



ХТО (ПО)ТУРБУЄТЬСЯ?

**ДИТСАДКИ В КОНТЕКСТІ
ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ**

Оксана Дутчак
Олена Стрельник
Олена Ткаліч



- 3-42 **Дутчак Оксана, Стрельник Олена, Ткаліч Олена.**
Хто (по)турбується? Дитсадки в контексті гендерної нерівності.
Київ, «АДЕФ-Україна», 2020. — 96 с.
ISBN 978-617-7736-71-3

Яке значення мають дитсадки для суспільства? Як вони впливають на економічну активність молодих матерів? Які умови праці та зарплати працівниць дитсадків? Як потрібно розвивати мережу дошкільних закладів, щоби покращити становище жінок та подолати гендерну нерівність? У публікації представлено результати дослідження проблем українських дитсадків з перспективи матерів та працівниць закладів. Авторки пропонують бачення реформи дошкілля та рекомендації, які б позитивно вплинули на розвиток дітей, покращили становище працівниць і матерів, а також сімей із дітьми.

ISBN 978-617-7736-71-3

Дослідження проводилося за участі Ніни Потарської та Ірини Чорної.

За підтримки Rosa Luxemburg Stiftung з коштів Міністерства економічного співробітництва та розвитку ФРН. Ця публікація та її частини надаються до безкоштовного використання за умови належного посилання на оригінальну публікацію.

Зміст публікації перебуває у виключній відповідальності ГО «Центр соціальних і трудових досліджень» і може не відображати позиції Rosa Luxemburg Stiftung.



- 5** **Поза фокусом уваги: дитсадки та становище жінок у суспільстві**
- 7** **Методологія дослідження**
 - 8** Огляд наявних досліджень
 - 9** Зміст та етапи дослідження дитсадків у контексті гендерної нерівності
 - 10** Вибірка дослідження та методи збору інформації
 - 13** Виклики дослідження
- 14** **Статистика дошкілля**
 - 14** Інфраструктура дошкільної освіти
 - 17** Фінансування дошкільної освіти
 - 18** Персонал закладів дошкільної освіти
- 22** **Законодавче регулювання дошкільної освіти та його обмеження**
 - 22** Загальне законодавче регулювання діяльності закладів дошкільної освіти
 - 23** Інфраструктура та наповнюваність закладів
 - 25** Режим роботи, харчування та санітарні норми
 - 27** Навантаження та зарплата працівниць садочків
- 30** **Дитсадки очима матерів**
 - 30** Дитсадки та економічна активність матерів: можливості та обмеження
 - 30** Влаштування в дитсадок
 - 34** «Встигни добігти»: темпорально-просторові аспекти роботи дитсадків
 - 39** Умови перебування в дитсадку
 - 39** Наповненість груп та температура в приміщенні
 - 41** Харчування в садочках
 - 43** Силами й коштом батьків: практика неформальних внесків
 - 45** Питання кваліфікації: «Необхідно вкласти всю душу в цю роботу»
 - 47** Основна роль дитсадка: економічна необхідність чи незамінне середовище соціалізації?

51 Дитсадки «зсередини»: умови праці та становище працівниць дитсадків

51 Робота в дитсадках: матеріальний вимір

51 Оплата праці: «Такого просто не должно быть»

58 Матеріальне забезпечення: «З протягнутою рукою»

64 Робота в дитсадках: режим роботи та його наслідки

64 Робочий час і навантаження: «Насколько больше мы могли бы дать детям!»

70 Задоволеність роботою та рівень стресу: «У воспитателя нет прав вообще»

76 Умови життя працівниць: «Я навіть і не мрію собі щось купити нове»

81 FAQ: Чому вони не звільняються?

84 «Хороший» дитсадок і реформа дошкілля

87 Рекомендації

90 Примітки

ПОЗА ФОКУСОМ УВАГИ: ДИТСАДКИ ТА СТАНОВИЩЕ ЖІНОК У СУСПІЛЬСТВІ

Ви знаєте, я здивована, що когось хвилює ця сфера, яка в багатьох питаннях лишилася ще у 20 столітті.

**Вихователька, стаж 17 років,
зарплата 5 700, Київ**

Дитсадки відіграють велику роль у суспільстві, адже вони є першою позасімейною інституцією, яка займається освітою та розвитком дітей. До того ж ці заклади переймають на себе догляд за дітьми дошкільного віку. Дитсадки є другою інституційною цеглинкою після відпустки по догляду за дитиною, яка має вирішальний вплив на становище жінок, а отже — і на структуру гендерної нерівності в суспільстві. Адже саме вони визначають, коли більшість матерів мають можливість повернутися до стабільної економічної активності.

Окрім того, дитсадки є частиною доглядового сектору економіки. І, як і в усіх інших доглядових секторах, таких як медицина, шкільна освіта, соціальна робота, у дошкільлі працюють переважно жінки. А отже, фінансування дитсадків прямо впливає й на становище працівниць цих закладів. Саме низька зарплата в «жіночих» секторах економіки є одним із ключових факторів існування гендерного розриву в оплаті праці — розриву між середньою зарплатою чоловіків та жінок у країні.

Значна частина людей у нашому суспільстві на певному етапі свого життя стикається з дитсадками. Тим більше дисонує, що про умови та оплату праці в дитсадках, а також про загальне фінансування цих закладів у суспільстві майже не говорять. Незважаючи на важливу роль дитсадків у суспільстві та їхнє значення для досягнення гендерної рівності, проблеми дошкільної освіти часто залишаються поза фокусом уваги. В Україні багато говорять про школи,

у яких, безперечно, також багато проблем — зокрема і з оплатою праці вчительок. Однак ледь не перед кожними виборами звучать (переважно порожні) обіцянки суттєвого підняття зарплат шкільному педагогічному персоналу, а про виховательок не згадується.

Авторки цього дослідження із власного досвіду знають, як нелегко за нинішньої системи садочків зі скороченим графіком та переповненими групами поєднувати зайнятість та догляд за дітьми. І заодно розуміють, якою важкою та водночас недооціненою є праця виховательок та інших працівниць закладів. Матері, діти та працівниці садочків стають заручниками і заручницями хронічного недофінансування. Однак пошук альтернативи у вигляді комерціалізації сфери відріже від можливості користуватися доглядовою інфраструктурою більшість сімей. Тож за гаслами про гендерну рівність та спонукання до повернення жінок на ринок праці має стояти значне збільшення фінансування комунальних садочків, які залишаються найбільш доступною формою догляду за дітьми поза сім'єю.

Це дослідження — спроба почати ґрунтовну розмову про роль дитсадків і про величезний клубок проблем дошкілля, з якими стикаються матері дітей дошкільного віку, а також працівниці, котрі займаються доглядом, освітою та розвитком дошкільнят. Це спроба почати розмову про шляхи вирішення проблем.

МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Мета дослідження — комплексний аналіз державної інфраструктури догляду за дітьми дошкільного віку в контексті гендерної нерівності та економіки піклування.

Ми спираємося на феміністську оптику в концептуалізації репродуктивної та доглядової праці¹, а також на сучасні підходи до визначення та типологізації піклувальної праці (англ. care work) у дослідженнях Міжнародної організації праці² й Міжнародної конфедерації профспілок³.

За визначенням Європейського інституту гендерної рівності, економіка піклування (care economy) — це частина людської діяльності, яка охоплює піклування про теперішню та майбутню робочу силу, а також про населення загалом, включно з забезпеченням харчами, одягом та житлом у домогосподарствах⁴.

Ця діяльність реалізується через піклувальну працю, тобто дії із забезпечення потреб дітей та дорослих у фізичному, психологічному та емоційному догляді. Ця праця може бути неоплачуваною та оплачуваною (медсестри, лікарки, виховательки, соціальні працівниці). Вона має важливе значення як для людей, так і для місцевих спільнот та суспільства загалом.

Інфраструктура догляду за дітьми дошкільного віку є важливою ланкою економіки піклування. Доступні та якісні дитсадки є вирішальним чинником економічної активності жінок, відповідно — подолання проблем гендерної нерівності та бідності сімей із дітьми.

Економічні розрахунки, проведені в Австралії, Данії, Німеччині, Італії, Японії, Великобританії⁵, а також Туреччині⁶ та Македонії⁷ показали, що розвиток доступного та якісного догляду за дітьми дошкільного віку (передусім дитсадків) є насправді економічним та соціальним внеском у розвиток суспільства. Адже це покращує перспективи працевлаштування матерів, звільняючи їхній час на оплачувану працю; зменшує бідність сімей з дітьми; покращує перспективи зайнятості в економіці загалом шляхом створення нових робочих місць як безпосередньо у сфері догляду за дітьми, так і в суміжних галузях (наприклад, будівництві); у довгостроковій перспективі приносить додаткові податкові надходження, які дають змогу відшкодувати початкові витрати⁸.

Багато професій, пов'язаних із доглядом та піклуванням (care occupation, care jobs), розглядаються як «природне» продовження неоплачуваної репродуктивної праці*, яку (переважно) жінки виконують у сім'ях. Як результат, ці професії є непрестижними, знеціненими та оплачуються на низькому рівні. Забезпечуючи потреби людей у піклуванні, працівниці сфери догляду зазвичай виконують також емоційну роботу, яку важко виміряти кількісно. Це робить піклувальні професії фундаментально відмінними від інших форм економічної активності.

ОГЛЯД НАЯВНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

У 2013 р. в Україні було проведене комплексне дослідження стану дошкільної освіти⁹. Його дизайн та результати стосувалися важливих питань системи управління дошкільною освітою, кадрового потенціалу, а також рівня задоволеності батьків дитсадками, суперечностей у візіях функцій дитсадка вихователками та батьками. Зокрема, у дослідженні було присвячено увагу й низькому рівню зарплат працівниць дитсадків: *«Низький рівень заробітної плати вихователя призводить до того, що випускники педагогічних ВНЗ або взагалі не доходять до дитячого садка, або доходять, але не затримуються»*¹⁰.

У 2018 р. Я. Пітерс, за підтримки ЮНІСЕФ, підготував звіт про проблеми та перспективи розвитку дошкільної освіти й догляду за дітьми в Україні¹¹. У звіті аналізується доступність дитсадків, кадрове забезпечення, програми навчання тощо. Також вказується на проблеми недофінансування, умов та оплати праці: *«недофінансування є однією з головних проблем, особливо на рівні громад у сільській місцевості або в бідних районах: вихователі отримують низьку заробітну плату, бракує фінансових ресурсів для забезпечення дітей іграшками та книгами»*¹².

У 2019 р. Міністерство освіти та науки (МОН) ініціювало цикл публічних консультацій на тему реформування системи. Втім, у цих дослідженнях та ініціативах поза основним фокусом залишилося становище працівниць системи дошкільної освіти, вплив умов та оплати праці на їхнє життя, а також роль дитсадків у перерозподілі неоплачуваної доглядової праці та економічної активності матерів дітей дошкільного віку.

Аналіз інфраструктури догляду за дітьми в контексті гендерної нерівності було реалізовано в декількох дослідженнях. О. Стрельник проаналізувала, зокрема, темпоральні суперечності між годинами роботи комунальних дитсадків та робочими годинами матерів¹³, Л. Жарова — історичні, економічні та структурні аспекти роботи дитсадків в Україні¹⁴.

Гендерні аспекти проблеми були засадничими у дослідженні «Як збільши-

* Репродуктивна праця охоплює піклувальну, а також іншу домашню працю, яка відтворює (репродукує) робочу силу).

ти зайнятість жінок і чому це важливо для розвитку економіки», проведеному у 2019 р. Центром економічної стратегії. Було з'ясовано, що вагомим чинником економічної активності жінок є доступність інфраструктури догляду за дітьми. Самі жінки здебільшого вважають необхідність догляду за дітьми найголовнішою причиною своєї незайнятості. Так, 53% опитаних називають відсутність альтернативних варіантів догляду за дітьми (дитсадків, няні, родичів) однією з причин, чому вони не працюють (29% жінок вважають цю причину головною), а 62% кажуть, що однією із причин їхньої незайнятості є те, що вони самі хочуть доглядати за дітьми. Ймовірно, це пов'язано з уявленнями матерів про те, що дитсадки не здатні забезпечити якісний догляд за дітьми. Було виявлено, що для стимулювання економічної активності матерів дітей дошкільного віку важливо не тільки збільшувати кількість місць у дитсадках, а й покращувати якість дошкільної освіти¹⁵.

Втім, досі не було здійснено комплексного аналізу проблеми, зокрема, поза фокусом залишилося становище працівниць дитсадків. Цей фокус є важливим з огляду на те, що, по-перше, кількість працівниць, умови їхньої праці та рівень заробітної плати тісно пов'язані з якістю догляду та освіти в дитсадках; по-друге, як і більшість «жіночих» секторів, дошкільна освіта має один із найнижчих рівнів зарплат в Україні. А саме така горизонтальна сегрегація ринку праці — низька зарплата в «жіночих» секторах — один із ключових факторів гендерного розриву в оплаті праці на рівні країни.

ЗМІСТ ТА ЕТАПИ ДОСЛІДЖЕННЯ ДИТСАДКІВ У КОНТЕКСТІ ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ

У рамках дослідження вивчено структурні умови та практики функціонування комунальної інфраструктури догляду за дітьми дошкільного віку в контексті гендерної нерівності та економіки піклування. Структурні умови створені законодавчими та соціокультурними регуляторами, а практики представлені повсякденними, рутинними аспектами функціонування дитсадків.

На першому етапі дослідження проаналізовано чинне законодавство та наявні статистичні дані щодо функціонування системи дошкільної освіти в Україні.

На другому етапі опитано матерів, чиї діти відвідують комунальні дитсадки, та працівниць таких дитсадків (виховательок, помічниць виховательок, методисток, завідувачок тощо). Дослідження сфокусоване на жінках з огляду на методологію дослідження та практичні виклики його організації. По-перше, в основі дослідження — феміністський підхід, що передбачає фокусування на досвіді жінок. По-друге, сфера оплачуваної та неоплачуваної праці по догляду за дітьми дошкільного віку є надзвичайно гендерованою. Так, за даними дер-

жавної статистики у 2019 серед технічного персоналу дитсадків було 82% жінок, а серед педагогічного персоналу — 99%¹⁶.

Відповідальність за догляд за дітьми дошкільного віку та конфлікт між професійними та сімейними обов'язками також є більш типовими для жінок, зважаючи на розподіл гендерних ролей у сучасних українських сім'ях¹⁷. Специфіка такого досвіду вимагає окремого дослідницького підходу та конструкції питань¹⁸.

ВИБІРКА ДОСЛІДЖЕННЯ ТА МЕТОДИ ЗБОРУ ІНФОРМАЦІЇ

Дизайн опитування, здійсненого за змішаною методикою, передбачав комбінування кількісних та якісних (некількісних) методів дослідження.

Методом онлайн опитування за принципом самовідбору (через відкрите запрошення до участі) у травні 2020 р. були опитані 1 480 матерів і 5 032 працівниць дошкільних навчальних закладів з усіх макрорегіонів країни¹⁹ та різних типів населених пунктів. Для органічного збільшення частки респонденток із сільської місцевості команда зверталася до сільських та селищних громад* із проханням розмістити посилання на опитування на фейсбук-сторінках громад.

Масив даних опитування працівниць дитсадків було зважено на основі даних державної статистики про кількість працівниць дитсадків у різних областях країни та типах населених пунктів.

Дані про розподіл респонденток за типами населених пунктів, а також розподіл опитаних працівниць за стажем роботи та посадами наведено в діаграмах 1.1–1.4.

Методом глибинних інтерв'ю з червня до серпня 2020 р. було опитано:

1) 20 матерів із різних макрорегіонів, областей та типів населених пунктів. 5 інформанток проживають у селах, 1 — у смт, 6 — у містах (не обласних центрах), 6 — в обласних центрах, 2 — у м. Київ. 16 інформанток були опитані телефоном індивідуально, 4 — методом групового інтерв'ю (з використанням платформи Zoom).

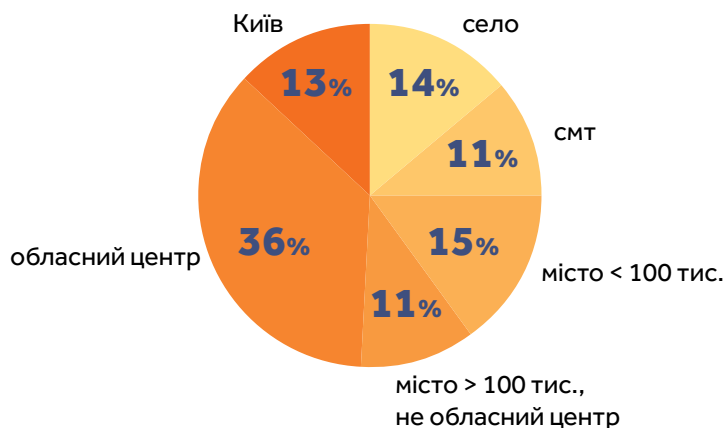
2) 35 працівниць дитсадків із різним стажем роботи та сімейним станом із різних макрорегіонів, областей та типів населених пунктів. З них — 20 вихователюк, 2 виховательки-методистки, 3 помічниці вихователюк, 3 виховательки інклюзивної групи, 7 завідувачок. 9 інформанток проживають у селі, 3 — у смт, 12 — у містах (не обласних центрах), 8 — в обласних центрах, 3 — у м. Київ. Працівниці були опитані телефоном.

Респондентки для глибинних інтерв'ю рекрутувалися за допомогою контактів, які їм пропонувалося залишити під час заповнення анкети кількісного етапу дослідження.

* Контакти громад були отримані з бази даних громад на сайті decentralization.com.ua.

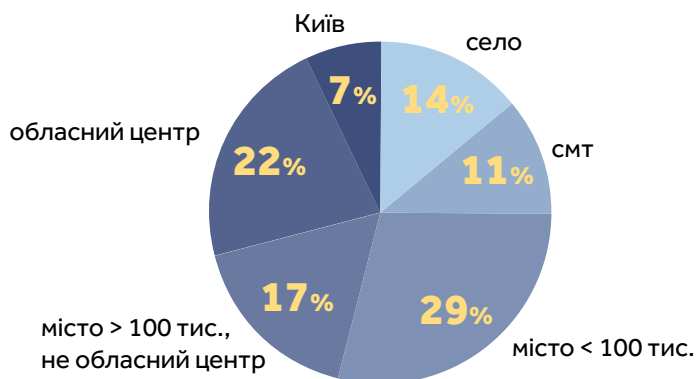
1.1. РОЗПОДІЛ ОПИТАНИХ МАТЕРІВ ЗА ТИПОМ НАСЕЛЕНОГО ПУНКТУ

(онлайн опитування, n=1480)



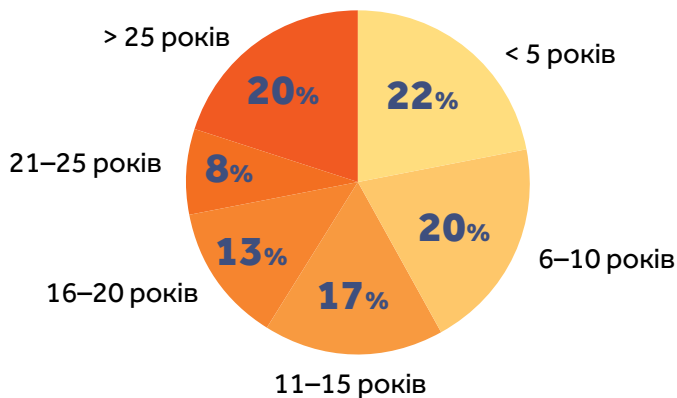
1.2. РОЗПОДІЛ ОПИТАНИХ ПРАЦІВНИЦЬ ДИТСАДКІВ ЗА ТИПОМ НАСЕЛЕНОГО ПУНКТУ

(онлайн опитування, n=5032)



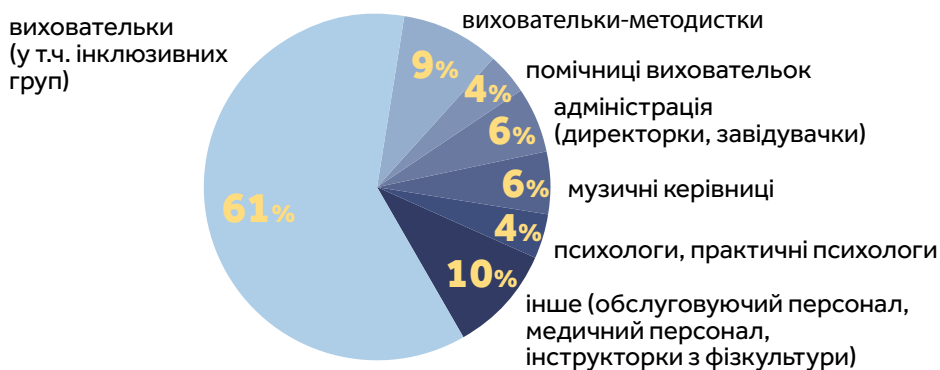
1.3. РОЗПОДІЛ ОПИТАНИХ ПРАЦІВНИЦЬ ДИТСАДКІВ ЗА СТАЖЕМ РОБОТИ

(онлайн опитування, n=5032)



1.4. РОЗПОДІЛ ОПИТАНИХ ПРАЦІВНИЦЬ ДИТСАДКІВ ЗА ПОСАДОЮ

(онлайн опитування, n=5032)



Додатково, з використанням методу експертного інтерв'ю, були опитані бухгалтерка-ревізорка, начальниця департаменту освіти об'єднаної територіальної громади (ОТГ), а також методистка міського управління освіти.

ВИКЛИКИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Результати онлайн опитування не можна вважати статистично репрезентативними, позаяк були опитані респондентки, які мають доступ до інтернету та користуються соціальними мережами. Ризики були знижені за допомогою зважування масиву даних опитування працівниць дитсадків відповідно до даних Державної служби статистики. Водночас використання онлайн методу опитування дало змогу значно підвищити рівень анонімності, а також відвертості респонденток. У разі класичного шляху рекрутування респонденток, довелося б використовувати офіційні канали — департаменти освіти та адміністрації дитсадків, що, ймовірно, знизило б рівень відвертості респонденток. Той самий виклик стосується доступу до матерів дітей дошкільного віку. Єдина можливість сконтактувати з ними — звернутися знову-таки до адміністрацій дитсадків (а для цього потрібні офіційні дозволи, що могло надзвичайно ускладнити дослідження).

