\_\_5

6. Можливість привести дитину на роботу у виняткових випадках

1\_\_\_2\_\_\_3\_\_\_4\_\_\_5

7. Проведення психологічних тренінгів або заходів, спрямованих на емоційне відновлення

1\_\_\_2\_\_\_3\_\_\_4\_\_\_5

**14. На вашу думку, чи отримує ваша професійна діяльність належне визнання з боку суспільства?**

Так

Ні

Важко сказати

**15. Чи зросло ваше навантаження на роботі з початком повномасштабного вторгнення?**

Оцініть, будь ласка, за 5-бальною шкалою, де: 1 — Навантаження не змінилося, 2 — Змінилося незначно, 3 — Помітно зросло, 4 — Відчутно зросло, 5 — Дуже сильно зросло

Інтенсивність роботи (збільшення обсягу завдань) 1\_\_\_2\_\_\_3\_\_\_4\_\_\_5

Нервові напруження (стрес, емоційне виснаження) 1\_\_\_2\_\_\_3\_\_\_4\_\_\_5

Тривалість робочого дня (довше залишаєтеся на роботі) 1\_\_\_2\_\_\_3\_\_\_4\_\_\_5

Кількість вихідних (рідше маєте можливість відпочити) 1\_\_\_2\_\_\_3\_\_\_4\_\_\_5

**16. Чи стало вам важче поєднувати робочі і сімейні обов'язки з початком повномасштабного вторгнення?**

Так, стало важче

Ні, змін не відбулося

Ні, стало легше

**17. Якщо стало важче, з якими саме труднощами у поєднанні робочих і сімейних обов'язків ви стикнулися? (напишіть, будь ласка)**

---

**18. Які домашні обов'язки Ви виконуєте?** (Оберіть усі пункти, які відповідають вашому досвіду)

- Прибирання вдома (миття підлоги, ванної, кухні, вікон, винесення сміття)
- Прання та догляд за одягом (прання, прасування, складання)
- Приготування їжі та планування харчування
- Закупівля продуктів і забезпечення побуту (продукти, санітарія, гігієна, запас ліків)
- Догляд за дітьми (гігієна, харчування, сон, хвороби)
- Супровід дітей (транспорт, садок/школа/гуртки, дозвілля)
- Організація соціального життя дитини (святкування днів народження, контакти з вчителями/батьками, медичні візити/вакцинація)
- Ремонт та технічні справи в домі (дрібний/капітальний ремонт, заміна лампочок, підготовка до блекаутів)
- Обслуговування авто (заправка, техогляд, ремонт, миття)
- Фінансові та юридичні справи (оплата рахунків, ведення бюджету, оформлення документів)
- Догляд за залежними родичами або домашніми тваринами
- Планування дозвілля та соціального життя родини (відпустки, поїздки, зустрічі з друзями, контакти з сусідами)
- Емоційна підтримка родини (підтримка зв'язків, вирішення конфліктів, організація сімейних подій)
- Інше (вказіть, що саме)

**19. Чи є люди, які залежать від вас у побутовому житті?**

(Тобто ті, кому ви регулярно допомагаєте в повсякденних справах — приготування їжі, прибирання, покупки, нагадування про ліки, супровід до лікаря тощо. Це можуть бути діти, старші родичі, партнери, сусіди, знайомі тощо.)

так (перехід на блок з неоплачуваної доглядової праці)

ні (перехід на заключний блок запитань)

БЛОК 3. ДОГЛЯД ЗА ІНШОЮ ОСОБОЮ / НЕОПЛАЧУВАНА ДОГЛЯДОВА ПРАЦЯ

**20. Чи маєте ви офіційне визнання вашої доглядової ролі?** (Наприклад, оформлений через соціальні служби статус особи, що доглядає, піклувальника, опікуна тощо)

Так, маю офіційно оформлений статус

Ні, доглядаю неофіційно

Не знаю, чи можна оформити такий статус

Інше (вказати)

**21. За ким ви здійснюєте догляд?** (оберіть усі варіанти, що підходять)

за дитиною/дітьми (до 7 років)

за дитиною/дітьми (від 7 до 12 років)

за дитиною/дітьми (до 18 років)

дитина-інвалід з дитинства

за літніми людьми

особами з інвалідністю (чи особами, які не мають такого статусу, але потребують сторонньої допомоги)

за пораненими/людьми з інвалідністю внаслідок війни  
членами родини, що повернулись з фронту

**22. Як часто ви виконуєте обов'язки з догляду?**

Щодня  
Кілька разів на тиждень  
Один раз на тиждень або рідше  
Важко сказати

**23. Чи вплинули ваші домашні доглядові обов'язки на вашу роботу?**

так, перейшла/перейшов на неповний робочий день  
так, мусила/мусив покинути роботу  
так, мусила/мусив змінити місце роботи  
ні