Збір польової інформації проводився в період, коли переважна більшість садків не працювала через карантин у зв'язку з COVID-19, що могло вплинути на результати. Тому питання онлайн анкети про режим роботи дитсадка, про баланс оплачуваної та репродуктивної праці супроводжувалися уточненнями, що питання стосується умов роботи та життя до карантину.



СТАТИСТИКА ДОШКІЛЛЯ

Финансирование нужно менять. Если, например, школа финансируется из держбюджета, есть субвенция, которая выделяется на зарплату учителей [...], то детские садики полностью финансируются местным бюджетом. Если бы была какая-то поддержка из государства, то это намного бы облегчило работу местных органов.

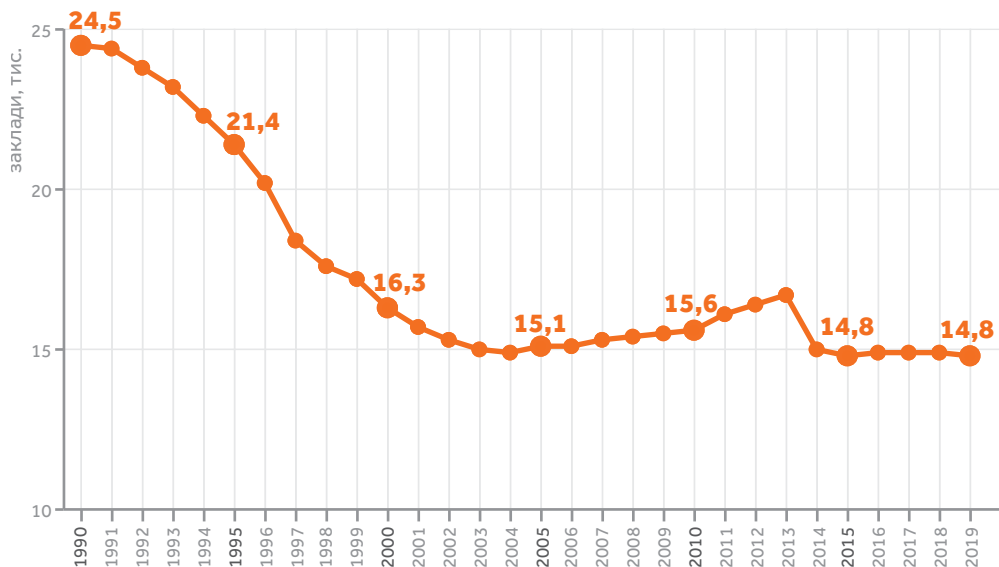
Чиновниця відділу освіти, стаж 3 роки, місто, Південь

ІНФРАСТРУКТУРА ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

Станом на 2019 р. в Україні працює 14,8 тис. закладів дошкільної освіти (ДНЗ), у яких є 1 млн 155 тис.²⁰ місць, що забезпечує охоплення дітей у віці 3–6 років на рівні 58%. Втрата контролю над окремими районами Донецької та Луганської області та зміни в методиці підрахунку (до 2014 р. у статистику враховувалися заклади, які фактично не працювали) не дає змоги точно оцінити динаміку кількості закладів (графік 2.1), але очевидно, що кількість закладів поступово скорочувалася з 1990 р., а деяка стабільна позитивна динаміка почалася з 2004 р. Після падіння у 2013 р. у зв'язку з втратою контролю над частиною територій країни, кількість закладів залишається відносно стабільною.

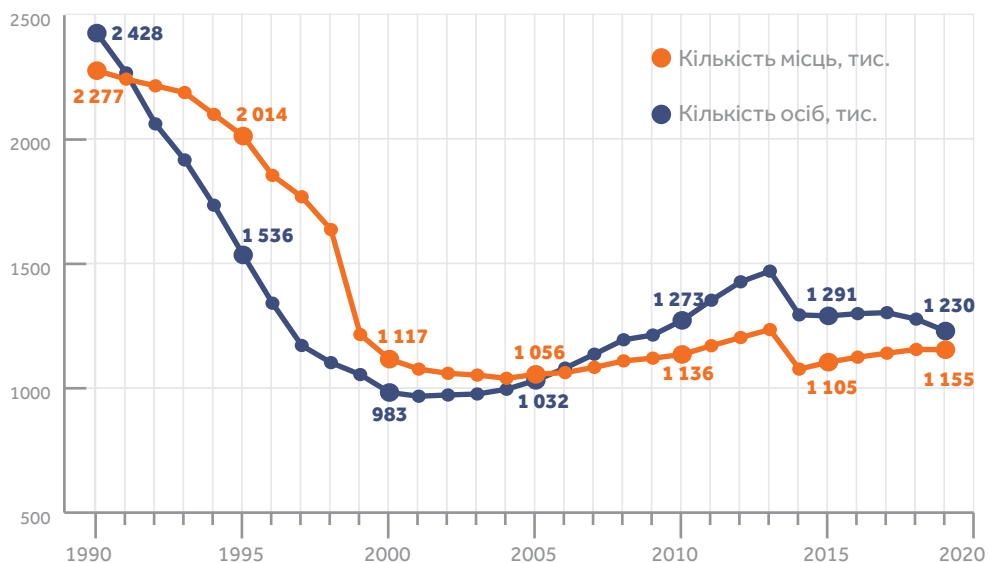
З 2014 р. дещо зростає кількість місць у закладах, однак залишається проблема переповненості — у 2019 р. кількість дітей у дитсадках перевищувала кількість місць на 75 тис. (графік 2.2). Це найнижчий показник різниці між потужностями закладів і кількістю дітей, починаючи з 2008 р. У період 2015–2018 рр. черга в дитсади скоротилася на 63%²¹; кількість дітей на 100 місць у закладах знизилася від 120 у 2012–2014 рр. (129–132 у містах та 94 у сільській місцевості) до 105 у 2019 р. (115 та 80 відповідно). Однак, важко сказати, яку частину проблеми вирішили шляхом створення нових дитсадків, а яку — шляхом порушення нормативів наповнюваності груп. Частково зменшення черги можна пояснити також динамікою народжуваності, яка дещо зростала після 2002 р., та впала після 2013 р.

2.1. КІЛЬКІСТЬ ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ, ТИС.



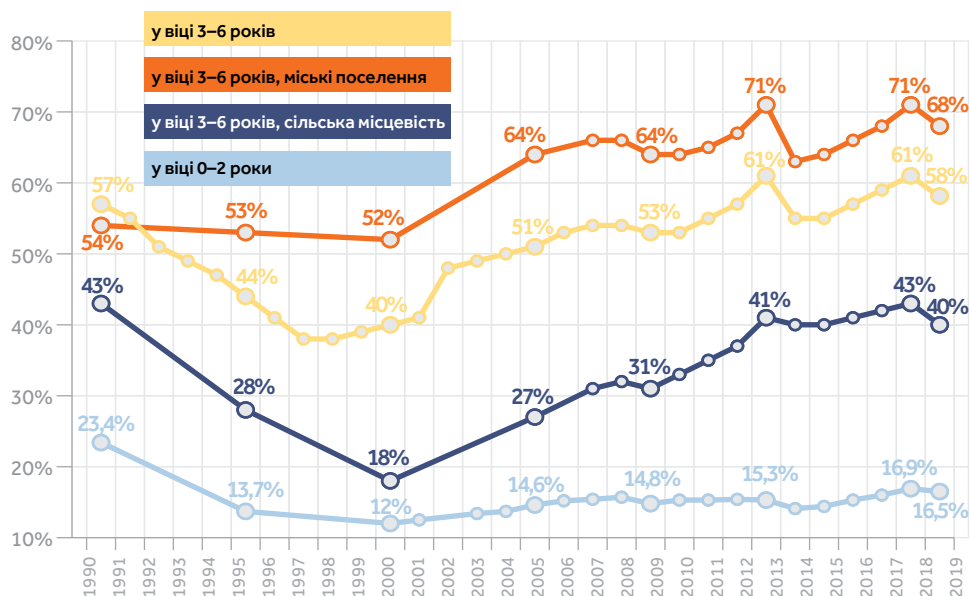
За даними Державної служби статистики

2.2. ПОТУЖНОСТІ ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ



За даними Державної служби статистики

2.3. ОХОПЛЕННЯ ДІТЕЙ ЗАКЛАДАМИ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ



За даними Державної служби статистики

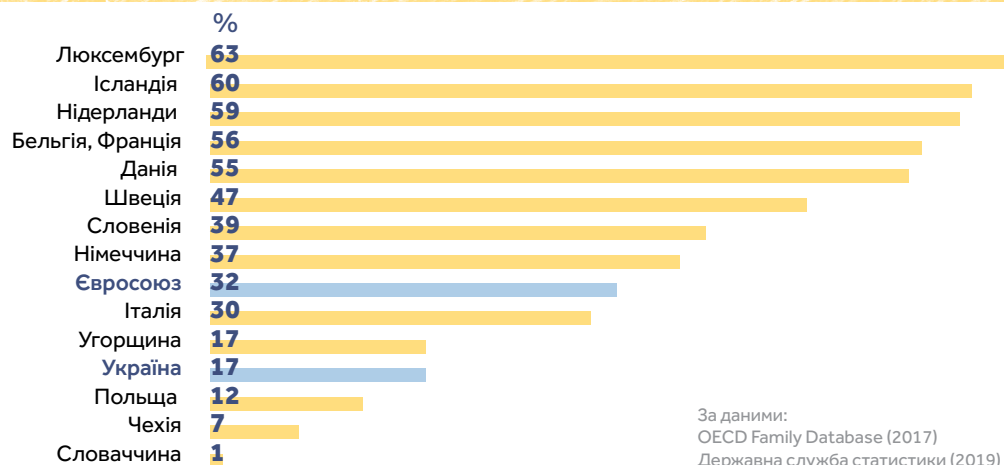
Якщо говорити про охоплення дітей закладами дошкільної освіти (графік 2.3), то показник охоплення у віці 3–6 років поступово зростав з 1998 р., а останні чотири роки стабілізувався на рівні приблизно 60% (58% у 2019 р.). У міських поселеннях у 2019 р. охоплення становило 68%, а в сільській місцевості — 40%. Однак тут варто зазначити, що з 2013 р. в охопленні ДНЗ враховується соціально-педагогічний патронаж. Хоча він може виконувати освітню функцію, однак не виконує функцію догляду за дітьми, іншими словами — не створює умов для повернення молодих матерів до економічної активності.

Водночас охоплення дошкільною освітою дітей до 3 років залишається низьким — на рівні 16,5% у 2019 р. Навіть у цій частці мова йде переважно про дітей віком від 2 до 3 років — у закладах дошкільної освіти станом на 2019 р. перебуває лише 31 дитина віком до 1 року, та 11 486 дітей віком 1–2 роки (0,1% від загальної кількості)²². Ймовірно, в останню категорію переважно потрапляють діти, які йдуть у ясла трохи швидше ніж у 2 роки. Якщо розглянути дані Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), то Україна помітно відрізняється від більшості європейських країн низькою часткою дітей віком до 3 років, які охоплені послугами інституційного чи позасімейного догляду (графік 2.4).

Варіантів догляду за дітьми молодшого віку держава пропонує критично мало — для цього немає інфраструктури та умов. Зважаючи, що матері в цей

2.4. ЧАСТКА ДІТЕЙ ДО 3-Х РОКІВ, ОХОПЛЕНИХ ПОЗАСІМЕЙНИМ ДОГЛЯДОМ

(відвідують центри денного догляду або доглядаються ліцензованими нянями)



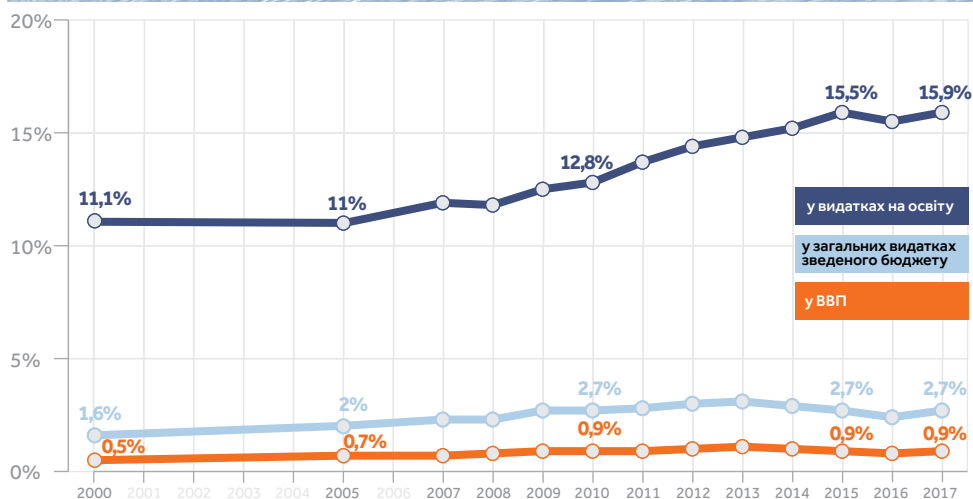
період перебувають у фактично неоплачуваній відпустці по догляду й більшість із них не може повернутися до економічної активності, така ситуація негативно впливає на їхню економічну самостійність та загальне становище сімей із дошкільнятами.

ФІНАНСУВАННЯ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

Частка видатків на дошкільну освіту у ВВП зростала до 2012 р., була найвищою у 2012–2014 рр. (1–1,1%), та стабілізувалася на рівні 0,8–0,9% ВВП з 2015 р. (графік 2.5). Частка видатків на дошкільну освіту у зведеному державному бюджеті була найвищою у 2013 р. (3,1%), а останніми роками дещо зменшилася — до 2,7% у 2017 р. У видатках на освіту частка на дошкільну освіту поступово зростала з початку 2000-их, сягнувши 15,9% у 2017–2018 рр.

Частка видатків на дошкільну освіту у видатках на освіту на рівні 15,9% є одним із найвищих показників, у порівнянні з країнами ОЕСР (вище лише у Швеції та Чилі), однак в абсолютних показниках постійного долара США²³, у 2013 р. на одну дитину на рік у сусідніх країнах ЄС виділялося набагато більше: у 2,1 разу у Польщі, у 2,3 разу в Угорщині, у 2,4 разу в Словаччині та у 2,7 разу більше в Чехії²⁴. Інакше кажучи, висока частка видатків на дошкільну освіту нівелюється загалом низьким фінансуванням освіти в Україні (6% від ВВП у 2017 р.), та малим обсягом загального бюджету.

2.5. ВИДАТКИ НА ДОШКІЛЬНУ ОСВІТУ В УКРАЇНІ



За даними: Дошкільна освіта в Україні [2010–2017]. Статистичні бюлетні / Державна служба статистики

До того ж на відміну від шкільної освіти видатки на дошкільну освіту в Україні фактично повністю лежать на місцевих бюджетах, які не отримують субвенцій із центрального бюджету на цей сектор. У 2019 р. на дитсадки загалом ішло 6,4% видатків місцевих бюджетів²⁵.

ПЕРСОНАЛ ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

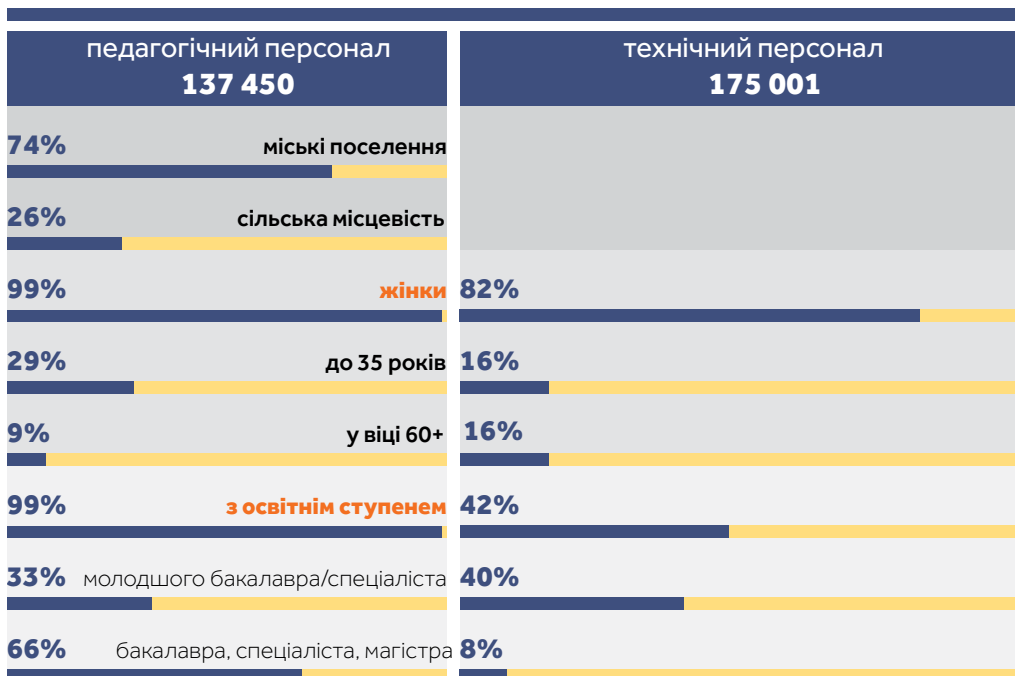
У державних та комунальних ДНЗ працює понад 300 тис. людей, з них понад 130 тис. педагогічного персоналу і приблизно 175 тис. технічного персоналу (графік 2.6). Переважна більшість як педагогічного (99%), так і технічного (82%) персоналу — це жінки. Іншими словами, дошкілля є традиційним «жіночим» сектором, який відіграє важливу роль для жіночої зайнятості, умов та оплати праці, а отже — для становища жінок в Україні.

Майже всі педагогічні працівниці (99%) та майже половина технічного персоналу (48%) мають освітній ступінь. Водночас 66% педагогічного персоналу мають ступінь бакалавра, магістра чи спеціаліста.

Якщо порівнювати потребу штатів ДНЗ з кількістю реально зайнятих посад (графік 2.7), то очевидно, що закладам бракує персоналу і ця проблема загострюється з часом. Якщо у 2010 р. незаповненими були 1,6% посад²⁶, то у 2015 р. вже 3%²⁷, а у 2019 р. — 3,7%. Фактично зараз мова йде про те, що в середньому в кожному закладі є незаповнене штатне місце.

2.6. ОБЛІКОВА КІЛЬКІСТЬ ПЕРСОНАЛУ В ЗАКЛАДАХ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ, 2019

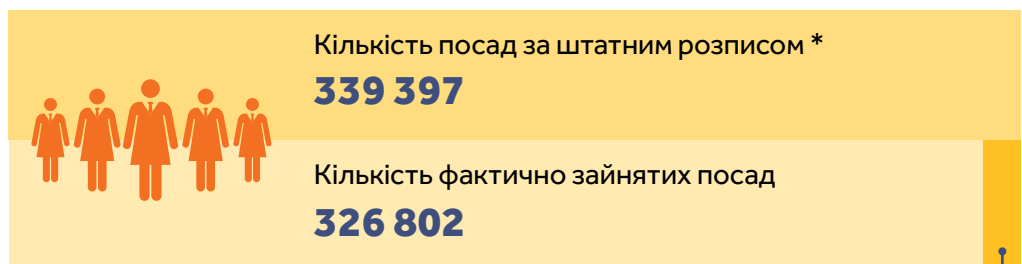
загалом **312 451***



За даними Державної служби статистики

* 99% у державних/комунальних закладах

2.7. ШТАТИ ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ, 2019



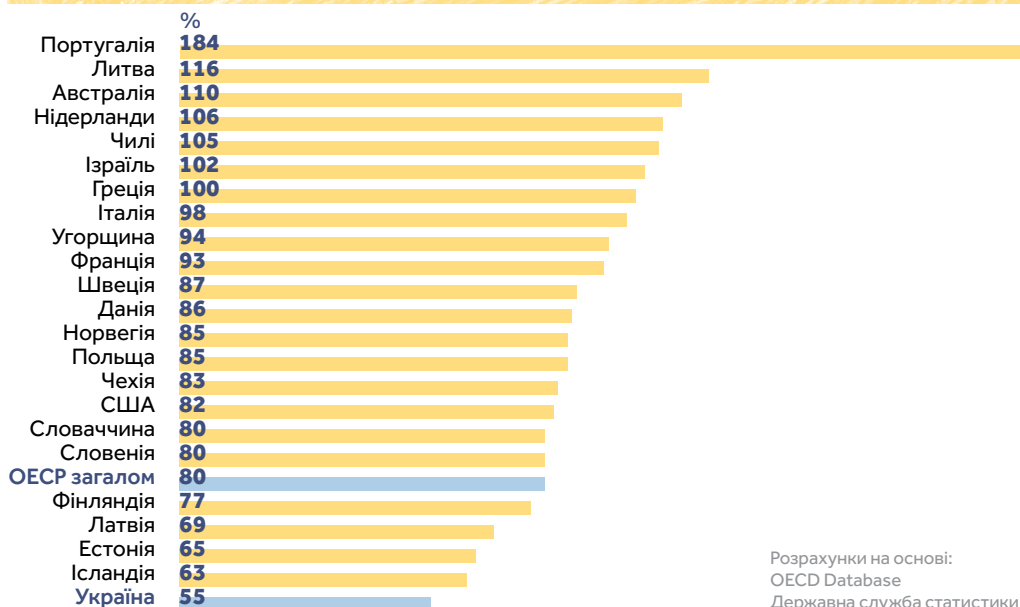
Кількість незайнятих посад
12 595 = 3,7%

За даними Державної служби статистики

* 99% у державних/комунальних закладах

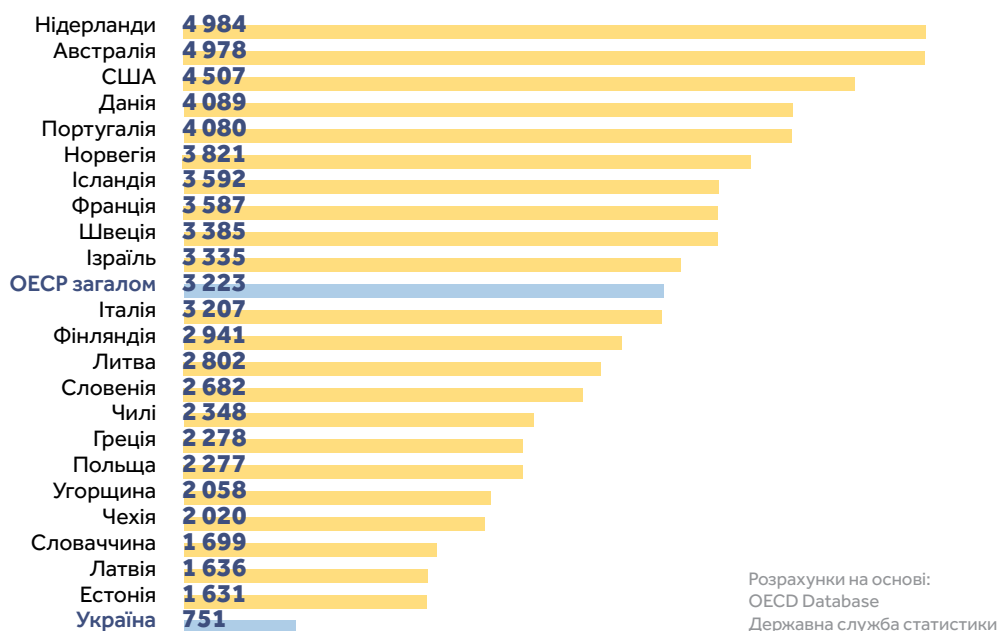
2.8. ЗАРПЛАТА ВИХОВАТЕЛЬНОК У ДЕРЖАВНИХ/КОМУНАЛЬНИХ ДИТСАДКАХ

(% від середньої по країні)



2.9. ЗАРПЛАТА ВИХОВАТЕЛЬНОК У ДЕРЖАВНИХ/КОМУНАЛЬНИХ ДИТСАДКАХ

(до відрахувань, PPP USD)



Ні МОН, ні Державна служба статистики не дають інформацію про середні зарплати у дошкіллі. За даними цього дослідження (які будуть детально обговорені далі), виховательки груп загального розвитку навесні 2020 р. у середньому отримували 5 051 грн (після всіх відрахувань), і це на той момент становило всього 55% середньої зарплати по країні. Щоб зрозуміти, наскільки універсальною є ситуація з таким знеціненням праці у комунальних дитсадках, варто провести порівняння з іншими країнами (графік 2.8).

Тож якщо порівнювати з тими країнами, щодо яких є потрібна інформація, то праця українських вихователек є найбільш знеціненою. У середньому по країнах ОЕСР зарплата вихователек сягає 80% середньої зарплатні. У низці країн вона дорівнює або перевищує середні значення по економіці, зокрема у Греції, Ізраїлі, Чилі, Нідерландах, Австралії, Литві, Португалії. У Фінляндії, на яку свого часу орієнтувалися потуги реформи системи дошкільної освіти в Україні, зарплата вихователек становить 77% від середньої оплати праці.

Якщо порівнювати зарплати у міжнародних доларах* (графік 2.9), зарплата українських вихователек є найнижчою серед країн, щодо яких є дані. Найближчою «сусідкою» є Естонія, де середньомісячна зарплата вихователек більше як у два рази перевищує українські показники. Українські виховательки мають майже у сім разів нижчу зарплату, ніж виховательки Нідерландів, які очолюють рейтинг. У вже згаданій Фінляндії виховательки отримують майже в чотири рази більшу зарплатню, ніж в Україні.

РЕЗЮМЕ

Висока частка фінансування дошкільної освіти у загальних освітніх видатках є недостатньою, щоби забезпечити належне функціонування існуючої інфраструктури ДНЗ, не кажучи вже про їхній розвиток — у кількісних та якісних показниках, а також у показниках розширення вікового охоплення. Це призводить до низки проблем, які ускладнюють повернення матерів із малими дітьми до економічної активності та негативно впливають на їхнє становище.

Важлива роль, яку працівниці дитсадків виконують у суспільстві, а також їхня висока кваліфікація дисонує з низькими зарплатами. Це не лише призводить до скрутного матеріального становища жінок та їхніх сімей, а також створює проблеми з кадрами, що негативно впливає на здатність дитсадків виконувати свої функції.

Низькі зарплати, брак кадрів та місць, спричинені недостатнім фінансуванням інфраструктури дитсадків, призводять до численних порушень чинних норм законодавства.

* Умовна грошова одиниця, яка дає змогу порівнювати місцеві валюти з поправкою на їхню купівельну спроможність всередині країни.

ЗАКОНОДАВЧЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ ТА ЙОГО ОБМЕЖЕННЯ

ЗАГАЛЬНЕ ЗАКОНОДАВЧЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

Робота дошкільних навчальних закладів в Україні регулюється низкою нормативних актів різних рівнів, починаючи з Декларації прав дитини та Хартії основних свобод Європейського Союзу і закінчуючи рішеннями місцевого самоврядування. Однак є і спеціальний Закон України «Про дошкільну освіту».

Відповідно до Закону «Про дошкільну освіту», **головна функція** садочка полягає у всебічному розвитку дитини, виконанні вимог Базового компонента дошкільної освіти (знання, які мають бути в дитини перед школою), та здійсненні соціально-педагогічного патронату сім'ї.

У законі фактично нічого не сказано про доглядову функцію ДНЗ. Тобто, заклад може функціонувати, виконуючи освітню функцію, проте він не обов'язково має бути орієнтований на забезпечення повноцінного позасімейного догляду. Отже, садок може працювати неповний день, закриватися на літо, «охоплювати» дітей дошкільною освітою (але не доглядом) за допомогою соціально-педагогічного патронату тощо — особливо якщо в місцевому бюджеті немає коштів. Також, у результаті, обов'язковим є прийом у садочок дітей лише безпосередньо перед школою, а дітей молодшого віку візьмуть тільки за наявності місць. Усе це обмежує можливості матерів повернутися до економічної активності після народження дитини.

Мінімальний вік, з якого приймають дітей до дитсадків — 1 рік. До 2017 р. він становив 2 місяці, однак фактично така вимога не виконувалась. Зараз немовлят можуть приймати лише ясла сімейного типу.

Перебування дітей у ДНЗ є безкоштовним. Іноземці та особи без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, здобувають дошкільну освіту в такому ж порядку.

Однак у процесі децентралізації почастішали випадки, коли місцева влада намагається ввести плату за відвідування ДНЗ для дітей з іншими місцем реєстрації. Це торкнулось і іноземців, і громадян України. Подібні ініціативи є, наприклад, у Києві²⁸, Тернополі²⁹, Львові³⁰. Ексочільниця МОН Лілія Гриневич заявляла³¹, що подібні рішення суперечать Конституції. А в Тернополі домоглися скасування у суді. У Києві влада погодилась³² на те, що *«батьки, які працюють і сплачують податки у столиці, є потенційними отримувачами “картки киянина”, а отже, можуть розраховувати на місце в дитячому садочку нарівні з киянами»*. Процедура вимагає для одного з батьків легального працевлаштування у Києві. Інші варіанти — нотаріально завіреним договором на оренду житла з реєстрацією дитини. Зважаючи на тіньову зайнятість та тіньовий ринок оренди житла, подібні ініціативи створюють нерівність у доступі до дитсадків.

ІНФРАСТРУКТУРА ТА НАПОВНЮВАНІСТЬ ЗАКЛАДІВ

Утримувати наявні та будувати нові садочки має місцева влада. У 2018 р. МОН пропонувало³³ додати державну субвенцію. Однак пропозиція прийнята не була, тож майже стовідсотково своїм коштом утримують садочки як великі міста, так і невеликі населені пункти та ОТГ.

Закон України «Про освіту» дозволяє садочкам «заробляти». Вказано, що джерелами фінансування можуть, серед іншого, бути **добровільні пожертви** та цільові внески фізичних і юридичних осіб, а також інші кошти, не заборонені законодавством. Державні та комунальні садки можуть надавати платні освітні та інші послуги, перелік³⁴ яких затверджує Кабінет Міністрів України.

Відповідно до віку дітей встановлено такі **норми комплектування груп**: до 10 осіб для дітей віком до 1 року та в групах із короткотривалим і цілодобовим перебуванням; до 15 осіб для дітей віком від 1 до 3 років, у різновікових групах та в оздоровчий період; до 20 осіб для дітей віком від 3 до 7 років; не більш як троє дітей з особливими освітніми потребами в інклюзивних групах.

Меншу кількість дітей приймати можна. У селах наповнюваність дозволено коригувати залежно від демографічної ситуації.

Норма 15 дітей в оздоровчий період може спонукати адміністрацію не допускати частину дітей до відвідування садочка влітку. Через короткі відпустки це стає проблемою для багатьох батьків.

Також виховательки стикаються з регулярною відсутністю замін. У наказі МОН «Про затвердження Типових штатних нормативів дошкільних навчальних закладів»³⁵ вказано максимум штатних одиниць на групу, але не мінімум; та й фактор переповненості груп не враховується під час розраховування штату.

Для міст є більш актуальною ситуація з нестачею місць у дитсадках, тому норми наповненості груп повсякчас порушуються, що впливає на комфорт і безпеку перебування дітей, навантаженість працівниць, можливість реалізації освітньої функції та розвитку. Відповідно до державних будівельних норм «Планування та забудова територій», на 1 000 мешканців населеного пункту мають бути 38 місць у ДНЗ. У 2018 р. було дозволено розміщувати заклади у житлових будинках, що, на думку влади, мало б частково вирішити проблему.

Для цих цілей також було введено **електронну чергу**. Рішення про її впровадження приймає місцева влада. У деяких містах, наприклад, Києві, черга існує більш ніж п'ять років. У деяких її немає досі. Відповідно до особливостей функціонування системи, найшвидше місце отримають ті, хто першими зареєструвалися. Система дозволяє стояти в черзі одразу до декількох садків. Пріоритетне право на зарахування мають діти з особливими освітніми потребами або з проблемами зі здоров'ям (до відповідних спеціалізованих чи санаторних садків) та інші пільгові категорії.

Недоліками черги називають відсутність гарантій потрапити до одного садочка братам/сестрам³⁶. Існує ризик втратити місце, відмовившись від садочків, які обрали «про запас», оскільки після двох відмов дитину «викидає» з черги. Іноді, наприклад, у Києві, спершу зараховують дітей киян³⁷, що ускладнює становище орендарів — зважаючи на майже повністю тіньовий ринок оренди. Також батьки нарікають³⁸ на непрозорість отримання статусу пільгових категорій.

З 2017 р. всі ДНЗ мають приймати, зокрема, дітей з особливими освітніми потребами (ОПП), відповідно до принципів **інклюзивної освіти**. Інклюзивні групи утворюють на підставі письмового звернення батьків або законних представників. На групу має бути від однієї до трьох дітей з ООП, залежно від стану її здоров'я та розвитку³⁹. Тобто, за законом, інклюзивні групи можуть створювати у будь-якому ДНЗ, який у такому разі стає комбінованим. І садок має забезпечити таку групу відповідними умовами, персоналом та допустити до освітнього процесу асистентку чи асистента дитини з ОПП.

Асистенткою чи асистентом дитини може бути будь-хто, однак така посада є неоплачуваною. Тобто якщо сім'я не може оплатити найману працівницю, найімовірніше, цю функцію буде виконувати мати, не маючи змоги повернутися на ринок праці.

Окремо існують спеціалізовані та санаторні садки або садки з відповідними групами, куди приймають дітей виключно з відповідними медичними висновками. У Києві це загалом майже 250 закладів різного профілю.

Однак у столиці до цього переліку включені й центри розвитку дітей, які можуть бути платними. Також частина спеціалізованих закладів пропонують лише короткотривале перебування: наприклад, єдина установа для дітей із психоневрологічними захворюваннями й одна з п'яти — для дітей із порушеннями слуху. Також постає питання логістики. У менших населених пунктах вибір для дітей з особливими потребами значно вужчий. Вирішити такі проблеми мала б саме інклюзивна освіта, однак на практиці виникає низка питань до пошуку кадрів, оплати їхньої праці та створення належних умов перебування дітей.

РЕЖИМ РОБОТИ, ХАРЧУВАННЯ ТА САНІТАРНІ НОРМИ

Режим роботи ДНЗ встановлюється засновником, найчастіше — місцевою владою. Загальні рекомендації — 12 годин, або 10,5 годин із черговою групою. За потреби перебування може бути різнотривалим, цілодобовим, можливе введення чергових груп у вихідні та святкові дні, можуть створюватися заклади із сезонним перебуванням.

На практиці ж, через брак персоналу та коштів на достатню кількість ставок, частина ДНЗ працює менше годин. Це не збігається з типовим робочим графіком батьків. До 19:00 можуть бути чергові групи, а вечерея, проте, відсутня.

Групи короткотривалого перебування або прогулянкові групи — 4 години на день — пропонуються найчастіше для найменших або коли садочки переповнені

й такий варіант дає можливість усе ж потрапити по електронній черзі. Про повноцінну зайнятість для матері, у такому випадку, зазвичай не йдеться.

З 1 червня до 31 серпня у ДНЗ триває **оздоровчий період**. За рекомендаціями МОН⁴⁰, він має супроводжуватися фізичною активністю дітей, максимально тривалим перебуванням на свіжому повітрі та водними процедурами.

Як зазначалося вище, кількість дітей у групі в цей період має бути 15. У поєднанні з періодом відпусток для вихователюк можливості для перебування дітей скорочуються. Це питання має вирішувати місцева влада. У Києві поширена практика, коли розташовані поруч садочки по черзі протягом літа приймають дітей. У деяких регіонах варіантів для перебування дітей у садочках улітку взагалі не пропонують.

Вартість харчування у садочках визначають органи місцевого самоврядування або відповідні органи управління. Тож суму можуть частково компенсувати місцеві бюджети. Наприклад, у Києві покривають 30% вартості, а до 2015 р. покривалось 50%.

Годувати дітей мають кожні 3–4 години, а в раціоні мають бути свіжі фрукти, м'ясо, риба, яйця, молочні продукти⁴¹. У спеціалізованих та санаторних групах може бути спеціальна дієта та п'ятиразове харчування.

Безкоштовно або за зниженою вартістю харчування надають за рішенням органу місцевого самоврядування коштом місцевого бюджету для низки пільгових категорій, зокрема: дітей-сиріт, дітей, позбавлених батьківського піклування, дітей з інвалідністю, дітей із малозабезпечених сімей тощо.

Пільгу не можна отримати автоматично, а лише після надання до садочка відповідних документів. Тобто, наприклад, якщо в дитини інвалідність, яка не впливає на якість життя, то батьки можуть про право на пільгу й не знати. Також, оскільки рішення про пільги приймає місцева влада, вони можуть бути скорочені чи відсутні, якщо у місцевому бюджеті недостатньо коштів.

Санітарні норми та контроль за станом здоров'я дітей у садках прописані досить детально у відповідному регламенті⁴². Деякі його норми були спрощені у 2016 р. Наприклад, садкам дозволили не мати власної кухні та пральні, знято заборону на використання двоярусних ліжок, дітей після тимчасової відсутності не з причин хвороби дозволили приймати без медичних довідок.

Однак дуже детальними залишилися вимоги до регулярних прибирань, дезінфекції, особливо на період карантину, провітрювань, температурного режиму +19–23 °С та вологості повітря від 40% до 60%. Обов'язковим є медогляд персоналу.

Медогляд часто є платним. Чи покриває його вартість місцевий бюджет — вирішує місцева влада. Відповідно, у частині населених пунктів працівникам доводиться проходити медогляд за власний кошт, часом — у позаробочий час.

НАВАНТАЖЕННЯ ТА ЗАРПЛАТА ПРАЦІВНИЦЬ САДОЧКІВ

Ставки по зарплатах педагогічного персоналу визначає МОН⁴³ на основі урядової Єдиної тарифної сітки⁴⁴.

Відповідно до статті 61 Закону «Про освіту», посадовий оклад педагогічних працівників найнижчої кваліфікаційної категорії встановлюється в розмірі трьох мінімальних заробітних плат. Кожна наступна категорія додає не менше 10%.

Якщо цю норму закону було б виконано на момент опитування навесні 2020 р., то зарплата педагогічних працівниць садочків становила б щонайменше **11 400 грн «чистими»**. Натомість зібрані дані свідчать про середні суми приблизно 5 000 грн «чистими». До того ж у половини опитаних зарплата була ще нижчою.

Так відбувається, оскільки зарплати працівниць ДНЗ регулює Єдина тарифна сітка⁴⁵. І з 2017 р. її відв'язали від мінімальної зарплати і встановили найнижчий показник на рівні прожиткового мінімуму для працездатної особи⁴⁶.

Тобто мінімальна виплата працівниць дитсадків формально може бути (навіть з урахуванням коефіцієнтів) меншою за мінімальну зарплату. Однак аби не порушувати Закон «Про оплату праці», зарплати дотягують до «мінімалки» завдяки різним надбавкам, які насправді мають виплачуватися додатково до основної зарплати.

З 1 вересня 2020 р. ставки підвищили на 10%, те ж саме має відбутися⁴⁷ з 1 січня 2021 р. Однак це підвищення на практиці часто дає змогу зарплатам працівниць «не відставати» від підняття мінімальної зарплати.

Атестація педагогічних працівників та працівниць здійснюється зазвичай один раз на п'ять років⁴⁸.

За результатами атестації визначається відповідність педагогічних працівниць чи працівників займаній посаді, встановлюється їхня кваліфікаційна категорія (спеціаліст, спеціаліст другої категорії, спеціаліст першої категорії, спеціаліст вищої категорії).

Частина працівниць у садочках стикаються з тим, що від них вимагають ступінь магістра саме за спеціальністю «Дошкільна освіта». Або ж бакалавра за цією спеціальністю, а повну вищу педагогічну освіту за іншим фахом. Втім, пункт 3.26 та 4.10 «Типового положення про атестацію педагогічних працівників»⁴⁹ дозволяє після проходження атестації працювати виховательками фактично з будь-якою повною вищою освітою. А також надалі підвищувати кваліфікаційну категорію. Асоціація працівників дошкільної освіти зверталася⁵⁰ до МОН із проханням додатково роз'яснити це питання.

Педагогічне **навантаження** на тиждень, відповідно до штатного розпису⁵¹, стартує від 18 годин для керівниць гуртків, 20 годин для вчительок (дефектологів, логопедів) та психологів у компенсуючих та інклюзивних ДНЗ, 24 години для музичних керівниць та 30 годин для інструкторок із фізкультури. Вихователки груп загального розвитку мають навантаження 30 годин на тиждень, а помічниці виховательок — 40 годин; вихователки в інклюзивних та компенсуючих групах — 25 годин, а асистентки в таких групах — 36 годин. 36 годин на тиждень також працюють вихователки-методистки, а соціальні педагоги та практичні психологи — до 40 годин.

Значну частину робочого часу виховательок займає «паперова робота», у якій вони мають звітувати про свою педагогічну діяльність, розробляти програми, заповнювати різноманітні плани. Часто це стає головним критерієм оцінювання ефективності й забирає багато ресурсів від реальної роботи з дітьми. Підготовка до занять, яку працівниці часто роблять удома, не зараховується до робочого часу.

З 1 січня 2020 р. для більшості педагогічного персоналу ДНЗ збільшили відпустку до 56 календарних днів⁵². Це стосується вихователок, зокрема груп загального розвитку, асистенток вихователок, а також вчительок-дефектологів та вчительок-логопедів.

Для директорок (окрім санаторних та спеціальних садків, де відпустка триває теж 56 днів), завідувачок, вихователок-методисток, інструкторок із фізкультури, музичних керівниць, практичних психологів і соціальних педагогів тривалість відпустки становить 42 дні. МОН на запит профспілки освітян відмовилось⁵³ її подовжити для цих категорій. А найменшою є відпустка для помічниць вихователок — 28 днів. І це попри те, що часто «няні» через нестачу кадрів доглядають за дітьми нарівні з виховательками.

РЕЗЮМЕ

На законодавчому рівні існує низка інституційних обмежень, які можуть перешкоджати передусім реалізації доглядової функції дитсадка — саме тієї функції, яка впливає на становище матерів дошкільнят. Найперше, це фокус законодавства саме на освіту та розвиток в дитсадках, який проявляється як на базовому визначенні функцій закладів, так і в інших нормах, котрі регулюють окремі аспекти діяльності дитсадків. Зокрема, це рекомендаційний характер багатьох положень законодавства, виконання яких на практиці залежить від фінансової спроможності та рішень місцевої влади, котра фінансує дошкілля. Також брак коштів повсякчас призводить до порушення наявних норм.

Однак, не все залежить від місцевої влади. Зокрема, центральна влада ухвалює рішення, які прямо визначають оплату праці в дитсадках, втім, не бере на себе частину фінансування закладів.

Як саме наявна інфраструктура дитсадків, її фінансування, законодавче регулювання та його порушення впливають на становище матерів і працівниць — буде розглянуто в наступних розділах.

ДИТСАДКИ ОЧИМА МАТЕРІВ

Опитування стосувалося оцінки матерями різних аспектів роботи дитсадків: харчування, умов перебування, кваліфікації виховательок, графіка роботи та розташування тощо.

У першій частині аналізу увагу зосереджено на тих аспектах, які стосуються роботи дитсадків як важливого ресурсу економічної активності матерів дітей дошкільного віку. Йдеться, зокрема, про влаштування дитини до дитсадка та про графік роботи цих закладів.

У другій частині йде мова про оцінку опитаними матерями інших умов перебування дитини у дитсадку: харчування, стану приміщень, роботи персоналу тощо. Робиться особливий акцент на умовах, які потенційно або фактично можуть впливати на можливість матерів працювати, наприклад, наповненість груп, температура в приміщенні (що впливає на захворюваність дітей), доступність інклюзивних груп та можливості відвідування дитсадка дитиною з особливими потребами у харчуванні.

У третій частині представлено уявлення опитаних матерів про основну роль дитсадка та про хороший дитсадок.

ДИТСАДКИ ТА ЕКОНОМІЧНА АКТИВНІСТЬ МАТЕРІВ: МОЖЛИВОСТІ ТА ОБМЕЖЕННЯ

Влаштування в дитсадок

За даними опитування кадрового порталу HeadHunter, проведеного у 2016 р., з-поміж опитаних матерів лише третина повністю використовують відпустку по догляду за дитиною, 7% повернулися до роботи через 1–3 місяці після народження дитини, 10% — через 4–6 місяців, 19% — через 7–12 місяців. Причинами раннього виходу на роботу 40% респонденток назвали матеріальний стан сім'ї, який не давав змоги тривало перебувати у відпустці, 26% — побоювання втратити кваліфікацію, 19% — втому від хатніх справ і рутини, 16% — бажання самореалізуватися та професійно зростати, тощо⁵⁴.

Раннє повернення матерів до роботи утруднене браком інституційних можливостей для поєднання оплачуваної та репродуктивної праці. Брак цих мож-

ливостей, серед іншого, пов'язаний з тим, що ДНЗ фактично не приймають дітей до 2-х років. Водночас доступність дитсадків утруднює економічну активність саме матерів, адже за різними даними лише приблизно у 1–2% випадків у відпустку по догляду за дитиною йдуть чоловіки⁵⁵.