**24. Чи є у вашому оточенні люди, які надають Вам допомогу у виконанні догляду?**

Так  
Ні

**25. Якщо так, ким вони Вам доводяться?**

близькі родичі (батьки, діти, сестри/брати, родичі чоловіка/дружини)  
партнер/партнерка  
наймані працівники (няні, медсестри)  
друзі або сусіди  
соціальний працівник/асистент вчителя/ветерана/ особа, що надає підтримку згідно з офіційними обов'язками (соц.служби, програми підтримки)  
волонтер/ ГО/ благодійні фонди/ міжнародні програми підтримки  
медичний працівник (наприклад, медсестра, патронажна служба)  
інша особа (хто саме? напишіть, будь ласка)

**26. Чи зросли ваші обов'язки з догляду за близькими після початку повномасштабного вторгнення? (Наприклад, ви почали доглядати за додатковими членами родини або витрачаєте на це більше часу)**

Так, з'явилися нові люди, за якими я доглядаю  
Так, збільшився обсяг обов'язків щодо тих, за ким я доглядав(ла) раніше  
Ні, ситуація не змінилася  
Важко сказати

**27. Як вплинуло виконання доглядових обов'язків на ваш дохід та кар'єру з початку повномасштабної війни? (оберіть усі варіанти, що підходять)**

Доглядові обов'язки не вплинули на мій дохід та можливості професійного зростання

Мій дохід зменшився  
Я повністю втратила/втратив джерело доходу  
Я змушена/змушений була/був змінити роботу на менш оплачувану  
Я відмовилася/відмовився від додаткових підробітків/проектів  
Я не маю можливості працювати повний робочий день  
Мої можливості професійного розвитку обмежені  
Важко сказати  
Інше (уточніть): \_\_\_\_\_

**28. Чи змінилися ваші можливості працювати або розвиватися професійно з початку повномасштабного вторгнення?**

Так

Ні

Важко сказати

(тільки для тих, хто відповів «так»):

**29. Питання для тих, хто на попереднє питання відповів «так»: Що саме вплинуло на ці зміни? (оберіть усі варіанти)**

Догляд за дітьми

Догляд за літніми/хворими родичами

Втрата роботи через інші обставини

Переміщення/евакуація

Емоційне виснаження / стрес

Інше (вкажіть) \_\_\_\_\_

**30. Чи обмежили ваші обов'язки з догляду за близькими ваші кар'єрні можливості (наприклад, підвищення, зміна роботи, професійний розвиток)?**

(Оцініть за шкалою від 1 до 5, де:)

повністю обмежили/зробили неможливим професійне зростання

значною мірою обмежили

частково обмежили

незначною мірою обмежили

зовсім не обмежили

**31. Чи знаєте ви про програми державної або місцевої підтримки для осіб, які доглядають за іншими? (Наприклад, фінансова допомога, безкоштовні консультації, навчальні тренінги, пільги тощо)**

Так, знаю і користуюсь програмами.

Так, знаю, але не користуюсь.

Чула/чув про такі програми, але не знаю деталей.

Ні, не знаю про такі програми.

**32. Що, на вашу думку, полегшило би Вам поєднання оплачуваної праці та догляду? (Оберіть усі можливі варіанти відповіді)**

Гнучкий графік роботи

Можливість працювати віддалено

Доступні й якісні послуги з догляду (дитсадки, денні центри для літніх тощо)

Фінансова підтримка з боку держави або місцевої влади

Соціальні послуги (наприклад, соціальний працівник, тимчасовий догляд)

Податкові пільги для осіб з доглядовими обов'язками

Розуміння та підтримка з боку роботодавця

Психологічна підтримка / консультації

Більше інформації про наявні програми допомоги

Інше (уточніть): \_\_\_\_\_

**33. Яка головна складність у поєднанні оплачуваної праці та догляду за близькими, з якою ви стикаєтесь?**

---

**34. На вашу думку, чи достатньо суспільство цінує та визнає важливість домашньої доглядової праці?**

Так  
Ні  
Важко відповісти

#### ЗАКЛЮЧНИЙ БЛОК

**35. Чи звертаєтесь Ви по підтримку до спільноти (психологів, груп взаємодопомоги, релігійних чи онлайн-спільнот тощо)?**