Відповідно до Закону України «Про дошкільну освіту», мінімальний вік прийому дітей до дитячих садків — 3 роки. До ясел, ясел-садків та комбінованих закладів приймають з 1 року; з 2-х років приймають до ясел та ясел-садків компенсуючого типу дітей з ОПП. До 2017 р. формально до ясел приймали у віці від 2 місяців, однак фактично норма не виконувалась: наприклад, у 2015 р. на всю Україну в ДНЗ перебувало 8 дітей віком до 1 року⁵⁶ (у 2019 р. — 31 дитина). Чинною ця норма залишилася лише для закладів дошкільної освіти сімейного типу. У відповідь на запит в МОН повідомили, що такі заклади створюються для дітей, що перебувають у сімейних стосунках.

Існують і неформальні практики регулювання вступу дитини до дитсадку, що прив'язані не до віку, а до сформованих навичок самообслуговування: *«Нам казали, щоб вона вміла і тримати чашку сама, а вже була без соски, щоб уже без памперсу ходила на горшок і там +/- вміла щось одягатись-роздягатись»* (обласний центр, Схід).

Переважна більшість опитаних матерів (64%) вказали, що дитина почала ходити у дитсадок у віці 2–3 років, лише 18% зазначили, що це сталося у віці 1–2 роки (переважно йдеться про неповні два роки). Фактично дитсадки є малодоступними для дітей молодше двох років. Відповідно, у разі повернення до роботи матері покладаються або на сімейні ресурси (допомогу старшого покоління), або на ринок відповідних послуг (няні та приватні дитсадки). Наприклад, 14% опитаних матерів мали досвід послуг приватної няні.

Кожна п'ята опитана (18%) зазначила, що дитина пішла у дитсадок уже після трьох років, що, ймовірно, ускладнює повернення матерів до праці (графік 3.1).

Втім, переважна більшість опитаних матерів (88%) зазначили, що дитина пішла в садочок тоді, коли вони й хотіли/планували. Це, серед іншого, обумовлено соціокультурними очікуваннями щодо оптимального віку дитини для початку відвідування дитсадку, а також розумінням, що в українських дитсадках немає умов для перебування дітей молодшого віку. В уявленнях наших інформанток цей вік — два-три роки.

[Найкращий вік —] від трьох років, тому що дитина в три роки вже більше розуміє, може більше сказати, [...] щоб її розуміли. І взагалі той емоційний стан: вже вона не так прив'язана до мами, до тата і тоді вже може вона йти впевненіше, і адаптація легше потім.

Місто, Захід

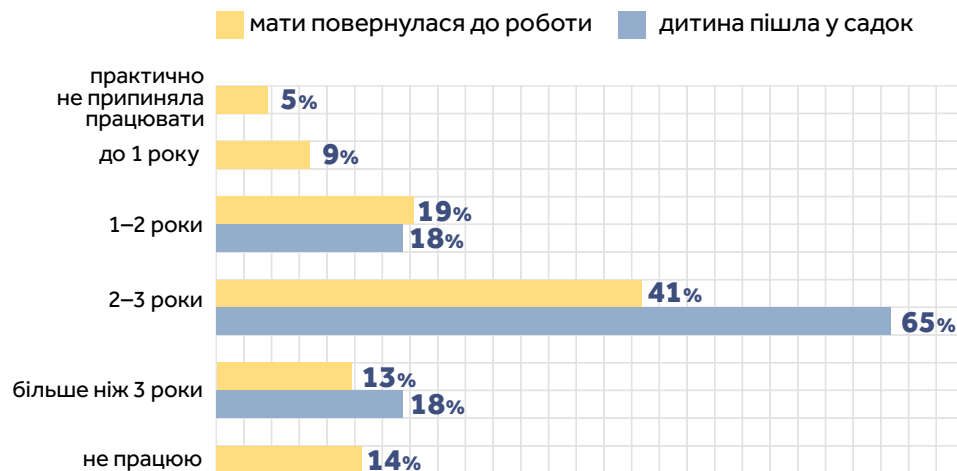
У нас взагалі, в принципі, проблема з дитячими садочками. [...] Ну, черга дуже велика, наприклад, і дуже багато дитячих садочків, які віддані в оренду [...]. Тому от близько мого дому проблема велика. Такі міста, які розростаються, дуже багато нових будинків облаштовують, але не будують школи і не будують дитячі садочки.

Обласний центр, Південь

3.1. РОЗПОДІЛ ВІДПОВІДЕЙ НА ПИТАННЯ:

«Через який час після народження дитини (або наймолодшої з них) Ви приступили чи повернулися до роботи на умовах повної чи часткової зайнятості?»

«У якому віці ваша дитина (чи наймолодша з них) почала відвідувати дитсадок?»



Лише 9% зазначили, що дитина пішла в садок пізніше, ніж вони планували з причин, що пов'язані з дитсадком, наприклад, з браком місць. Частіше це вказували мешканки Львівської (22%), Волинської (19%), Одеської областей (14%) та м. Києва (14%), де наповненість дитсадків вища.

Електронна черга в містах робить цей процес прозорішим, а в маленьких містах та селах відсутність такого механізму залишає процес оформлення дитини в дитсадок непрозорим.

Брак місць у садочках часом підштовхує адміністрацію до неоднозначних вимог, наприклад, довідок про працевлаштування. У такий спосіб адміністрація закладів намагається хоч якось вирішити проблему переповненості груп, але таке рішення є дуже неоднозначним, особливо у країні з великою часткою неофіційно працевлаштованих.

Я хочу сказати, з одного боку, я дуже вдячна, що мою дитину взяли в два з половиною роки в садочок, бо я вийшла на роботу. [...] Не всі мають рівні можливості, на жаль, у нашому селі піти в садочок після трьох років. Тут іде у нас, знаєте, так: якщо батьки працюють, то, можливо, і візьмуть. Якщо ще є... ну, так сказати, блат, блат, блат... Так як я керівник, директор школи, то мою дитинку взяли.

Село, Центр

Відповідно до державних будівельних норм «Планування та забудова територій»⁵⁷, на 1 000 мешканців населеного пункту мають бути 135 місць у школах та 38 місць у дитячих садках. Однак ці норми часто порушуються, через що виникають проблеми з наявністю місць.

«Встигни добігти»: темпорально-просторові аспекти роботи дитсадків

Відповідно до Закону України «Про дошкільну освіту», тривалість перебування дітей в садочку встановлюються засновником. Загальна рекомендація — 10,5 або 12 годин з понеділка до п'ятниці. Водночас у листі МОН України № 1/9-36 від 24.01.2007 р. «Про режим роботи дошкільних навчальних закладів»⁵⁸ вказано, що до міністерства надходять скарги від батьків на те, що тривалість роботи часто є скороченою, подекуди навіть 5-годинною. У МОН нагадали, що при встановленні засновником режиму обов'язковим є попереднє вивчення попиту батьків. Для дітей до 4 років радять 12-годинний режим роботи кожної групи, від 4 — організацію не менше однієї групи з 12-годинним перебуванням. Втім, у реальності, якщо в засновника — переважно це місцева влада — бракує коштів, то ці рекомендації не виконуються.

До карантинних обмежень група, звісно, працювала з 7 години до 19. Я знаю, що були такі ситуації, [коли батьки], які дійсно працюють там, наприклад, до 18 години, і вони... Ми знаходимося в [великому місті] і їхати, наприклад, до дитсадочка дуже далеко — дорога може займати близько години. У нас дуже складна транспортна інфраструктура. І це дуже-дуже-дуже накладно буває для деяких батьків. Тому деякі батьки домовлялися з нянею, аби вона забирала дітей, гуляла з ними — за окрему оплату.

Обласний центр, Південь

71% опитаних задоволені графіком роботи дитсадка. Проте майже кожна четверта респондентка (23%) онлайн опитування незадоволена графіком роботи. Значних відмінностей між міськими та сільськими респондентками не виявлено (графік 3.2*).

Графік роботи може бути проблемою передусім для мешканок великих міст або для матерів, які не мають ресурсу сімейної підтримки в разі, коли вони не можуть забрати дитину з дитсадка вчасно:

Скорочений графік роботи дитсадків часом обумовлений браком фінансування, коли скорочуються ставки виховательок, а отже — і їхні робочі години.

* Тут і далі не наведено відсоток респонденток, які обрали варіант «важко відповісти».

Садик работает до полпятого, а у меня рабочий день до пяти. И вот как раз на эти 30 минут я забираю ее и она у меня сидит на работе, ждет, когда я освобожусь. Вопрос поднимался в ОТГ о том, чтобы перенести график работы. Но голова ОТГ сказала, что пока налоги наш сельсовет не платит в нашу громаду — он платит в другую громаду — поэтому менять график никто не собирается.

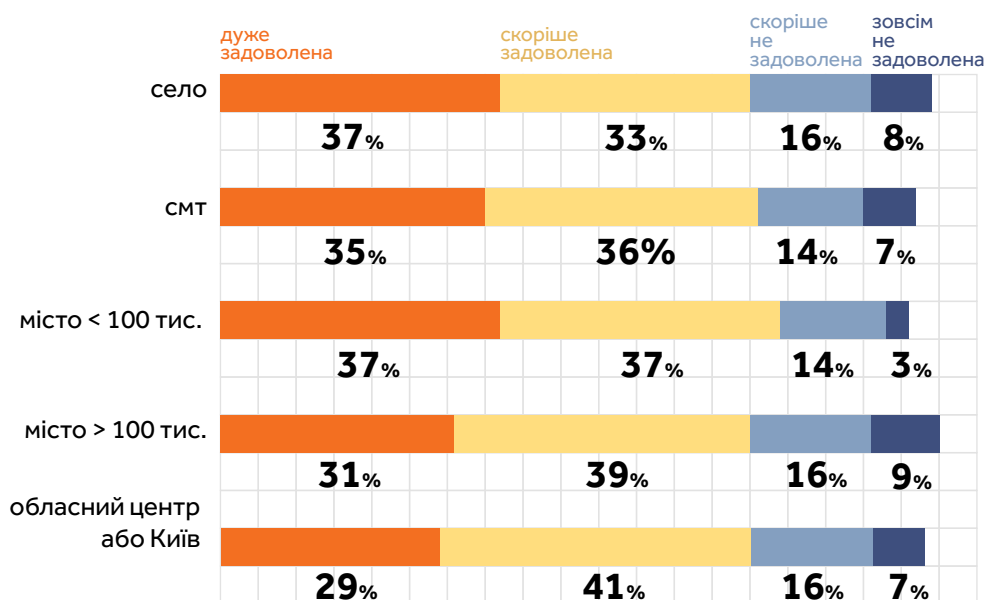
Село, Схід,

Садик работает до четырех. Естественно, попросили тоже без десяти четыре забирать. И есть дежурная группа до пяти. Я работаю только до пяти. Я с работы не могу уйти без пятнадцати пять [...]. Мне еще с другого города минут 15 ехать. То бишь, я не успеваю. Мне приходится просить либо подругу, либо соседа, либо бабушку, чтобы она забирала ребенка. Если б хотя бы до шести, до полшестого садик работал... у нас раньше [до войны] до семи садик работал. Сейчас многие уже работают до пяти.

Місто поблизу лінії розмежування, Схід

3.2. РОЗПОДІЛ ВІДПОВІДЕЙ НА ПИТАННЯ:

«Чи задоволені ви графіком роботи дитсадка?», залежно від типу населеного пункту



Водночас з офіційно встановленим часом початку та завершення роботи дитсадка, побутують неформальні практики регулювання розкладу, що ускладнює організацію повсякденного піклування про дітей для батьків, які працюють:

У нашому садочку по одній виховательці і няні на групу. Вони отримують півтори ставки і дуже втомлюються, отже вимагають забирати дітей о 16:30–17:00, що взагалі неприйнятно, якщо батьки працюють. Це завжди як конфлікт — якщо приходиш о 17:30 — на тебе косо дивляться і ніби ти погана мати, дитину останню лишаєш, і дитина відчуває, що ніби кинута.

Київ

У нас дуже сваряться, коли ми трошки запізнилися. От ти о шостій приходиш на тебе так дивляться і така сварка... Навіть довелося телефонувати на гарячу лінію київської адміністрації, там сказали, що всі садочки державні за однаковим розкладом і це до 19:00. І в принципі після цього вже завідувачка погодилася, що так, вони до 19:00. А до цього нам всім — як наче шантаж: «Як ви так можете, всі вже пішли, всі вже забрали, а ви залишаєте». Ну також як почуття провини викликали в нас... Я знаю двоє чи троє батьків наймали нянь, щоб дітей забрати.

Київ

Матері скаржилися, що такий графік роботи садка суттєво ускладнює, а часом просто робить неможливим їхнє працевлаштування після відпустки по догляду. Для жінок, котрі не мають можливості найняти няню й не можуть скористатися допомогою рідних, це фактично означає неможливість стабільного працевлаштування. У такому разі садок не справляється з функцією підтримки економічної активності молодих матерів. Такі обмеження можуть впливати на професійні траєкторії матерів.

Графік роботи садка робить неможливою роботу будь-де, крім сільради та пошти (п'ять робочих місць), тому не вирішує питання повернення матері на роботу.

Село, Центр,

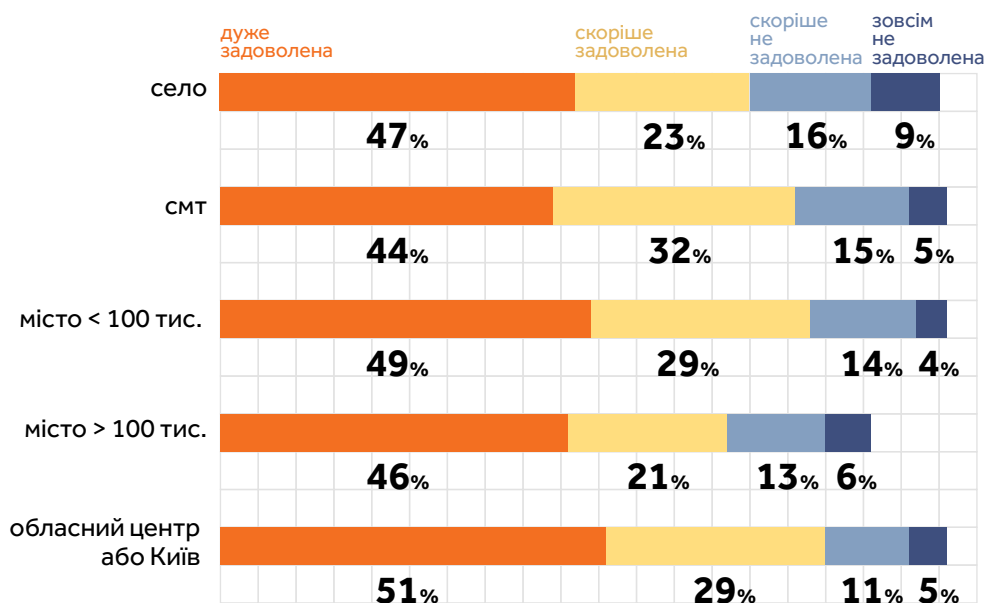
Я собі спеціально вибирала роботу, яка була зв'язана з тим, щоб все встигати, і навіть садочок от реально максимально близько біля роботи, а не біля дому.

Київ

77% задоволені місцем розташування дитсадка, а майже кожна п'ята (18%) респондентка ним незадоволена. Попри поширене уявлення про проблему великих відстаней як властиву передусім великим містам, частіше незадоволені місцем розташування мешканки сільської місцевості (25% порівнюючи з 16% мешканок обласних центрів та столиці) (графік 3.3).

3.3. РОЗПОДІЛ ВІДПОВІДЕЙ НА ПИТАННЯ:

«Чи задоволені ви місцем розташування дитсадка (віддаленість від дому та/або транспорту)?», залежно від типу населеного пункту



Відповідно до державних будівельних норм «Планування та забудова територій»⁵⁹, пішохідна доступність до найближчого дитсадка в місті має становити до 300 м, у селі — до 500 м.

Матері з сільської місцевості скаржилися, що їм самотужки доводиться добиратися до садка кілька кілометрів, і навіть коли місцева влада організовує автобус, то буває, що їхати в ньому можна лише в один бік. Віддавши дитину до садка, повертатися додому доводиться своїм ходом.

Великі відстані до садочка у сільській місцевості створюють часові виклики, а інколи й небезпеку:

[Ребенок пошел в сад в] пять. Из-за расстояния, из-за того, что через лес, вот это вот все, поэтому в селе тут очень опасно, очень. Сколько случаев, сколько маленьких детей погибает тут, у нас сколько погибло в селе, сколько... в общем, страшно пускать просто ребенка в садик. [Он ходит сам] три километра где-то [...].

У нас, например, перед садиком перекресток. Оттуда трактор, оттуда машина. Мы сильно просили автобус, сильно просили, и у директора школы, объясняли, пусть даже будем на солярку давать там какую-то копейку, пожалуйста, пустите школьный автобус. Нет и всё. От «из-за двоих детей мы не будем вам пускать».

Хутір, Центр, багатодітна матір

Окрема проблема — це брак умов для дітей з особливими освітніми потребами, що унеможливорює зайнятість матерів:

Оплата osobистого тьютора повністю на плечах батьків, при цьому вийти одному з батьків на роботу просто неможливо, бо дитина в групі тільки до 13 години. Іде розмова про те, щоб залишати на сон до 15 години, але все одно — або ти сидиш вдома, або наймаєш окрім тьютора ще й няню, яка буде забирати дитину з садочка. А з дитиною з інвалідністю мало хто береться працювати.

Обласний центр, Південь

УМОВИ ПЕРЕБУВАННЯ В ДИТСАДКУ

Наповненість груп та температура в приміщенні

Відповідно до Закону України «Про дошкільну освіту», максимальна кількість дітей віком 3–7 років у групі становить 20, для дітей віком до 1 року — до 10, для дітей 1–3 років — до 15 осіб. Така ж кількість має бути в різновікових групах та під час оздоровчого періоду (з 1 червня до 31 серпня). До 10 дітей має бути у групах з короткотривалим і цілодобовим перебуванням, а в інклюзивних групах — не більше ніж троє дітей з ОПП. Для спеціалізованих садочків норми наповнюваності груп залежать від профілю.

Загалом кожна третя респондентка (35%) певною мірою незадоволена наповненістю груп: 26% респонденток у сільській місцевості, 29% — у містах із населенням більше ніж 100 тис. (не обласних центрах), 39% — в обласних центрах та столиці (графік 3.4), де норму буває перевищують у півтора-два рази.

Умови перебування у дитсадку та переповнені групи можуть негативно впливати на процес адаптації дитини до дитсадку та збільшувати стрес у матерів.

У нашому дитячому садочку є 45 в групі, але вони не всі ходять, звісно. А в іншому дитячому садочку — там, по-моєму, 51... Ну, мені розказували і я знаю, що так і є.

Обласний центр, Південь

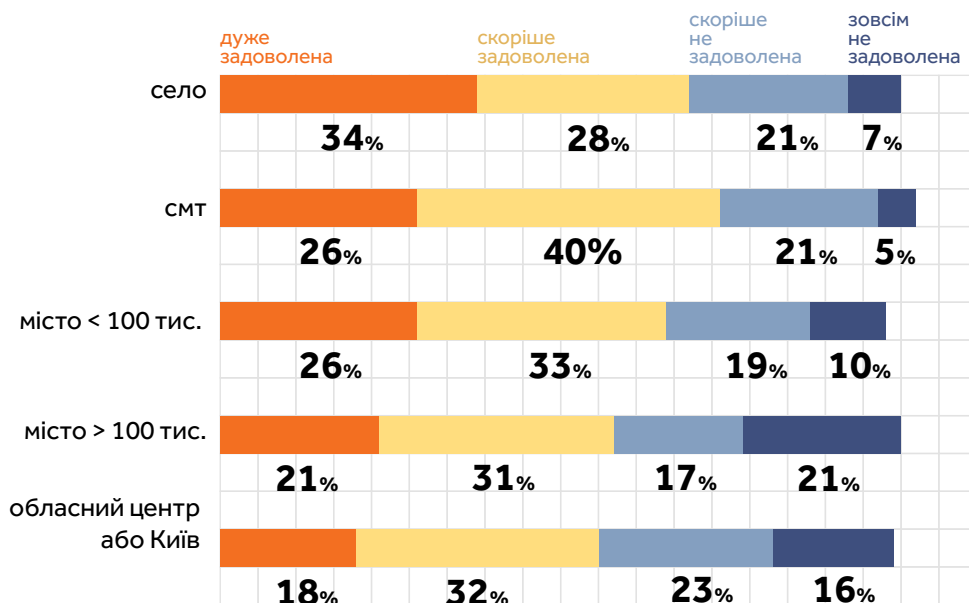
Одна вихователька була навіть в яслах, а це перевантаження. Там було у нас 20 навіть з чимось дітей. Хоча має бути, як ми потім з'ясували, 14 максимум в яслах. І вона завжди жалілася, що багато приходить. Ну ми кажемо: а що ми можемо зробити? Тобто вона працювала сама на півтори ставки. [...] Це був такий собі жах. Я дуже переживала за все.

Обласний центр, Схід

Деякі умови перебування, наприклад, температура у приміщенні (може бути або холодно або занадто спекотно), відсутність провітрювань та брак прогулянок може потенційно знижувати економічну активність матерів через часті хвороби дітей.

3.4. РОЗПОДІЛ ВІДПОВІДЕЙ НА ПИТАННЯ:

«Чи задоволені ви наповненістю груп?», залежно від типу населеного пункту



Більшість санітарно-гігієнічних норм залишаються прописаними дуже детально. Наприклад, мити вікна щонайменше тричі на рік, закривати на ніч пісочниці, мати окремий вхід для груп раннього віку, дотримуватися температурного режиму +19–23 °C та вологості повітря від 40% до 60%, провітрювати приміщення кожні 1,5–2 години з тривалістю не менше 10 хвилин, а також перед та після сну дітей. Прогулянки на відкритому повітрі мають проводитися не рідше ніж два рази на день. Оптимальний час перебування на відкритому повітрі — 3,5–4 години на день. Персонал має проводити ретельне прибирання та дезінфекцію. Після введення карантинних обмежень через COVID-19 проводити дезінфекцію та прибирання приписали що дві години.

Кожна третя респондентка (36%) зазначила, що дитина хворіє декілька разів на рік або практично не хворіє, кожна четверта респондентка (25%) зазначила, що дитина хворіє декілька разів на декілька місяців, кожна п'ята (22%) — декілька разів на пів року, 13% — декілька разів на місяць.

Коли приходить зимово-осінній період з [опаленням] у нас дуже величезна проблема. [Опалення] у нас електричне, на якому страшенно економлять. Економлять настільки, що просто до неможливості. Опалення включають нормально на повну потужність з 10 години. І там третя чи котра година вже виключають. Коли зимою дитина йде в спальню, не ймовірно холодно. Просто спальня не встигає нагріватись. І з цим борються всі батьки, і нічим не допомагає. Наша завідувача — їй все рівно, бо їй поставили ліміт на використання електроенергії.

Село, Захід

У садочках холодно, коли відключають опалення восени й навесні. Приміщення не нагрівається, діти мерзнуть, якщо погода не сонячна. 12–15 градусів. Двічі на рік я мушу шукати няню, бо через холод не можна залишити дитину в садочку через переохолодження.

Обласний центр, Центр

Харчування в садочках

Організацію харчування регулює наказ МОЗ та МОН від 17.04.2006 №298/227 «Про затвердження Інструкції з організації харчування дітей у дошкільних навчальних закладах». Годувати дітей мають за чітко встановленим розкладом кожні 3–4 години. Щодо харчових норм, відповідно до постанови Кабінету Міністрів від 22 листопада 2004 р. №1591⁶⁰, наприклад, при 4-разовому харчуванні діти від 3 років мають отримувати на день 100 грамів свіжих фруктів, 110 грамів м'яса, 50 грамів риби, половину яйця, пів літра молока або кисломолочних продуктів.

56% загалом задоволені харчуванням у дитсадках, але третина матерів (24% у селах та 36% у містах) зазначили незадовільну його якість. У сільській місцевості існує практика, коли адміністрація додатково, окрім плати за харчування, пропонує батькам приносити продукти: «Ми щороку здаємо по 40 кг картоплі, по 6 кг буряків, моркви, цибулі і т.д.» (сmt, Центр).

Але більш поширена проблема, на яку вказували матері, — коли свої продукти, навпаки, забороняють приносити до закладу, навіть якщо батьки в такий спосіб хочуть хоч якось покращити харчування дітей:

Неодноразово підіймали питання включення більшої кількості фруктів та овочів у раціон дітей. Батьки готові були власними коштами та силами забезпечити це, але завідувача не дозволила. Ба більше, відзначила, що помірна дієта та утримання від зайвої їжі корисно не тільки для дорослих, але й для дітей.

Обласний центр, Центр

Окремі проблеми це створює для матерів, чиї діти мають харчові алергії та інші особливі потреби в харчуванні:

У моєї дитини лактозна непереносимість. Перший раз мені відмовили в тому, щоб переходити хоч якось на індивідуальне приготування їжі. А потім я звернулася до районної адміністрації, там сказали, що це можливо. Потім ми домовилися про те, щоб нам окремо готували каші. Я приносила свої каші, нічого в цьому, в принципі, вони не бачили поганого. Так, це не можна робити по санітарним нормам, але каші були тільки для моєї дитини. Потім я виявила проблеми із борщем — моїй дитині він теж не підійшов, вони використовували я не знаю який соус. У неї після цього був підвищувався ацетон. Тому мені довелося перевести її на короткотривале перебування без їжі, без харчування.

Обласний центр, Південь

Втім, у кожного дитсадка свої правила регуляції цього питання. Часом приносити свою їжу не дозволяють, дитина майже нічого не їсть протягом дня, а проте платити батькам за харчування доводиться повністю. Цю проблему батькам пропонують вирішувати у спеціалізованих садках для дітей із харчовими алергіями, але місць у таких закладах, зазначають матері, не вистачає.

Аллергикам не готовят отдельно и не разрешают приносить свою еду, даже сухие овсяные хлопья без добавок, которые не портятся. Ребенку моему нельзя молочные продукты. В результате утром он ест чай с хлебом без масла. На обед только второе: суп нельзя — туда всегда кладут сметану. Вечером опять чай и хлеб. Ребёнок нормально не питается, а платить надо полностью. Специализированных садов на всех аллергиков не хватит.

Київ

Силами й коштом батьків: практика неформальних внесків

Оцінюючи різні аспекти роботи дитсадків, найбільшу незадоволеність опитані матері висловили щодо стану закладів та їхнього матеріально-технічного забезпечення.

Під час опитування 30% нарікали на стан приміщень. 36% вказали на ненадлежащее забезпечення іграшками та методичними матеріалами. Найбільше невдоволення серед опитаних матерів (53%) викликають стан дитячих майданчиків та території. Через брак фінансів, вочевидь, їх облаштовують в останню чергу: «Облаштування майданчиків зовсім погане, частіше всього ще часів СРСР» (місто, Центр).

Значна частина проблем дитсадків у контексті браку фінансування вирішується завдяки благодійним внескам батьків. 36% опитаних матерів сплачували благодійний внесок при вступі до садочка (38% у великих містах, 29% у селах), 63% повідомили, що в них практикуються неформальні внески (72% у обласних центрах і столиці, 45% у селах).

Відсутній чіткий механізм і зацікавленість адміністрації садочка у прийомі благодійних коштів на рахунок садочка, все робиться через готівку, батьків, вихователів. Вихователі просять робити ремонт: кажуть батькам, що купити. На початку року просили купити посуд на кожну дитину, відро металеве для чаю, різні господарські товари, товари гігієни: серветки, папір.

Обласний центр, Центр

Всі ремонти, дидактичні матеріали, іграшки, миюче, будівельні матеріали — за рахунок батьків. Керівництво садка не зацікавлене в донесенні своїх проблем в управління освіти.

Обласний центр, Центр

Світла не було в групі чотири роки, поки батьки не змінили проводку.

Смт, Південь

Додатковий виклик — це нові програми дошкільної освіти (зокрема, «Впевнений старт»), дидактичне та методичне забезпечення яких лягає на плечі батьків та вихователюк:

Зараз хочуть перевести всі групи на нові програми, і батькам потрібно купувати не лише зошити і посібники для дітей, а ще й програму і хрестоматію для вихователів, а це чималі гроші, майже 400 грн. Ніхто не контролює того, щоб ці програми і хрестоматії були в електронному варіанті у вільному доступі, щоб батьки забезпечували всім необхідним своїх дітей, а не ще й вихователів.

Місто, Захід

Частина інформанток розуміють, що часто виховательки самі опиняються під тиском і вибору в них немає, окрім як просити кошти в батьків: «У багатьох випадках вихователі стають заручниками ситуації, змушені випрошувати кошти у батьків, а якщо їм це не вдається то платять самі» (обласний центр, Захід).

Питання кваліфікації:

«Необхідно вкласти всю душу в цю роботу»

66% опитаних матерів задоволені кваліфікацією персоналу, а 68% психологічним станом дитини (дитина ходить у дитсадок із задоволенням). Матері, які зіштовхнулися з непрофесійною поведінкою виховательок чи нянь, емоційно описали свій досвід, деякі повідомляли про випадки насильства над дітьми:

Спочатку у моєї дитини не було довіри до персоналу. Я це відчувала, але вона погано говорила, і я не могла зрозуміти, в чому була справа. Потім, коли вона вже почала розмовляти, вона мені почала розказувати якісь моменти, і я була шокована. Наприклад, за те, що вона не хотіла прибирати іграшки, її могли шльопнути, могли там якось накричати.

Обласний центр, Південь

Моего среднего ребенка ударила няня. Я обращалась к заведующей, в райотдел образования и полицию. Моего сына просто перевели в другую группу, няня всё ещё там работает, как и воспитатель, в присутствии которой это произошло.

Київ

Часом через такі випадки матері змушені залучати інші ресурси догляду за дітьми:

Скажімо так, є освіта педагога, а є — покликання. Тобто там [у виховательки] покликання як такого зовсім не було, до дітей було зверхнє ставлення і навіть агресивне. Тому що в мене у дитини навіть почався енурез після зустрічі з нею. Ми написали заяву у відділ освіти, але у зв'язку з дефіцитом кадрів, через низьку зарплату в садочках відповідно й така якість роботи. [...] Ми на якийсь період забрали з садочка. Я була вимушена навіть няню наймати, а на наступний рік ми перевелися в іншу групу.

Місто, Центр

Були й ті респондентки, котрі чітко бачили зв'язок між кваліфікацією працівниць, їхнім ставленням до роботи та браком фінансування — адміністрації часто просто ніким замінити людину при такій низькій оплаті праці:

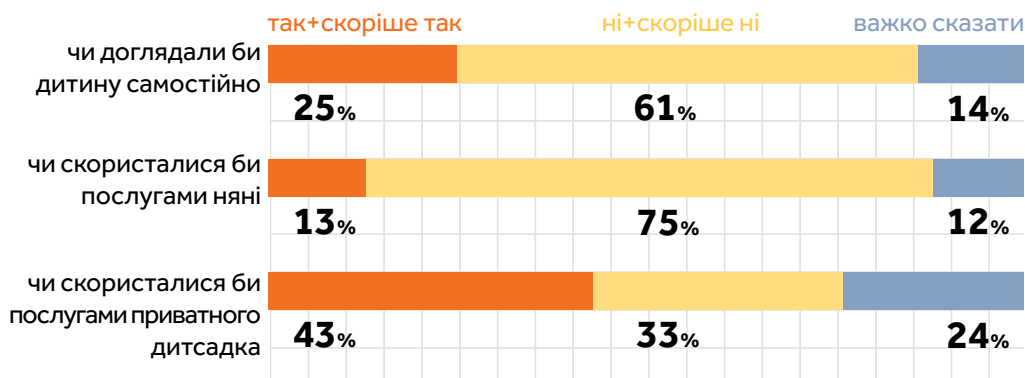
Низька заробітна плата вихователів за виконувану роботу. Дуже розумію, наскільки важко впоратися з 20 дітьми молодшого віку щодня. Вихователі часто через це звільняються і йдуть до приватних садків або змінюють сферу діяльності. Необхідно вкласти всю душу в цю роботу, але за це занадто мало платить держава, а керівництво садочків ставить дуже високі вимоги до вихователів. Реформу потрібно починати не з програм чи нових яскравих стін! А із підвищення рівня задоволеності вихователя: заробітна плата повинна бути не смішна, у групах не по 40–50 дітей, вихователі не повинні фарбувати дитячі майданчики, а перед цим клянчити гроші на фарбу в батьків. І вони повинні відпочивати!

Обласний центр, Центр

Для мене важливі кадри, які там працюють, і також їхній комфорт. Тому що коли вихователі незадоволені атмосферою в своєму закладі освіти, то вони можуть і на дітях відігратися.

Обласний центр, Центр

3.5. АЛЬТЕРНАТИВИ ДЕРЖАВНИМ ДИТСАДКАМ (за умови наявності ресурсів)



ОСНОВНА РОЛЬ ДИТСАДКА: ЕКОНОМІЧНА НЕОБХІДНІСТЬ ЧИ НЕЗАМІННЕ СЕРЕДОВИЩЕ СОЦІАЛІЗАЦІЇ?

В уявленні переважної більшості опитаних, дитячий садочок — це необхідне середовище соціалізації та розвитку дитини: лише 25% опитаних у разі наявності можливості доглядали би дитину самостійно (графік 3.5).

Переважна більшість опитаних розглядають дитсадок як необхідне середовище соціалізації та розвитку:

Мы однозначно бы ходили [в садок], потому что, все-таки, развитие и разговорной речи, и моторики, и общение с детьми, я считаю, в детском садике лучше, чем дома с родителями. Ребенок больше адаптируется, наверное, к обществу через детский садик, чем изолированно сидит дома и общается с мамой, папой и бабушкой.

Село, Схід

Садочок — це соціалізація, це привчання до певного режиму, якісь заняття. Не всі мами можуть приділяти цьому стільки часу, не мають [відповідної] освіти, можливо, бажання, якихось умінь. Не всі цим займаються, на жаль. Тому, я вважаю, що садочок потрібен дітям.

Місто, Південь

Уявлення про хороший дитсадок концентруються переважно на сприятливій психологічній атмосфері, індивідуальному підході до дитини:

Я считаю, что ребёнку должно нравится ходить в садик, он отдыхает, общается с другими детками. Чтобы не было таких вот рамок, чтобы его не заставляли что-то делать, если он не хочет... Чтобы ребёнок чувствовал себя комфортно, как дома. Если он, допустим, не хочет кушать, чтобы его не заставляли.

Обласний центр, Схід

Як на мене, для дитини насамперед важливе ставлення з боку дорослих. Головне — бути почутими, а вже потім харчування, вікна, іграшки чи ремонти в кабінетах директора.

Київ

Також в уявленні про хороший дитсадок матері акцентують увагу на безпеці, здоровому способі життя та харчуванні:

Це, в першу чергу, можливість дітей постійно знаходитись на свіжому повітрі. По-друге, це харчування. Ось щодо харчування — я не раз пропонувала батькам у групі (ми цього досі не зробили) — вода. Просто постійний доступ до чистої води... Харчування у нас в садочку відносно інших садочків — непогане. Але знов ж таки, манна каша, булочки, макарони — це непогано, але хотілось щоб дітям давали більше корисної їжі.

Обласний центр, Центр

Частина інформанток наголошує на важливості покращення умов та оплати праці працівниць дитсадків:

[Потрібна] матеріально-технічна база, при тому забезпечена саме за кошти платників податків із місцевого бюджету, а не за рахунок додаткових внесків батьківського колективу і [педагогічного]. Нам дуже пощастило, коли у нас педагог — от вона любить дітей і це відчувається. Для мене важливо, щоб в садочку у тих людей, які працюють, не було, скажімо, професійного вигорання. Тому що це робота мега-важка. Я кожен раз, коли її підходжу забирати з садочка, хочеться сказати виховательці: «Боже, мені так вас шкода». І ще, що для мене важливо в садочку, щоб ця робота педагогів і всіх працівників була належним чином оцінена. Ті рівні заробітних плат, які зараз є, принаймні у нас у місті, я вважаю їх абсолютно недостатніми.

Місто, Центр

Освітня функція дитсадка не займає пріоритетне місце у поглядах наших інформанток:

Для мене в першу чергу важливо не чому її там навчать і як дитину підготують до школи. Тому що якщо нам буде чогось не вистачати, то ми краще кудись звернемось. Але мені важливо, щоб дитина просто відчувала себе там спокійно, відчувала себе захищеною.

Обласний центр, Південь

Втім, ця функція більш актуальна для мешканок сільської місцевості, які часто не мають альтернативних можливостей для дошкільної освіти:

[Не хватает] дополнительные занятия даже с учителем английского языка. Я бы хотела, чтоб мой ребенок занимался. Потому что в городских школах уже начинают, это довольно давно уже практикуют. И дети, когда в первый класс идут, они уже знают слова и разговорную речь... Особенно желательно, чтобы в детском садике был какой-то гурток. Это было бы замечательно.

Село, Схід

Ну, больше [хотелось бы], конечно, чтобы подготовка была. Вот, ребёнок придёт в первый класс, и «Нам там такое в садике рассказывали, нам там такое». Вот это конечно хотелось бы. А так, вроде бы, питание, режим, отношение к детям нравится.

Хутір, Центр

Сільські матері також вказують на неможливість отримати окремі послуги для дитини, які часто є доступними для мешканок міст:

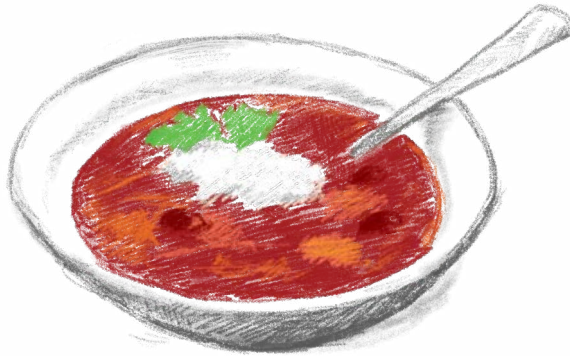
Логопеда вот нам не хватает, у нас есть в громаде, но у нас в селе он занимается только один день и всего лишь четыре часа. [...] Громада как бы оплачивает и логопеда и психолога, но это нужно ехать через несколько сёл и добираться сорок минут автобусом. И только в определённое время, автобус под это время не совсем подходит, так что не очень удобно.

Село, Південь

РЕЗЮМЕ

Доступні та якісні дитсадки є ключовою ланкою економічної активності матерів дітей дошкільного віку. З перспективи матерів, чиї діти відвідують комунальні дитсадки в Україні, заклади загалом справляються зі своїми основними функціями.

Переважає більшість опитаних переважно задоволена станом дитсадків. Незадоволеність найчастіше стосується тих аспектів, які прямо пов'язані з браком фінансування, зокрема з харчуванням, станом приміщень та дитячих майданчиків, поганим забезпеченням іграшками та переповненими групами, особливо в містах. Найактивніше в блоці онлайн анкети у форматі «вільного рядка», де респондентки могли висловитися вільно щодо проблем, які їх першочергово хвилюють, більшість скаржилися саме на погане матеріальне забезпечення та, відповідно, на практику неформальних платежів для забезпечення повсякденної роботи дитсадка. Водночас найвищий рівень задоволеності стосувався роботи педагогічного персоналу дитсадків. 69% опитаних (повністю або скоріше) задоволені ставленням працівниць до дітей, 68% зазначили, що дитина ходить у дитсадок із задоволенням, 66% вказали, що вони задоволені навчальною, освітньою та розвивальною функцією дитсадків, 66% — кваліфікацією персоналу. Наступний розділ присвячено умовам праці працівниць дитсадків.



ДИТСАДКИ «ЗСЕРЕДИНИ»: УМОВИ ПРАЦІ ТА СТАНОВИЩЕ ПРАЦІВНИЦЬ ДИТСАДКІВ

Я закончила институт педагогический. Сначала училище, потом институт. Я потратила девять лет на обучение. И вот государство не считает что я должна достойно жить.

Вихователька, стаж 3 роки, зарплата 5 400, Київ

Робота дитсадків має прямий вплив на становище жінок не лише тому, що садки переймають на себе функцію піклування про дітей дошкільного віку, даючи молодим матерям можливість повернутися до економічної активності. Сектор дошкільної освіти також є визначальним для становища понад 300 тисяч людей, котрі працюють у ньому — і переважно мова йде саме про жінок.

У першій частині аналізу увагу зосереджено на матеріальному вимірі роботи в дитсадках: оплаті праці та матеріальному забезпеченні. Далі розглянуто режим роботи в закладах, зокрема робочий час і навантаження, а також його наслідки для працівниць — їхній рівень стресу та задоволеності роботою. У третій частині показано, як робота в дитсадку, умови та оплата праці впливають на життя працівниць і їхніх сімей. Насамкінець пропонується відповідь на поширене питання: чому, незважаючи на всі проблеми в секторі, люди продовжують там працювати.

РОБОТА В ДИТСАДКАХ: МАТЕРІАЛЬНИЙ ВИМІР

Оплата праці: «Такого просто не должно быть»

Найбільшою та очевидною проблемою працівниць дитсадків є низька оплата праці. За даними опитування, до закриття закладів навесні 2020 р.⁶¹ середня місячна зарплата працівниць комунальних дитсадків становила 5 241 грн* (графік 4.1) Це лише 57% від середньої зарплати по Україні в березні 2020 р.⁶². Половина опитаних отримувала менш як 5 000 грн на місяць.

* Тут і далі — «чистими», «на руки», після відрахування податків.

Треба чітку якусь систему, щоб фінансували нас з держбюджету, а не з місцевого бюджету. Тому що нас опустили нижче... я не знаю. У нас зарплата лишилася сама маленька з усіх.

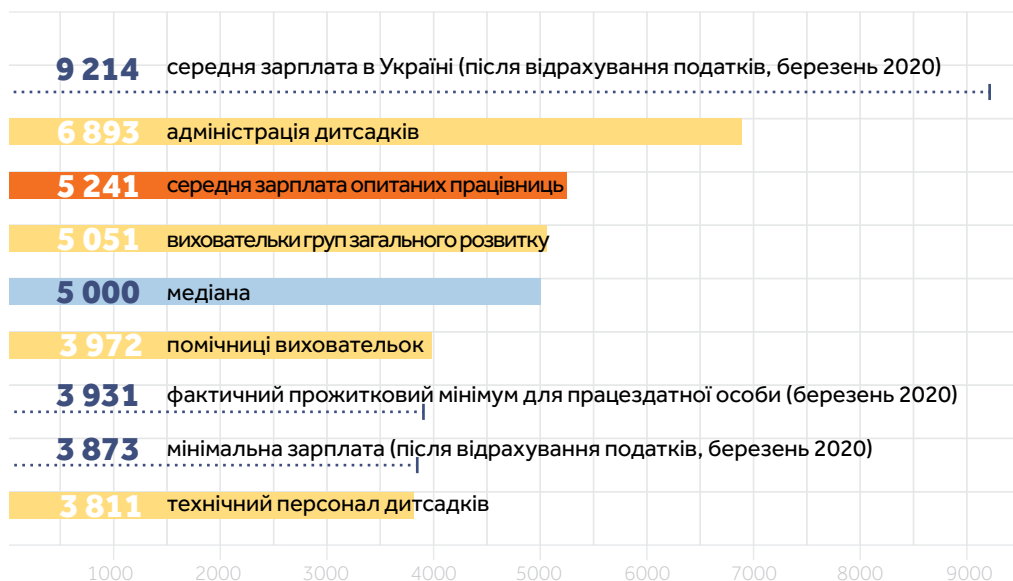
Завідувачка дитсадка,
стаж 16 років,
зарплата 8 250,
смт, Захід

Я ж кажу — ми все потягнем, всьо нормально! Дайте хотя б, я не знаю... ну не чотири тисячі. Ну щоб вижить, ну хотя би до десяти. Всім. Щоб міг відложити, щоб міг поїсти, одіться — елементарні речі. Елементарні! Я ж не кажу про щось...

Вихователька, стаж 16 років,
зарплата 4 500, місто, Центр

4.1. СЕРЕДНЯ МІСЯЧНА ЗАРПЛАТА ОПИТАНИХ ПРАЦІВНИЦЬ ДИТСАДКІВ, ГРН

(після відрахування податків, до закриття закладів навесні 2020)



Найбільшу середню місячну зарплату мала адміністрація (директорки, завідувачки дитсадків, заступниці) — 6 893 грн, а найменшу — технічний персонал (прибиральниці, двірниці, кухарки тощо) — 3 811 грн. У вихователюк груп загального розвитку — а це найчисельніша категорія — середня зарплата

становила 5 051 грн. Більше ніж 5 000 грн на місяць у середньому отримували виховательки-методистки, виховательки інклюзивних груп, учительки (наприклад, логопеди), а також музичні керівниці. Менш ніж 5 000 грн на місяць у середньому отримували психологи/соціальні педагоги, керівниці гуртків, інструкторки з фізичної культури, медичний персонал. Помічниці вихователюк у середньому отримували 3 972 грн.