так  
ні

**36. Оцініть, будь ласка, за 5-бальною шкалою, наскільки у вас є час для відпочинку:**

- 1 — Взагалі не маю часу для відпочинку
- 2 — Дуже рідко маю вільний час
- 3 — Іноді маю, але недостатньо
- 4 — Зазвичай маю достатньо вільного часу
- 5 — Маю повноцінний і регулярний відпочинок

**37. Які стратегії ви використовуєте для відновлення/турботи про себе?**  
(зазначте всі, що підходять)

Фізична активність (спорт, прогулянки на свіжому повітрі, йога/ розтяжка/ пілатес/ танці/ тощо, дихальні практики тощо)  
Відпочинок і сон (нічний сон, денний відпочинок, просто лежу)  
Побути на самоті (читання, медитація, час наодинці, тиша)  
Спілкування та підтримка/ проведення часу з дітьми (друзі, родина, спільні розмови/ настільні ігри, відеозв'язок)  
Культурний і цифровий відпочинок (слухання подкастів/ фільми/ соцмережі/ залипання в телефоні/ серіали / YouTube/ відеоігри)  
Догляд за тілом (ванна, косметичні ритуали, масаж, похід до барбершопу/ перукарні, спа тощо)  
Хобі та творчість (рукоділля, спів, музика, малювання, садівництво тощо)  
Маленькі радощі для себе (улюблені страви, солодощі, бокал вина, пиво з друзями, шопінг тощо)  
Подорожі та зміна обстановки/ занять (навіть короткі поїздки, екскурсії вихідного дня, музеї, прогулянки містом, похід в гараж, майструвати/ лагодити щось/ пересувати меблі тощо)  
Планування часу для себе (вікенд без обов'язків)  
Волонтерство/ Допомога іншим (участь в толоках, благоустрій прибудинкової території, вигул собак з притулків тощо)  
Ніщо не допомагає/ нічого не роблю, сил немає  
Інше (вказіть): \_\_\_\_\_

**Якщо після опитування ви захочете поділитися своєю історією глибше — ми будемо раді поспілкуватися з вами в анонімному інтерв'ю (за вашим бажанням).**

Напишіть, будь ласка, свій телефон/email/контакти \_\_\_\_\_

*Дякуємо за ваш час і досвід!*

Це опитування проводиться у межах проєкту «Гендерний підхід в контексті всеохопної оборони» спільно з ГО «Експертний ресурс Гендер в деталях» за

підтримки Шведського інституту та Шведського міжнародного ліберального центру (SILC). У межах проєкту 7 дослідницьких команд працюють над різними аспектами питань стійкості суспільства та гендерної рівності в контексті безпекових викликів і війни. Наша команда у складі Тетяни Коновалової, Дарини Коркач і Тетяни Медіної працює над дослідженням, що присвячене ролі доглядової праці у забезпеченні стійкості суспільства під час війни. Якщо вам цікаво дізнатися про результати цього дослідження, позначте це в питанні нижче:

- так, прошу ознайомити мене з результатами (напишіть, будь ласка, свій e-mail)
- ні, з результатами ознайомлюватися не буду

## Додаток В. Гайд глибинного інтерв'ю «Доглядова праця в умовах війни»

| Блок «Вступ»                                                | 2 хвилини                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Мета:</b><br><b>підготувати респондентів до інтерв'ю</b> | <p>Вітаємо!</p> <p>Ми — дослідницька команда, що реалізує проєкт «Гендерний підхід в контексті всеохопної оборони» спільно з ГО «Експертний ресурс Гендер в деталях» за підтримки Шведського інституту та Шведського міжнародного ліберального центру (SILC). У межах цього проєкту 7 команд працюють над різними аспектами питань стійкості суспільства та гендерної рівності в контексті безпекових викликів і війни.</p> <p>У межах проєкту наша команда у складі Тетяни Коновалової, Дарини Коркач і Тетяни Медіної працює над дослідженням, що присвячене темі ролі доглядової праці у забезпеченні стійкості суспільства під час війни. У межах нього ми проводимо серію анонімних інтерв'ю з жінками і чоловіками, які мають сімейні обов'язки і працюють у системі цивільного захисту, на підприємствах критичної інфраструктури або у доглядових секторах (освіта, соціальна робота, охорона здоров'я).</p> <p>Інтерв'ю буде нагадувати звичайну та невимушену розмову. Ми поговоримо про ваш досвід та повсякденне життя, зокрема в аспекті викликів поєднання оплачуваної праці та сімейних обов'язків у контексті війни. Інтерв'ю буде у зручний для вас день та час дистанційно, з використанням зручних для вас каналів зв'язку. Орієнтовна тривалість розмови — до 40 хвилин.</p> <p>Ваша участь у проєкті є анонімною, конфіденційною і добровільною та ми будемо вдячні за приділений нам час.</p> <p>Якщо у вас є питання щодо проєкту та умов участі у дослідженні, ми радо на них відповімо.</p> |
| Блок 1                                                      | 5 хвилин                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Загальна інформація про респондента</b>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Опишіть, будь ласка, ваше поточне місце проживання та сімейний стан.</li> <li>• Чи змінило повномасштабне вторгнення ваше життя? Якщо так, то що саме змінилося?</li> <li>• Чи є ви внутрішньо переміщеною особою? Як це вплинуло на ваше життя?</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Блок 2                                                      | 10 хвилин                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