Ніяк вони не втримають цю молодь! Хоча б трохи, та не трохи, а нормально підніміть зарплату! Що ж це таке, що така зарплата? А в помічника? Ставка 4 200! А на руки отримують 3 500. Це взагалі смішно дуже. Навіть і не смішно...

Вихователька, стаж 17 років, зарплата 5 700, Київ

В основі оплати праці в секторі дошкільної освіти, як і в інших державних секторах економіки, лежить тарифна сітка, яка з 2017 р. прив'язана до прожиткового мінімуму, котрий недооцінений більш ніж удвічі⁶³. Так, центральна влада має прямий вплив на базову оплату праці в дитсадках: *«Должна быть полностью пересмотрена на сегодняшний день тарификационная сетка. Минимальные зарплаты повышаются, а зарплаты нет. Такого просто не должно быть»* (завідувачка дитсадка, стаж 40 років, зарплата 7 000, обласний центр, Південь).

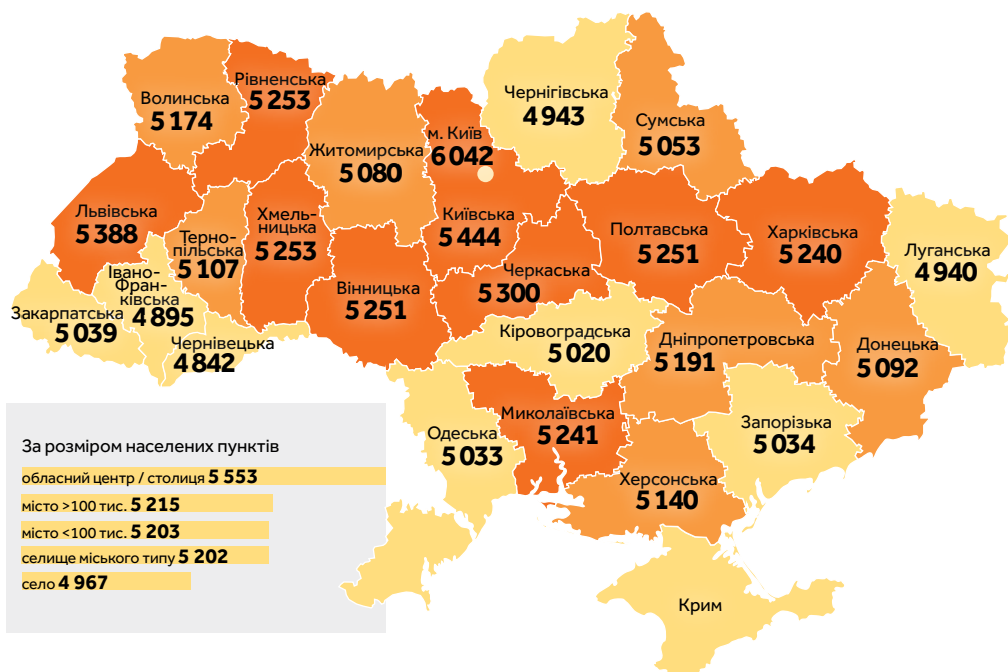
Зарплата працівниць садочків, як і інших «бюджетників», визначається єдиною тарифною сіткою. З 2017 р. тариф прив'язаний до прожиткового мінімуму для працездатної особи, а не до мінімальної зарплати. Втім, це суперечить Закону «Про оплату праці», згідно з яким оплата праці не може бути нижчою за мінімальну зарплату. Тож якщо нарахована зарплата працівниці, яка виконала місячну норму праці, є нижчою за мінімальну, роботодавець проводить доплату. На практиці це призводить до того, що для багатьох працівниць частина доплат (за вислугу років тощо) йде на «дотягування» до мінімальної зарплати. Крім того, відповідно до статті 61 Закону «Про освіту», посадовий оклад педагогічного працівника найнижчої кваліфікаційної категорії встановлюється в розмірі трьох мінімальних заробітних плат. Тобто, весною 2020 р. сума мала щонайменше становити 11 400 грн «чистими». А кожна наступна кваліфікаційна категорія має додавати не менше 10%.

Государство нам назначило эти зарплаты. И все. И выше этого [местная власть не может платить], есть тарификация, она подписанная и визначена государством — вот и все. А государство как-то так постоянно дошкольников обходит — они считают, что мы должны питаться святым духом. И больше ни на что нам не должно хватать.

Вихователька, стаж 21 рік, зарплата 4 600, село, Південь

Однак власне місцева влада визначає кількість ставок у закладах, а також розміри різних доплат, та повністю фінансує дошкільну освіту. Відповідно, суттєво відрізняється оплата праці між різними регіонами та типами населених пунктів (графік 4.2).

4.2. ГЕОГРАФІЯ ЗАРПЛАТ ОПИТАНИХ ПРАЦІВНИЦЬ ДИТСАДКІВ, ГРН (після відрахування податків, до закриття закладів навесні 2020)



Відповідно до Закону «Про оплату праці», розміри надбавок, доплат, і премій встановлюються відповідно до законодавства, а також генеральних, галузевих та територіальних угод. Це прописують у колективному договорі, або погоджують із профспілкою чи іншим уповноваженим на представництво органом. Для освітян передбачено: надбавки за вислугу років (10% за понад 3 роки, 20% за понад 10 і 30% за понад 20 років), 20% за сертифікацію на час дії сертифіката, доплати за роботу в інклюзивній групі до 20%, за переповненість груп⁶⁴, 10% помічницям вихователю за роботу з деззасобами, від 5% до 30% за престижність⁶⁵, доплати, надбавки, премії за використання в освітньому процесі іноземних мов, сучасних технологій, реалізацію інноваційних проєктів тощо. Однак оскільки всі ці виплати також покладені на місцеві бюджети, вони часто виплачуються на рівні допустимого мінімуму.

Найвищими середні зарплати були в обласних центрах та м. Києві — 5 553 грн (окремо в Києві — 6 042 грн). Водночас, у селах зарплати були найнижчими — у середньому вони становили 4 967 грн.

Економічний розвиток регіону, співвідношення між сільською та міською місцевістю, пріоритети місцевої влади впливають на різницю в оплаті праці між областями. Середні зарплати нижче 5 000 грн були зафіксовані в Чернівецькій, Івано-Франківській, Луганській та Чернігівській областях. Найвищі — у Київській (5 444 грн), Львівській (5 388 грн), Черкаській (5 300 грн) областях.

Всі нарікають на зарплату, але одночасно — куди дітися? Куди дітися? От сьогодні дівчата получили тисячу гривень авансу — і стоять, і плачуть, і кажуть: «ми зараз занесем в магазин цю тисячу гривень». Вони набрали продуктів «на хрестик», щоб прокормити своїх дітей. Вони залишаються сьогодні знов без нічого. І просто хочеться плакати в такій ситуації.

Директорка, стаж 23 роки, зарплата 4 200, село, Центр

Історія Вікторії (ім'я змінене):

«НА СЬОГОДНІШНІЙ ДЕНЬ Я ДАЖЕ НЕ ЗНАЮ ЯК МЕНІ
ДАЛЬШЕ ПРАЦЮВАТИ»

Вікторії 40 років, вона проживає в селі у Центральній Україні. Вікторія має вищу освіту в іншій галузі і працювала за фахом до народження власних дітей. Однак, коли вийшла з відпустки по догляду, роботи за спеціальністю в селі вже не змогла знайти. Жінці запропонували піти працювати в місцевий дитсадок. Робота з дітьми Вікторії сподобалася і вона вирішила здобути другу вищу освіту — педагогічну. У дитсадку Вікторія працює вже майже 10 років, половину з них — вихователькою.

Основна проблема, яка турбує Вікторію, це низька зарплата: «на руки» вона отримує 4 700 грн у місяць. *«Зарплата низька. Якби не мій чоловік працював, то це нереально на цю зарплату прожити — це точно»,* — скаржиться жінка.

Водночас Вікторії доводиться регулярно докупляти матеріали, які необхідні для роботи в дитсадку: *«Все. Все! Я цього року [...] купила бумагу А4 напевно три або чотири ці упаковки. [...] Потом купила оце папку-зшивач, купила ламінатор. Оце дітям купляю дидактичні матеріали, купляю в інтернеті, дома розпечатую, ламіную, сшиваю в папки — це все за мої кошти. Карнавальні костюми — все за мої кошти».* Жінка пояснює, що якщо вона хоче робити свою роботу якісно, то іншого варіанту просто немає: або допомога батьків дітей, або купувати за власні гроші.

Інша проблема, яка турбує Вікторію, — конфлікти в колективі, зокрема з адміністрацією закладу. Вона скаржиться на байдужість адміністрації до умов у дитсадку, «кумівство» — коли преференції в забезпеченні матеріалами отримують ті чи інші працівниці. Вікторія неодноразово скаржилася на ці проблеми до відповідних органів місцевої влади, однак, безрезультатно: *«Чесно говоря, на сьогоднішній день я даже не знаю як мені*

дальше працювати». Конфлікти на роботі, низька зарплата та неможливість добитися справедливості є постійним джерелом стресу для жінки.

Незважаючи на таку ситуацію, Вікторія не може змінити роботу. В її селі немає інших вакансій, де вона могла б працювати за фахом своїх двох вищих освіт. Хоча в селі є фермерське господарство, запиту на її спеціальність там немає, а зарплата за некваліфіковану працю низька: *«Просто йти на ці роботи зі своєю спеціальністю мені не хочеться, із-за того, що ви ж розумієте, я здобувала вищі освіти не для того, щоб потом піти на ферму працювати».*

Окремо Вікторія скаржиться на постійний брак часу та втому, оскільки після роботи їй доводиться займатися господарством, дітьми, доглядати хвору матір: *«В мене дома ще хазяйство. В мене є корова, поросята, птиця — то в мене ніякого часу. Я геть не маю часу навіть новості подивитися. Тим більше — двоє дітей, [мама не ходить]. І осьь як було дистанційне навчання, я взагалі до часу ночі не спала, бо я до часу ночі ізучала матеріал дитячий, зранку з ними займалася. [...] Я приходжу додому, я починаю свої домашні справи, то нема в мене часу на віддих».*

Попри низьку зарплату, Вікторія не скаржиться на матеріальну скруту і вважає своє становище доволі забезпеченим. Однак, додає вона — виключно через зарплату чоловіка: *«Да. Ми собі можемо дозволити все. Ну канешно, ми економим, не п'єм, не гуляєм, не курим, на вітер гроші не розкидаєм, але я бідно не живу. Все то тільки із-за чоловіка».*

Матеріальне забезпечення: «з протягнутою рукою»

І інколи відчуваєш себе, знаєте, як у цирку: коли мусиш перед всіма жонглювати, щоб [...] поставити оцей знак рівності між [садочком і школою]. Відчуваємо себе трішки нетакими. [...] От акцент дуже великий на школі, а на нас — нуль, просто нуль.

Завідувачка дитсадка, стаж 6 років, зарплата 7 200, село, Захід

Погане матеріальне забезпечення садків є тією проблемою, яка впливає не лише на умови перебування дітей у закладах, але й на умови праці. Працівниці скаржилися на брак господарчих товарів, матеріалів для проведення занять, методичних матеріалів, канцелярії, іграшок, техніки — без яких є неможливим виконання їхніх професійних обов'язків на належному рівні.

«Обухів» нам дали, папір туалетний, п'ять оцих гуашей, пензлики, якими не можна малювати — вони не годні. І сім пачок олівців. Все. [...] Но це ж на три роки, вибачте! Це ж смішно!

Вихователька, стаж 17 років, зарплата 5 700, Київ

Скаржилися на неналежне матеріальне забезпечення і представниці адміністрації дитсадків, які змушені якось узгоджувати потреби дитсадка та критично низький рівень фінансування цих потреб з боку місцевої влади, у якої доводиться постійно випрошувати кошти.

[Найважче у роботі] — просити гроші у засновника. На реалізацію базових потреб. [...] Дуже рідко ми бачимо премії. Один, максимум два рази на рік. І то дуже маленькі. [...] Просимо на забезпечення якихось заходів, які проводяться. Просимо на содержание дитячого садочка. Тобто, всі ці навчальні матеріали, дидактичні — на все це просимо також. Просимо на елементарне — це протипожежна сигналізація і обробка дерев'яних конструкцій даху.

Завідувачка дитсадка, стаж 3 роки, зарплата 4 500, село, Схід

Коли мова йде про недостатнє забезпечення базових потреб садка, то що вже казати про такі речі, як сучасна техніка, необхідна для його належної роботи. Питання технічного забезпечення додатково загострилося навесні 2020 р., коли садки були зачинені, а від працівниць очікувалося проведення «дистанційних занять» із дошкільнятами. Технічними засобами для проведення цих занять їх, звісно, ніхто не забезпечував.

Ну конечно, с нас же требуют уровень! Мы не можем показать это на каких-то старых картинках, старых кубиках, то есть это должно быть сейчас — це прям гасло у нас. Сейчас. То есть у тебя, как минимум, должен быть либо ноутбук, либо планшет. [...] Мне в том году пришлось покупать планшет, потому что я понимала, что я на ноутбук не набираю со своей зарплатой. Спасибо, вовремя выплатили нам наши оздоровчі. И вот, я так «оздоровилась» — купила себе для работы планшет.

Вихователька, стаж 4 роки, зарплата 4 300, місто, Схід

Місцева влада не виділяє достатньо коштів на матеріально-технічне забезпечення садків, але очікує (а часом вимагає) «рівня» роботи. Водночас офіційна політика останніх років така, що просити щось у батьків стає ризиковано, про що неодноразово говорили працівниці та чиновниці: «Еще год назад, наверное, телефонограмма даже была, что никто не имеет права брать с родителей, требовать на салфетки, требовать на то, на то» (чиновниця відділу освіти, стаж 13 років, місто, Південь).

І навіть іграшки, елементарно, ми просимо батьків, аби придбали на групу іграшки, бо аби зацікавити дітей і їх чомусь навчити не станеш, на мітлах не покажеш. Дитина повинна бути зайнята — грою, якоюсь роботою, малювати, ліпити, гратися. Тобто це все, без чого не може жити дитячий садок.

Вихователька, стаж 6 років,
зарплата 5 000,
обласний центр, Захід

Однак зрозуміло, що в таких умовах, у які поставлені дитсадки, без матеріальної допомоги батьків їм зараз обійтися просто неможливо. У результаті, працівниці — іноді під тиском із боку адміністрації, іноді з власної ініціативи — змушені обережно просити батьків про допомогу, ризикуючи у відповідь отримати (і часом отримуючи) проблеми, якщо хтось із батьків поскаржиться у відповідні органи місцевої влади: «Ми канешно просим, якось так тихенько, ми кажемо батьківському комітету: "А може ви напишете

батькам?" Бо ми не маємо права написати, що нам не вистачає» (вихователька, стаж 17 років, зарплата 5 700, Київ).

Однак частина працівниць не хоче ризикувати і просити батьків збирати гроші на матеріальне забезпечення, особливо якщо вони мали досвід скарг із боку батьків та результати — проблеми з відповідними органами місцевої влади. Деякі просто втомлюються щоразу просити, особливо на «дрібні» поточні витрати, чи на ті витрати, які батьки можуть сприйняти як власні забаганки працівниць. Або ж і просто відчують приниження від такої ситуації і покладаються виключно на ініціативу самих батьків.

У результаті в умовах хронічного недофінансування, багато працівниць змушені робити матеріали для занять власними руками, приносити щось із дому або ж купувати матеріали за власні кошти. Незважаючи на низький рівень зарплат.

Відкрився садочок, то багато чого не було, треба було купити. Щіточки для миття іграшок, таз, на кухню треба було підносити купити, сушки. Половину купили, половини немає. Прийшли, сказали дівчатам, щось ось так і так: мусите десь якимось чином випросити. Ми безкінечно маємо з протягнутою рукою стояти, ви знаєте. А якщо не хочеш припинюватися, то йди за свій кошт купуй.

Вихователька, стаж 1 рік,
зарплата 4 400, смт, Захід

Все, що стоїть в групі, — це все завдяки батькам. Все, починаючи від стільчика, закінчуючи тими жалюзіями чи шторами — це все батьки.

Вихователька, стаж 9 років,
зарплата 4 100, місто, Південь

Все зі своєї кишені. [...] Є такі книги в документації, посібники, які мають у мене бути, мають у мене фіксуватися — то в мене жодного екземпляру немає. Ні дидактичного матеріалу, ні літератури, ні методичної чи фахової — кошти не виділяються. Все ми купляємо з педагогами.

Вихователька-методистка,
стаж 32 роки, зарплата 6 000,
місто, Захід

Всі оці — ксерокс, роздруківки — це все за власний рахунок. А кольорова роздруківка — 4 гривни аркуш. А якщо у мене 27 дітей — мені на кожну дитину це все потрібно. І не по одному ж аркуші — а якщо це звіт якийсь, якщо це діагностика — на кожну дитину заводиться. І це все за власний рахунок повинна робити.

Вихователька, стаж 9 років, зарплата 4 100, місто, Південь

У контексті пандемії, коли дитсадкам необхідно було організувати особливі умови перебування дітей, частина витрат знову лягла на плечі батьків та працівниць. Незважаючи на запевнення влади, що все необхідне — безконтактні термометри, засоби індивідуального заходу, антисептики, паперові рушники та одноразовий посуд — буде забезпечено за кошти бюджету, часто таке забезпечення відбувалося або лише на перших порах, або час від часу.

Міськрада і [міський відділ освіти] протрубили, що це все закуплено, ми всім видали оті рукавички й ті маски. Що все є і все пошили. А воно насправді по три штуки видано. На одну людину. І ти працюєш, як хочеш. І далше знов — хоч за свої купляєш гроші, хоч батьківські.

Вихователька, стаж 23 роки, зарплата 4 500,
обласний центр, Захід

Історія Анастасії (ім'я змінене):

«Я ПРАЦЮЮ ВЕСЬ ДЕНЬ ДЛЯ ТОГО, ЩОБ ХОЧ ЯКОСЬ ВИЖИВАТИ»

Анастасії трохи більше ніж 25 років, вона родом з невеликого міста, а зараз проживає в обласному центрі на Півдні України. Жінці завжди подобалося доглядати за молодшою сестрою й у дитинстві вона мріяла стати вчителькою або вихователькою. Останні п'ять років Анастасія працює вихователькою в дитсадку. Їй подобається спілкування з дітьми, тож вона продовжує працювати, хоча кілька разів думала над пошуком іншої роботи.

Найбільшою проблемою в роботі Анастасія вважає переповненість груп. Коли вона працювала зі старшою групою, дітей за списком було 34, хоча дозволено не більше як 20. Зараз жінка працює в ясельній групі, де за списком — понад 25 дітей віком від двох до трьох років, хоча нормативами дозволено не більше ніж 15. Щодня групу відвідує приблизно 20 дітей. *«Це дуже виснажує, це взагалі нереально як складно»*, — скаржиться жінка. Через переповненість груп та велику відповідальність Анастасія переживає постійний високий рівень стресу.

Іншою великою проблемою для Анастасії є низька зарплата. Тому, щоби мати змогу утримувати себе, вона працює понад ставку — без змінної виховательки. Іншими словами, 10,5 годин на день, 53 години на тиждень Анастасія займається 20 дітьми ясельної групи. *«Я працюю весь день для того, щоб хоч якось вижити, щоб хоч якось я могла і собі купувати, і на їжу вистачало, і на житло вистачало»*, — пояснює жінка. Такий режим роботи дає їй змогу отримувати одну з найбільших зарплат, зафіксованих під час опитування — 7–10 тис. грн «на руки».

Також Анастасія скаржиться на низьке матеріальне забезпечення садка, коли матеріали для занять із дітьми доводиться

просити купувати батьків, бо «держави нам цього не дає, у нас цього немає». Часом жінка витрачає власні кошти, наприклад, роздруковуючи матеріали для занять: «За останні два місяці я витратила півтори тисячі [гривень], якщо так більш конкретно». Також у садку не вистачає персоналу, через що виникають проблеми з лікарняними та відпустками: «І раді б відпустити [у відпустку], але немає ким замінити». Мала жінка і проблеми з доплатами — пів року їй не виплачували за вислугу років, поки вона сама не почала розбиратися з проблемою: «І я з великим трудом домоглася того, щоби мені це виплатили. І навіть мені не виплатили всю суму, мені два місяці так і не доплатили, я вже просто... не було сил витрушувати їх далі».

Поза безпосередньою роботою з дітьми, Анастасія, як і інші працівниці, змушена долучатися до ремонтних робіт, прибирання території, інвентаризації. Майже щодня після роботи — а зрідка й цілі вихідні — їй доводиться витрачати вдома на виконання паперової роботи та підготовку до занять. Жінка скаржиться, що в результаті їй не вистачає часу на спілкування з друзями та особисте життя.

Значна частина зарплати Анастасії йде на оренду квартири, і відсутність перспективи придбати власне житло з такою оплатою праці турбує жінку чи не найбільше. «Житло — для мене на даний момент це питання стоїть дуже гостро. Але я розумію, що для мене це нереально. Це хіба в лотерею виграти», — скаржиться вона.

РОБОТА В ДИТСАДКАХ: РЕЖИМ РОБОТИ ТА ЙОГО НАСЛІДКИ

Робочий час і навантаження:

«Насколько больше мы могли бы дать детям!»

Да, у нас не хватает работников. И получается — мы работаем на полторы ставки. [...] Потому что за такую зарплату — ну не каждый пойдет. А во-вторых, все же понимают, что эта работа морально бывает тяжелая.

Вихователька, стаж 6 років, зарплата 5 000, місто, Схід

В умовах низьких зарплат 57% опитаних працівниць повідомили, що для їхнього робочого місця характерні: понаднормова робота (27%), непередбачуваність робочого часу (31%), робота у вихідні (20%). Іншими словами, незважаючи на офіційно скорочений робочий тиждень для низки категорій працівниць ДНЗ, більшість опитаних працює понад встановлені норми (графік 4.3).

4.3. РОБОЧИЙ ЧАС ОПИТАНИХ ПРАЦІВНИЦЬ ДИТСАДКІВ (до закриття закладів весною 2020)

57%



31% непередбачуваність робочого часу



27% понаднормова робота,
ненормований робочий день



20% робота у вихідні
+ робота вдома

43%

нічого з переліченого



За Законом «Про дошкільну освіту», виховательки групи загального розвитку мають працювати 30 годин, помічниці — 40 годин, виховательки інклюзивної групи, групи компенсуючого типу — 25 годин; асистентки таких груп — 36 годин. Відповідно до Кодексу законів про працю, надурочні роботи, роботи у святкові дні чи вихідні мають оплачуватися в подвійному розмірі. Максимальна кількість надурочних має становити не більше ніж 120 годин на рік.

Прояви цих проблем з робочим часом можуть бути різні й характерні насамперед для роботи виховательок. Велика відповідальність і низькі зарплати призводять до хронічного браку персоналу в багатьох садочках, а також змушують працівниць погоджуватися працювати понад одну ставку, щоби мати змогу заробити трохи більше. Часто у виховательок фактично немає вибору окрім як працювати за двох, оскільки заміни на групу просто немає. З іншого боку, брак фінансування в невеликих населених пунктах може призводити до того, що на садок виділяють надто мало ставок — скорочуючи його робочий час та змушуючи працівниць працювати менше як на ставку.

Ми працюємо по 12 годин. Ми виснажені дуже! [...] Я не хочу, наприклад, ходити на 12 годин, бо мені треба і дома щось зробити, у мене батько старенький. Але мене змушують! Вони скажуть: «Як це ви не будете працювати? А хто буде?» [...] Нам наше районне управління сказало: у нас взаємовиручка, ви захворіли — за вас відпрацюють, хтось захворів — ви відпрацюєте. Але з сьомої до сьомої в такому, вибачте, не можна працювати! Це ніяк!

Вихователька, стаж 17 років, зарплата 5 700, Київ

У позаробочий час часто відбуваються методоб'єднання, батьківські збори, індивідуальне спілкування з батьками, дитячі ранки (якщо припадають не на зміну виховательки). У частині дитсадків у позаробочий час працівниці проходять обов'язкові профілактичні медогляди*. Через брак штатних одиниць працівниці дитсадків часом змушені поєднувати свої безпосередні обов'язки з роботою прибиральниць, двірниць, завгоспів, медсестер, вчительок, бухгалтерок, методисток — переважно без додаткової оплати праці. Кількість додаткових обов'язків зросла цього року у зв'язку з пандемією, особливо для помічниць

* До того ж часом працівниці проходять медогляд власним коштом, якщо місцева влада не покриває витрати.

виховательок. Окрім цього, генеральні прибирання й ремонтні роботи в закладах переважно проводяться силами батьків і персоналу: «Я кажу — всі професії будівничі, всі під час роботи в садочку засвоїла» (вихователька інклюзивної групи, стаж 30 років, зарплата 7 000, місто, Схід).

Персоналу в маленькому садочку не вистачає вкрай. За раз звільнилась — була на півставки — медсестра. Пішла кухар — за віком, у неї пенсія. Кухар прийшла молоденька — ось уже звільняється. Музичний керівник теж у нас отак — півставки, щось ще там трішечки і по-трішечку.

Вихователька, стаж 16 років,
зарплата 4 500, місто, Центр

То як не одне зробити, то друге доробити. То всі разом станем — ще це зробимо. П'ятихвилинки, як завжди, на кілька годин. То методгодини, то педради. [...] Ще дітей можуть не забрати і сидиш, поки батьки згадають.

Вихователька, стаж 23 роки,
зарплата 4 500,
обласний центр, Захід

Робота вдома зазвичай пов'язана з двома причинами: підготовкою до занять і паперовою роботою. Перебуваючи в дитсадку й займаючись дітьми, багато опитаних виховательок не встигають розробляти заняття і змушені займатися цим вдома. Якщо у виховательки є власні неповнолітні діти, то нерідко готуватися до занять вони змушені вночі, жертвуючи елементарним відпочинком. Якщо вони хочуть осучаснити, освіжити програму, показати дітям щось нове й цікаве — на це потрібно витратити свій власний час, а часом і гроші.

Звичайно, просимо батьків, звичайно, друкуємо, клеїмо, вирізаємо самостійно. Це ж не робочий час витрачається на це все, а свій вільний час — на розвивальний матеріал. І якщо це все можна вирізати і наклеїти, то [треба] роздрукувати: так само, свій папір, своя фарба.

Вихователька, стаж 6 років, зарплата 5 000, обласний центр, Захід

Іншою проблемою є великі обсяги паперової роботи, пов'язані з контролем, звітуванням та плануванням. Виконувати цю роботу працівникам доводиться або в садочку — замість роботи з дітьми — або, якщо на це не вистачає робочого часу — у позаробочий час. Водночас вимоги адміністрації, брак технічного забезпечення та навичок користування технікою часом призводять до того, що виконувати паперову роботу доводиться «від руки».

После работы никуда от этого не деться. Мы готовимся к занятиям. У меня ребенок, он мне постоянно говорил: «Мама, ты когда нибудь уделишь мне время?» Потому что приходя домой, я начинаю с написания планов, поиска информации. Вечно что-то режешь, клеишь, выдумываешь из того, что есть. Это постоянно, это каждый день.

Вихователька, стаж 4 роки,
зарплата 4 300, місто, Схід,
самостійно виховує дитину

Некоторую работу мне приходится приходить, дома, сидеть и печатать. И в основном это происходит ночами. Потому что да, вечером пришел с работы, дети, уроки там, покушать приготовить, и [детям] надо время уделить.

Вихователька, стаж 6 років,
зарплата 5 000, місто, Схід,
самостійно виховує дітей

Навантаження паперовою роботою зменшує час, який виховательки можуть змістовно присвятити дітям: *«Если бы не эта дурацкая бумажная волокита, насколько больше мы могли бы дать детям!»* (вихователька, стаж 4 роки, зарплата 4 300, місто, Схід). Велика проблема також полягає в тому, що додаткові години праці — вдома та на вихідних — жодним чином не враховуються під час формування зарплатні.

Волокіта ця паперова, безкінечна — заповнення нікому не нужних цих планів, журналів, документації, отчетов — безліч, безкінечна кількість. Журналів, планів. Перспективні плани, календарні плани, кожного дня плани. Потім звіти — квартальні, місячні, журналів заповнення. Дітьми нема часу займатися. Але ж це найголовніше — щоб ми з дітьми були. Але в нас часу на цього майже немає.

Вихователька, стаж 9 років,
зарплата 4 100, місто, Південь

Если у кого нет этого оборудования, ни принтера, ни компьютера, если человек неграмотен в этом, то это сложно. А большинство воспитателей, скажем так, того поколения — они не владеют компьютером, им трудно.

Вихователька, стаж 38 років,
зарплата 8 000, село, Південь

Додатково, брак персоналу та низькі зарплати створюють перешкоди для належного використання права на лікарняну відпустку. З одного боку, адміністрація дитсадка неохоче відпускає працівниць на лікарняні, оскільки їх ніким замінити. З іншого боку, працівниці часом самі намагаються якомога рідше йти в лікарняну відпустку, оскільки це призводить до зменшення їхньої й так низької зарплати.

До браку персоналу та довгих годин праці часто додається переповненість груп, яка додатково збільшує навантаження на працівниць. Особливо ця проблема характерна для великих міст, однак норми кількості дітей порушуються й у менших населених пунктах. В екстремальних випадках працівниці розповідали про досвід роботи з ясельними групами, у яких по списку було понад 30 дітей, та зі старшими групами, де дітей формально було понад 50. Звісно, не всі вони відвідують дитсадок щодня, але фактична відвідуваність може суттєво перевищувати норми: *«Групи переповнені. Групи переповнені і переповнені... Єслі у ясельній групі 15 дітей, по [нормах], а у нас і 32, і 30, і 28. Це в одній групі»* (вихователька, стаж 33 роки, зарплата 4 500, місто, Південь).

Така ситуація з кількістю дітей, разом із браком персоналу та низькими зарплатами, призводить до непомірного навантаження на працівниць, емоційного вигорання та проблем зі здоров'ям. До того ж вона негативно впливає на комфорт і безпеку перебування дітей у дитсадках, знижує можливості їхнього розвитку та освіти у закладах.

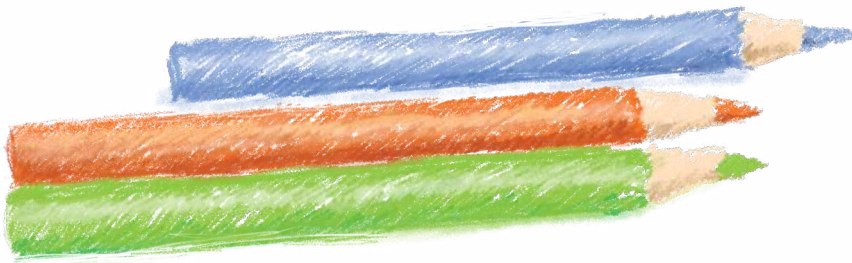
Ліжок у нас за нормою — 25, а дітей, звичайно, їх не 25. Ось зараз я набираю групу, у мене за списком проходить 39 дітей. Звичайно, з ліжками потрібно буде якось це рішати і розв'язувати. Так само й шафки, так само столи, так само й стільці. У тому році — я просто хваталася за голову. Но це була не моя група, там молодий співробітник — у неї за списком було 52 дітей.

Вихователька
інклюзивної групи,
стаж 23 роки, зарплата 5 500,
обласний центр, Південь

У нас садочок в сільській місцевості. І в нас у садочку працює одна група, відвідує 30 дітей. [...] Вона переповнена. Тому що в нас різновікові діти. Ми особисто дуже б хотіли, щоб нам зробили ще одну групу.

Завідувачка дитсадка,
стаж 1 рік, зарплата 5 400,
село, Центр

Відповідно до Закону «Про дошкільну освіту», максимальна кількість у групі для дітей віком до 1 року становить 10, для дітей 1–3 років — до 15 осіб, а для дітей віком 3–7 роки — до 20. До 15 дітей має бути у різновікових групах та під час оздоровчого періоду (з 1 червня до 31 серпня). До 10 дітей має бути в групах із короткотривалим і цілодобовим перебуванням, а в інклюзивних групах — не більше ніж троє дітей з особливими освітніми потребами. Вихователькам та помічницям за перевищення планової наповнюваності груп та за виконання поряд з основною роботою обов'язків тимчасово відсутніх працівників мають нараховувати доплати⁶⁶.



Задоволеність роботою та рівень стресу: «У воспитателя нет прав вообще»

Складно психологічно. Ти нервуєшся, бо ти мало того, що не встигаєш нічого — у тебе немає грошей і тебе ніхто не цінить.

Вихователька, стаж 9 років, зарплата 5 000, обласний центр, Захід

Більшість учасниць опитування загалом задоволені своєю роботою (графік 4.4): 31% опитаних вказали 3 бали, а більш ніж половина респонденток — 54% — обрали 4–5 балів (за шкалою від 1 до 5, де 1 — дуже незадоволена, 5 — дуже задоволена). Під час інтерв'ю відповіді більшості працівниць на питання, що їм найбільше подобається в роботі, були напрочуд схожими. Вони говорили, що їм подобається працювати і спілкуватися з дітьми, подобається бачити їхній розвиток і результат своєї роботи.

З високим рівнем задоволеності роботою різко контрастує надзвичайно високий рівень стресу на роботі (графік 4.4), який працівницям пропонувалося оцінити за 10-бальною шкалою (де 1 бал — стрес практично відсутній, 10 — стрес дуже високий). Переважна більшість учасниць опитування (78%) оцінили рівень стресу від 5 до 10 балів. Більш ніж половина (57%) обрали від 8 до 10 балів.

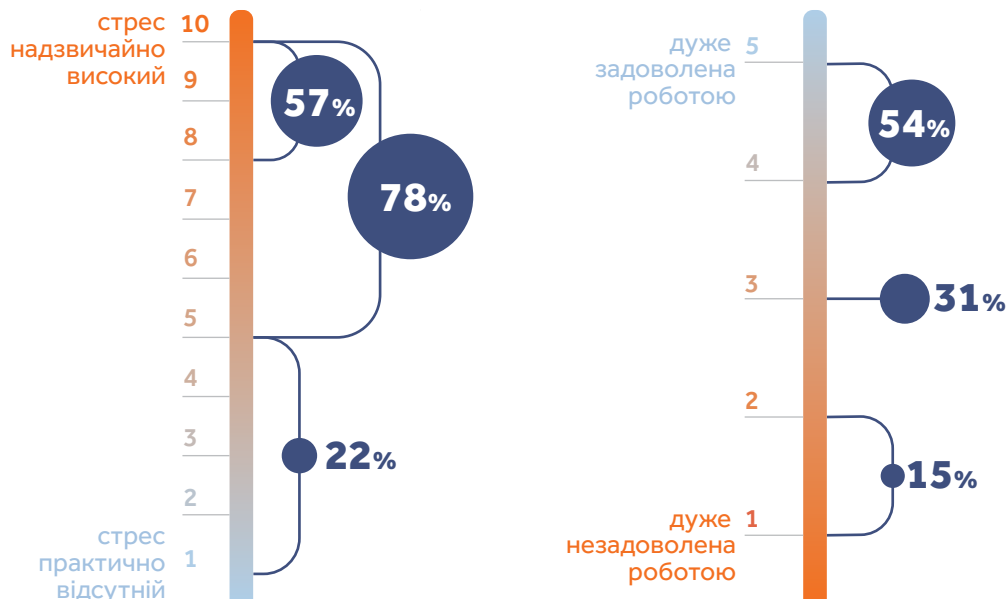
Мені подобаються діти. Мені подобається з ними працювати, мені хочеться з ними працювати. От перше, що мені подобається — це діти, друге — це мені подобається працювати з дітьми. Все.

Вихователька,
стаж 9 років, зарплата 5 000,
обласний центр, Захід

Больше всего нравится общение с детьми, видеть результат. То есть когда ты их учишь, когда вот это все двигается, и видишь отдачу. Это самое большое приносит удовлетворение.

Вихователька, стаж 4 роки,
зарплата 4 300, місто, Схід

4.4. РІВЕНЬ СТРЕСУ ТА ЗАДОВОЛЕНІСТЬ РОБОТОЮ ОПИТАНИХ ПРАЦІВНИЦЬ ДИТСАДКІВ (самооцінка)



Під час інтерв'ю серед чинників стресу працівниці називали високий рівень відповідальності та психологічної напруги, конфлікти з батьками та адміністрацією закладу, великі обсяги паперової роботи, переповненість груп та поведінку окремих дітей.

Самий стресовий момент — це травмування дітей. [...] Хай оце [районне управління освіти, міський відділ освіти] собі поміркують: як ми можемо забезпечити, щоб дитина була в безпеці, щоб вона була здорова і без травм, якщо їх так багато? Чи може одна людина це забезпечити? Не може.

Вихователька, стаж 17 років, зарплата 5 700, Київ,
працює 12 годин на день у групі з 30 дітьми

Високий стрес, знову ж таки — це адміністрація і батьки. Отаких два чинника. Діти теж можуть давати стрес, знаєте. Якщо десь, не дай Бог, щось сталося — це стрес, да.

Вихователька інклюзивної групи, стаж 14 років,
зарплата 7 000, місто, Центр

Варто наголосити, що частина працівниць зазначали, що не мають конфліктів з адміністрацією дитсадка чи батьками. Більш того, частина працівниць наголошувала, що батьки їх всіляко підтримують, а адміністрація докладає всіх можливих зусиль для розвитку дитсадка: *«У нас заведующая вообще — ее скоро в сельсовет пускать не будут. Она выбивает, ходит — скоро дверь закрывать [перед ней] будут»* (помічниця виховательки, стаж 4 роки, зарплата 3 800, смт, Схід). Однак інша частина працівниць говорили про непорозуміння, конфлікти, проблеми.

Серед причин конфліктів із батьками працівниці називали: батьківські фонди, травми, поведінку дітей, різні бачення методів виховання, знецінення статусу виховательки.

Очень тяжело, потому что каждый родитель со своим характером, со своим видением жизни, а воспитатель, по сути, на поле боя один... Зачастую просто срываются на воспитателей и на учителей. Потому, что все считают, что только [мы] должны. Это бесправные какие-то существа, которые только должны и обязаны. Это печально.

Вихователька, стаж 4 роки, зарплата 4 300, місто, Схід

[Конфлікти] теж така болюча тема, бо батьки не дуже хочуть витратити кошти, щоб допомогти, наприклад. [...] Через те деякі батьки й незадоволені. Чому це вони мають купляти, а не садочок? Чого держава не дає?

Вихователька, стаж 1 рік,
зарплата 4 400, смт, Захід

Серед причин конфліктів з адміністрацією, працівниці, які мають досвід таких конфліктів, називали: корупцію, «кумівство», умови праці, проблеми з відпустками й лікарняними, розподіл обов'язків. Окремі працівниці вказували на мобінг із боку адміністрації.

На выходном стелют линолеум: «Ты можешь выйти в рабочее время?». Я говорю: «Нет, я не могу выйти, потому что у меня ребенок»[...] [Другой случай:] «Вставайте, делайте ремонт». Говорю: «Нет, я не буду ставить делать ремонт». И, естественно, я не понравилась заведующей, что она заплатила 4 000 рабочим, чтоб они сделали ремонт там. И я попала в немилость.

Помічниця виховательки,
стаж 1 рік, зарплата 3 000,
обласний центр, Південь

Часто може бути: от немає води в дитячому садку, а нас заставляють приймати дітей. Коли немає умов по санітарним нормам, ми не маємо права цього робити, а нас заставляють. Буває часто таке, що в нас... якраз попередній [рік] в мене була ясельна група, 24 ліжка у спальні, а дітей по списку 28. І роби, як хочеш.

Вихователька, стаж 33 роки,
зарплата 4 500, місто, Південь

Низька оплата праці, високе навантаження, конфлікти — все це призводить до стресу, емоційного вигорання та проблем зі здоров'ям. Працівниці відчують своє становище як вразливе і незахищене, а окремі з них прямо вказували на необхідність психологічної та правової допомоги для персоналу дитсадків.

Когда мы проходим курсы, [надо] чтоб вот психолог был. Чтоб с нами работали, давали нам правовую помощь. А то получается так, что у нас только есть обязанности — у нас прав нету. У воспитателя нет прав вообще. Вот это большие стрессы.

Вихователька, стаж 21 рік, зарплата 4 600, село, Південь

Історія Ірини (ім'я змінене):

«БЫВАЕТ, ЧТО ДАЖЕ НА ЕДУ НЕ ХВАТАЕТ»

Ірині 35 років і вже понад п'ять з них вона працює вихователькою у місті на Сході України. Жінка самостійно виховує неповнолітніх дітей, живучи на зарплату у розмірі 5 000 грн та аліменти від колишнього чоловіка.

Найбільшою проблемою у своїй роботі Ірина вважає тиск з боку адміністрації та конфлікти з батьками, «крайньою» в яких завжди виходить вихователька. Також жінка скаржилася на матеріальне забезпечення садка, яке значною мірою лягає на плечі батьків і самих працівниць: *«Выделяют там вообще какой-то мизер, минимум. Все, в основном — все это родительские деньги. Даже у нас было такое, что сами сотрудники сдавали на ремонт садика».*

Скаржиться Ірина і на низку проблем, які виникли у місті зі створенням ОТГ. Так, працівницям перестали видавати розрахункові листи, нерегулярно виплачують доплати, зменшили й почали із затримкою виплачувати матеріальну допомогу для педагогів, перестали оплачувати дорогу на курси з підвищення кваліфікації.

Як зазначає Ірина, через низькі зарплати й високу відповідальність у її садочку постійно не вистачає персоналу. У результаті виховательки часто працюють на півтори ставки, особливо влітку, коли настає час відпусток. Зважаючи на низьку зарплату та брак підміни, Ірина намагається всіляко уникати лікарняних: *«Я за последние года три, наверное, один раз была на больничном. Потому что я понимаю, что если я уйду на больничный, то кроме меня некому будет работать. Бывает, бывает даже такое. А во-вторых, я понимаю, что я получу меньше зарплаты».* Коли молодша дитина Ірини хворіє, вона залишає її з власними батьками або ж зі старшим сином, якому через це часом доводиться пропускати школу.

Після роботи понад ставку Ірина деколи відчувається дуже втомленою. Проте вдома її чекають домашні клопоти, а вночі — паперова робота та підготовка до занять. Ось як жінка описує свій типовий вечір робочого дня:

«Готовлю кушать. Ну, бывает такое, что за целый день, десять с половиной часов, бывает, что я так устаю, что прихожу домой, ложусь и говорю своим детям: «Дайте маме один час, мама просто отдохнет, полежит». Ну, а потом — мама отдохнет чуть-чуть и идет готовить кушать, естественно, это уроки, если учебный год. Я делаю уроки с детьми, готовлю кушать и знаете там, два-три часа, так вечер и проходит. [...] Ну потом улаживаю детей спать и сажусь еще бывает, да, работаю».

У Ірини немає городу, а часу та сил на підробітки не залишається. У випадку будь-якого суттєвого форс-мажору — якщо щось зламається чи хтось захворіє — жінка змушена позичати гроші у знайомих або брати кредити. Скрутне матеріальне становище вкрай негативно позначається на житті Ірини та її дітей, адже вона змушена регулярно економити на всьому, навіть на їжі:

«Бывает даже такое — на еду экономишь. Бывает, что даже на еду не хватает. Ну, вот я рассчитывала хотя бы нам две тысячи на две недели хватило, но нам не хватает на еду две тысячи на две недели. Чтобы мы нормально просто вот покушали, вот без всяких там — без колбасы, без сыра, без всяких там излишеств — надо тысячи три. На две недели. [...] Шесть тысяч мне просто на питание».

Незважаючи на всі ці проблеми, особливо розмір зарплатні, Ірина змушена продовжувати працювати в садку, оскільки альтернатив, які б дали змогу жінці доглядати за власними дітьми, немає: «Я живу в маленьком городке, где у нас только одно предприятие такое большое. [...] Можно было бы пойти туда работать — там, конечно, больше зарплата. Но я понимаю, что своих детей я буду видеть меньше. Поэтому тут нужно выбирать — либо дети, либо деньги».

Умови життя працівниць: «Я навіть і не мрію собі щось купити нове»

Оцінюючи матеріальне становище своїх сімей до закриття дитсадків навесні 2020 р. (графік 4.5), 9% опитаних зазначили, що їм не вистачало грошей навіть на їжу. Більшість (55%) вибрали варіант «вистачало грошей на їжу, але купувати одяг було важко», 32% — «вистачало грошей на їжу, одяг та інші невеликі покупки, але не вистачало на великі покупки, не мали змоги заощаджувати». Лише 4% зазначили, що грошей вистачало на все необхідне, вони мали змогу робити заощадження або ж жили у повному достатку.