|                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Досвід<br/>оплачуваної<br/>праці</b>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• У якій сфері ви працюєте? Як ваші обов'язки змінилися з початком повномасштабного вторгнення?</li> <li>• Опишіть ваші щоденні обов'язки на роботі. Як вони змінилися з початком війни? Чи зросло навантаження або відповідальність?</li> <li>• Чи відчуваєте ви емоційне/фізичне вигорання?</li> <li>• Чи отримуєте ви підтримку від роботодавця? У чому вона полягає?</li> <li>• Як війна вплинула на ваш дохід та професійні можливості?</li> <li>• Чи відчуваєте ви визнання вашої праці суспільством?</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Блок 3</b>                                              | <b>5 хвилин</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Домашня та<br/>неоплачувана<br/>доглядова<br/>праця</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Чи маєте ви доглядові обов'язки вдома (наприклад, за дітьми, літніми родичами)? Опишіть їх.</li> <li>• Як часто ви виконуєте ці обов'язки?</li> </ul> <p>Як виглядає ваш типовий день з урахуванням обов'язків догляду? Скільки це займає часу?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Які саме складнощі виникають при поєднанні роботи і домашнього догляду?</li> <li>• Як доглядові обов'язки впливають на вашу роботу або інші аспекти життя?</li> <li>• Чи доводилось вам змінювати місце роботи, графік або навіть відмовлятися від роботи через обов'язки догляду?</li> <li>• Що допомогло б вам поєднувати роботу та догляд (наприклад, доступні послуги, фінансова підтримка)?</li> <li>• Чи маєте ви допомогу від інших осіб або організацій? Як це працює?</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Блок 4</b>                                              | <b>5 хвилин</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Підтримка та<br/>ресурси</b>                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Чи знаєте ви про програми підтримки для осіб, які здійснюють догляд? Якщо так, чи користуєтеся ними?</li> <li>• Чи маєте ви когось, хто допомагає вам з доглядом (партнер, родина, соцслужби, волонтери)?</li> <li>• Чи зверталися ви до соціальних або громадських організацій по підтримку?</li> <li>• Що допомогло б вам почуватися менш перевантаженою/перевантаженим у повсякденному житті (гнучкий графік, фінансова допомога тощо)?</li> <li>• Що, на вашу думку, полегшило би Вам поєднання оплачуваної та неоплачуваної роботи: гнучкий графік роботи; можливість працювати віддалено; доступні й якісні послуги з догляду (дитсадки, денні центри для літніх тощо; фінансова підтримка з боку держави або місцевої влади; соціальні послуги (наприклад, соціальний працівник, тимчасовий догляд); податкові пільги для осіб з доглядовими обов'язками; розуміння та підтримка з боку роботодавця; психологічна підтримка/консультації; більше інформації про наявні програми допомоги)?</li> <li>• Чи відчуваєте ви, що ваша праця — і оплачувана, і неоплачувана — визнається суспільством? Чи відчуваєте ви визнання?</li> </ul> |

|                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Як ставляться до вашої праці колеги, керівництво, держава, суспільство?</li> <li>• Чи вважаєте ви, що жінки й чоловіки мають рівні можливості й підтримку у виконанні доглядової праці?</li> <li>• Що, на вашу думку, має зробити держава або громадські організації, щоб полегшити ваше життя?</li> </ul> |
| <b>Блок 5</b>              | <b>5 хвилин</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Стратегії адаптації</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Чи знаходите час для себе? Як саме ви ним користуєтеся?</li> <li>• Які стратегії використовуєте для відпочинку та турботи про себе?</li> <li>• Чи звертаєтесь ви до спільнот, психологів чи груп взаємодопомоги?</li> </ul>                                                                                |
| <b>Блок 6</b>              | <b>5 хвилин</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Завершення інтерв'ю</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ми обговорили всі питання нашого дослідження. Чи не бажаєте ви щось додати? Можливо, якісь аспекти проблеми залишились поза нашою увагою? Чи хочете ви додати щось важливе?</li> </ul> <p>Дякую за участь! До побачення!</p>                                                                               |