На чому економлю? На всьому. Реально, я на всьому економлю. Я на всьому економлю. [...] На взутті економлю, на одязі економлю, на їжі економлю, на ліках економлю.

Вихователька, стаж 9 років,
зарплата 5 000,
обласний центр, Захід

4.5. МАТЕРІАЛЬНИЙ СТАН СІМЕЙ ОПИТАНИХ ПРАЦІВНИЦЬ ДИТСАДКІВ (самооцінка)



Під час інтерв'ю працівниці, які оцінювали своє матеріальне становище радше позитивно, зазвичай мали в сім'ї суттєві додаткові ресурси — переважно порівняно високу зарплату чоловіка*: «Ну, зарплати вистачає тільки там на їжу. І все. А уже все інше — це вже чоловік заробляє. А так, щоб утримувати дитину свою — це все тільки чоловікова заслуга» (вихователька, стаж 9 років, зарплата 4 100, місто, Південь). Така ситуація є проблемною, оскільки відтворює не-

* В окремих випадках — суттєву пенсію, наприклад, тому що якийсь час працювали у шкідливих умовах.

рівність у становищі чоловіків та жінок, і робить жінок повністю залежними від заробітків партнера. Часом, однак, ці жінки також працювали в дві зміни, або ж мали додаткову роботу.

Ну, я вам скажу чесно, що оскільки я працювала в дві зміни, на дві ставки, то, скажімо так, не доводилося економити. Тому що моєї зарплати, плюс зарплати чоловіка — нам, в принципі, вистачало. І навіть вистачало трохи відкладати.

**Вихователька інклюзивної групи, стаж 23 роки,
зарплата 5 500, обласний центр, Південь**

Поза невеликою частиною працівниць, чиє матеріальне становище є порівняно забезпеченим, переважна більшість опитаних змушені зводити кінці з кінцями, економлячи на багатьох витратах, особливо на власних потребах: «Ну, як завжди економим на собі, все для дітей» (вихователька, стаж 1 рік, зарплата 4 400, смт, Захід). Склад сім'ї та вік працівниць тут має вирішальне значення. Наявність неповнолітніх дітей означає суттєво більші витрати; молодший вік — відсутність пенсії за віком та менший стаж роботи, який загалом означає меншу зарплатню.

На одязі [економимо]. Слава Богу, є «Хумана», у мене для роботи оце все звідси. «Хумана», магазини секонд-хенд, я навіть і не мрію собі щось купити нове. Навіть і не мрію! Ви знаєте, для мене це просто фантастика, бо в мене ж діти, їх треба годувати. Навіть на їжі, канєшно, ми економимо. На відпочинку літньому... нічого, канєшно, ми не можемо собі дозволити.

Вихователька, стаж 17 років, зарплата 5 700, Київ

Більшість працівниць мають власне житло, однак частина живе з родичами (батьками, братами/сестрами) або ж у житлі, яке потребує суттєвого ремонту. Є й ті, котрі змушені орендувати, що лягає додатковим великим тягарем на сімейний бюджет.

У таких умовах багато працівниць змушені користуватися додатковими джерелами матеріальних ресурсів (графік 4.6). Серед регулярних соціальних виплат чи допомоги, опитані або члени їхніх сімей отримують: пенсії по віку чи у зв'язку з інвалідністю (12%), субсидії на комунальні платежі (12%) та іншу щомісячну

грошову соціальну допомогу/пільги (3%). 17% опитаних зазначили, що не мають потреби у соціальній допомозі, а 18% опитаних — що їхні сім'ї потребують соціальної допомоги, але не отримують її.

Серед додаткових джерел грошей чи харчів 46% сімей опитаних користуються продукцією з городів або господарств, 14% мають підробітки, 12% отримують грошову допомогу від близьких, рідних чи друзів, а 24% користуються кредитами/позиками (як банківськими, так і в знайомих).

Серед підробітків поширеними є ті, які пов'язані з роботою з дітьми: няня, репетиторка, тренерка, аніматорка. Однак, підробляють працівниці дитсадків і продавчинями, манікюрницями, прибиральницями, в'яжуть/шиють на замовлення, продають товари з власного господарства, їздять на сезонні заробітки тощо.

4.6. ДЖЕРЕЛА ДОДАТКОВИХ РЕСУРСІВ ОПИТАНИХ ПРАЦІВНИЦЬ ДИТСАДКІВ



Пока не було сина, підробляла теж няньою. Но це взагалі копійки. Так відпустку проводила, можна сказати. В'язала на заказ. Теж там якусь копійочку. Працювала аніматором. Теж для маленького міста — це копійочка. [...] Ну, тобто — пробувала різні варіанти. Що ми ще робили? Тримали бройлерів: половину для себе, половину продавали. Ну вобщем, це така тяжка праця, а доход...

Вихователька, стаж 16 років,
зарплата 4 500, місто, Центр

Наші дівчата беруть відпустки, зара тим більше по 56 днів відпустки, от. [...] Ну, їхали за кордон, да, вони їхали на клубніку, собірали сливи. Приїжджали чорні-темні. Заробивши 800 доларів. Ну це смішно, розумієте?

Директорка, стаж 23 роки,
зарплата 4 200, село, Центр

Незважаючи на основну роботу, додаткові джерела ресурсів та економію, більшість працівниць не має змоги заощаджувати: «Что ж там отлаживать? Коммуналка съела, и осталось на питание» (вихователька, стаж 21 рік, зарплата 4 600, село, Південь). А для великих планових витрат чи у випадку форс-мажорів, змушені позичати гроші та брати кредити.

Берем в кредит, берем в кредит. Виплачуємо чи розстрочку, чи кредит. Бо ми не можемо так відкласти. Вся техніка дома куплена в кредит. Меблі теж купляли в кредит. Ще ремонт треба.

Вихователька іклюдивної групи, стаж 14 років,
зарплата 7 000, місто, Центр

Залаживаем золото. В ломбард залаживаем золото, потом выкупаем, плотим проценты. Ну, вот так вот. Зубы, если с зубами проблема... Вот мне полечить один зуб — 1 300, как-то вот.

Помічниця виховательки, стаж 1 рік,
зарплата 3 000, обласний центр, Південь

Робота у дві зміни, підробітки, городи — це все спроби хоч якось покращити скрутне матеріальне становище сім'ї, яке є наслідком низьких зарплат у секторі. Однак у багатьох працівниць усі ці стратегії також призводять до хронічної втоми, браку відпочинку, проблем зі здоров'ям, браку часу. Брак часу — особливо гостра проблема для жінок, у яких є діти чи інші члени сім'ї, котрі потребують догляду*. Особливо скрутним є становище працівниць, які самостійно виховують дітей.

Після роботи приходиш з дітьми, нада хоча би півгодинки-годинку, щоб ти мог переключитися, відпочити. Але цього відпочинку немає і воно накоплюється, ти помішаєш, що в тебе робота тут іще дома, друга зміна, все продовжується. І дитинка маленька, і господарство.

Вихователька, стаж 16 років,
зарплата 4 500, місто, Центр

В мене мама хвора і мені треба готувати їсти, мені треба робити всю роботу. У мене мама важко хвора. Тому я зазвичай завжди на двох роботах, і цього ніхто не розуміє, в принципі. Та, мені треба готувати їсти, мені треба прати одяг, мені треба прибирати вдома. Я живу в селі, у нас є город — мені треба все робити. І прийти зранку посміхатись до дітей.

Вихователька, стаж 9 років,
зарплата 5 000,
обласний центр, Захід

Когда думаешь: или, заплатит за свет, за газ, или осенью, когда уже начинаются холода? Или — какие покупать сапоги? Резиновые ребенку, чтобы в школу идти, или брать уже зимние? Это вечный выбор. Чувствуешь себя просто каким-то идиотом, несостоявшимся абсолютно. Бьешь головой о стенку — а все без толку. Это печально — с тремя высшими образованиями вот так вот развлекаться.

Вихователька, стаж 4 роки, зарплата 4 300,
місто, Схід, самостійно виховує дитину

* Загалом 47% працівниць, які пройшли онлайн опитування, мали у сім'ї дітей віком до 12 років, а 27% — дорослих, котрі потребують щоденного догляду (люди з інвалідністю, літні люди).

FAQ: ЧОМУ ВОНИ НЕ ЗВІЛЬНЯЮТЬСЯ?

Це поширене питання, яке може виникнути під час ознайомлення з умовами та оплатою праці в українських комунальних дитсадках. На нього є кілька взаємодоповнюючих відповідей.

Найперше, як демонструють результати опитування, переважна більшість працівниць любить зміст своєї роботи. **По-друге**, частина з них звільняється. Зокрема, серед учасниць інтерв'ю було троє працівниць, які звільнилися щойно упродовж попереднього місяця або ж вже знайшли альтернативну роботу і планують звільнитися найближчими днями. Багато працівниць говорили про хронічний брак кадрів у закладах та про молодь, яка приходить і дуже швидко йде: *«Молодь уходить, деякі буквально навіть не попрацювавши рік. Причому молодь талановита, такі вихователі, як кажуть, від Бога. [...] Раніше так молодь не тікала. І це нікого не хвилює, ми так бачим, взагалі»* (вихователька, стаж 17 років, зарплата 5 700, Київ). Особливо брак персоналу явний у великих містах — через низькі зарплати за умов вищої вартості життя, а також дещо більші можливості альтернативного працевлаштування.

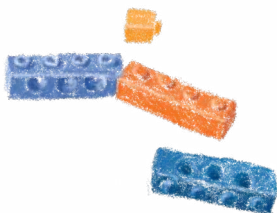
По-третє, з альтернативами кращого працевлаштування все набагато гірше у малих містах: *«[Альтернативи] — тільки бюджетна сфера. Наприклад, лікарня, я не знаю там, санітарка в реєстратурі... або на ринок, на базар. У нас заводів нема, паракордів нема — повністю город... не живий»* (вихователька інклюзивної групи, стаж 30 років, зарплата 7 000, місто, Схід). Окремо альтернативи працевлаштування обмежилися через пандемію — зі зменшенням можливостей поїхати за кордон, закриттям малого та середнього бізнесу тощо. Військовий конфлікт на Сході та регіональна економічна криза додатково обмежили можливості альтернативного працевлаштування на територіях поблизу лінії зіткнення.

У сільській місцевості дитячі садки (поряд зі школами та місцевою адміністрацією) часто є ледь не єдиним варіантом офіційного працевлаштування, особливо для жінок. Інші варіанти роботи в селах часто є або неофіційними і нестабільними, з гіршими графіками

роботи та/або оплатою, або ж не відповідають кваліфікації працівниць (більшість з яких має вищу освіту): *«У нас нет работы. У нас школа, детский сад, клуб и фирма — сельхоз фирма. Но там люди не нужны. Все разнорабочие — я не пойду в разнорабочие»* (вихователька, стаж 21 рік, зарплата 4 600, село, Південь).

Альтернативи працевлаштування всіх працівниць, незважаючи на тип населеного пункту та регіон, додатково можуть бути обмежені віком, станом здоров'я, наявністю дітей чи інших членів сім'ї, які потребують догляду. Так, працівницям з дітьми важко поєднувати догляд за ними з графіком роботи у багатьох секторах (наприклад, у сфері торгівлі). Також проблемними для них є перспективи роботи у сусідніх населених пунктах чи за кордоном: *«Город маленький. Раньше были заводы, они закрылись. То есть два варианта: либо на рынок идти реализатором за смешные деньги, либо ехать за границу на заработки. Я ребенка оставить не могу. Ну а если б не это, если бы было на кого оставить, я бы тоже уже тут не была»* (вихователька, стаж 4 роки, зарплата 4 300, місто, Схід, самотійно виховує дитину).

І, **насамкінець**, альтернативна робота для окремих працівниць хоч і може суттєво покращити їхнє життя, не може вирішити проблем сектору. А масовий відтік кадрів із дитсадків (який вже відбувається) лише створить соціальні проблеми іншого характеру, призводячи до подальшого занепаду державного сектору дошкільної освіти, погіршення становища молодих матерів та сімей з дітьми.



РЕЗЮМЕ

Підсумки онлайн опитування та глибинних інтерв'ю з працівницями дитсадків вказують на вкрай низьку заробітну плату, високий рівень задоволеності роботою та водночас — високий рівень стресу серед персоналу садочків. Високий рівень задоволеності роботою переважно пояснюється любов'ю до дітей, задоволенням від спілкування з ними. Водночас, переповненість груп, велика відповідальність, конфлікти з адміністрацією та батьками, надмірні обсяги паперової роботи, перевантаженість через брак персоналу — все це призводить до високого стресу на роботі. Через низькі зарплати та брак соціальної допомоги з боку держави, працівницям доводиться працювати понад норму, вести підсобне господарство, шукати підробітки, покладатися на матеріальну допомогу рідних та друзів, жити в борг. У ще більш скрутному становищі опиняються працівниці, у сім'ї яких є діти або ж дорослі, котрі за станом здоров'я не можуть працювати й потребують догляду. Чи не найгіршою є ситуація самотніх матерів.

Умови та оплата праці в українських дитсадках призводять до браку грошей і часу, фінансової нестабільності, вигорання та проблем зі здоров'ям. Вони негативно впливають як на становище (переважно) жінок, котрі працюють у секторі, так і на їхні сім'ї. Наявні проблеми погіршують здатність дитсадків забезпечувати комфортне середовище перебування для дітей, належний догляд, освіту та розвиток.

«ХОРОШИЙ» ДИТСАДОК І РЕФОРМА ДОШКІЛЛЯ

Комунальний дитсадок є базовою інфраструктурою, яка забезпечує молодим матерям можливість повернутися до економічної активності після народження дитини. Однак на практиці виникає багато проблем із реалізацією доглядової функції дитсадків: обмежена кількість місць для дітей молодше трьох років, брак місць і переповнені групи (особливо) у містах, відсутність достатньої кількості закладів у сільській місцевості, часом — скорочені графіки роботи й віддалене розташування. Усе це негативно впливає на становище матерів.

Дитячі садки часто недоступні для дітей: у містах їх не вистачає на ту кількість дітей, що проживають у місті, а в селах далеко не в кожному населеному пункті садочок є, а якщо є, то графік роботи дуже незручний — 4–6 год на день.

Матір, село, Захід

Вони руйнують всю нашу дошкільну освіту. І вони кажуть: ми будемо дивитися як у Фінляндії, робити [таку] реформу. Але це смішно, розумієте? У Фінляндії ніколи не залишать одну людину з такою кількістю дітей!

Вихователька, стаж 17 років,
зарплата 5 700, Київ,
працює 12 годин на день
у групі з 30 дітьми

Опитані матері, чиї діти відвідують комунальні дитсадки, найбільше скаржаться на стан майданчиків та приміщень, матеріально-технічне забезпечення, харчування, переповненість груп. В умовах відсутності фінансування з центрального бюджету та хронічного недофінансування на місцевому рівні, частина цих проблем перекладається на плечі батьків, а часом — працівниць закладів.

Водночас найбільше опитані матері задоволені «людським фактором» — кваліфікацією і ставленням працівниць дитсадків, доглядом та розвитком, який вони забезпечують. Частина матерів висловлює стурбованість умовами та оплатою праці персоналу, наголошуючи, що без покращення їхнього становища жодна реформа дошкільної освіти не буде ефективною.

Хороший дитячий садочок прописаний у нашому законодавстві. Це не більше [20] дітей у групі, це якісне харчування. [...] Що ще? Мабуть, якісний дитячий садочок це той, у якому в одній групі не одна вихователька, а дві. І няня, помічниця. Там, де немає поборів.

Матір, обласний центр, Південь

Реформу потрібно починати не з програм чи нових яскравих стін! А із підвищення рівня задоволеності вихователя: заробітна плата повинна бути не смішна, у групах не по 40–50 дітей, вихователі не повинні фарбувати дитячі майданчики, а перед цим клянчити гроші на фарбу в батьків. І вони повинні відпочивати! Бо жодна нова програма не запрацює при мінімальній зарплаті!

Матір, обласний центр, Центр

З іншого боку, працівниці дитсадків також критикують реформу програми дошкілля без вирішення проблеми хронічного недофінансування. Адже їм доводиться втілювати нову програму без належного матеріально-технічного забезпечення, покладаючись на «добру волю» батьків, докладаючи власні кошти й неоплачуваний час — і все це в умовах часто переповнених груп, а часом — понаднормових годин праці.

Працювали за «Впевненим стартом» — саме та програма, яка плавно переходить у «Нову українську школу». Ну і це було дуже «чудово» — коли все по-новому, а в тебе нічого для цього нема. Ну зовсім нічого. Зовсім. Нічого. Нічогісінько! І прийшлося вигадувати на ровном месте. [...] А тут всё новое и креативное, все круто, красивые зошиты в трех частях, красивые альбомы, но, извините меня, материальной базы — ноль!

Вихователька, стаж 4 роки, зарплата 4 300, місто, Схід

Хронічний брак фінансування безпосередньо і повсюдно впливає на становище працівниць дитсадків, переважна більшість з яких — жінки. Значна частина працівниць дитсадків відчуває, що значення дошкілля і статус педагога знецінюється низькою оплатою, умовами праці, ставленням з боку влади, а часом — з боку адміністрації закладів, батьків. Усі ці проблеми призводять до високого стресу і вигорання, негативно впливають на матеріальне становище і самопочуття.

Что нужно менять? Ну, во-первых, мы стали [...] «услугой». Может быть это и правильно. Но вот как раньше был педагог — уважение было какое-то. У нас сейчас нет этого, родители нас воспринимают, как какую-то гувернантку, какой-то обслуживающий персонал. А почему так? [...] Наша отрасль не расценивается как фундамент, а мы же фундамент. Не будет нас и не будет дальше [образования]. Потому что все начинается с нас.

Завідувачка дитсадка, стаж 17 років, зарплата 9 500, місто, Схід

Однак комунальні дитсадки не є «послугою», яка задовольняє індивідуальні потреби окремої споживачки. Вони є базовою соціальною інфраструктурою, яка забезпечує догляд за дітьми дошкільного віку, їхню освіту та розвиток; яка фундаментально впливає на становище жінок у суспільстві — як на працівниць, так і на молодих матерів та їхні сім'ї. Функціонування цієї інфраструктури неможливо покращити, переписуючи освітні програми, а її реформа не має сенсу без вирішення хронічних проблем недофінансування.

РЕКОМЕНДАЦІЇ

На основі дослідження проблем закладів дошкільної освіти розроблені рекомендації, котрі спрямовані на: покращення рівного доступу сімей із дітьми до закладів дошкільної освіти; покращення умов перебування дітей у закладах, рівня догляду, безпеки та освіти в дитсадках; покращення оплати та умов праці працівниць закладів, стимулювання економічної активності матерів дітей дошкільного віку, зниження рівня бідності сімей із дітьми. У сумі ці заходи спрямовані на покращення становища жінок в Україні. Варто наголосити, що першочерговим є виконання рекомендацій органам центральної влади, оскільки вони визначають фактичні матеріальні можливості виконання рекомендацій місцевою владою.

ОРГАНАМ ЦЕНТРАЛЬНОЇ ВЛАДИ:

- Провести індексацію прожиткового мінімуму хоча б до рівня фактичного прожиткового мінімуму, який розраховується Міністерством соціальної політики.
- Провести коригування тарифної сітки відповідно до проіндексованого прожиткового мінімуму або мінімальної зарплати.
- Забезпечити виконання статті 61 Закону України “Про освіту”, згідно з якою мінімальна оплата праці педагогічної працівниці не може бути меншою за три мінімальні зарплатні.
- Забезпечити державні субвенції з центрального бюджету на дошкільну освіту — для запобігання нерівності доступу, умов та оплати праці в комунальних дитсадках.
- Провести реформу системи дошкільної освіти, в основі якої будуть заходи, спрямовані насамперед на збільшення кількості місць у закладах, створення комфортних і безпечних умов перебування дітей, покращення умов та забезпечення гідної оплати праці працівниць (зокрема, розширення мережі закладів, вирішення проблем переповнених груп, врегулювання і зменшення співвідношення кількості дітей на вихователку, збільшення оплати праці).
- Створити єдиний методичний портал (ресурс) для педагогічних працівниць дошкільних навчальних закладів.

- Запровадити подовжені відпустки та матеріальну допомогу на оздоровлення для працівниць, які безпосередньо і постійно залучені до роботи з дітьми, зокрема педагогічних працівниць та помічниць виховательок.
- Працювати над запровадженням оплачуваної відпустки по догляду за дитиною, тривалість якої у кінцевому результаті має дорівнювати віку прийому дитини до комунального дитсадка (у якому мають бути створені безпечні та комфортні умови перебування для дітей відповідного віку).

ОРГАНІМ МІСЦЕВОЇ ВЛАДИ:

- Включати розвиток доглядової інфраструктури, зокрема дитсадків, у стратегічні документи розвитку областей та громад (стратегії розвитку, програми та плани-соціально-економічного розвитку, цільові програми), у т.ч. з індикаторами їх виконання, зокрема через реальні показники охоплення дітей дошкільною освітою (відповідно до Цілей сталого розвитку). Розвиток такої інфраструктури загалом, а також її інклюзивності для дітей з особливими освітніми потребами, пріоритизувати не тільки як ланку власне дошкільної освіти, а як важливий інструмент стимулювання економічної активності молодих матерів та зниження рівня бідності сімей із дітьми.
- Забезпечити розвиток мережі закладів дошкільної освіти, наприклад, шляхом повернення будівель закладів, які використовуються за іншим призначенням, створенням нових закладів.
- Забезпечити фінансування належної кількості всіх штатних одиниць та ставок у закладах дошкільної освіти для: реального виконання нормативів щодо рекомендованих годин праці та навантаження працівниць (кількість дітей на дорослу особу); запобігання збільшенню обов'язків працівниць, які не пов'язані з їхніми безпосередніми обов'язками.
- Враховувати реально необхідні години роботи для формування ставок: наприклад, включити у оплату певну кількість годин на тиждень для підготовки до занять та виконання інших безпосередніх обов'язків.
- Оптимізувати та скоротити кількість звітної та іншої паперової роботи, яку мають виконувати працівниці дитсадків у межах, які є обґрунтовано необхідні та не заважають виконанню основних функцій, покладених на працівниць (безпосередня робота з дітьми: догляд, розвиток, освіта).
- Покращити фінансування матеріальної бази закладів дошкільної освіти, заклавши належні кошти, зокрема на навчальні та методичні матеріали, канцелярське приладдя, іграшки, сучасне технічне забезпечення.

- ✿ Покривати витрати на заходи, необхідні для виконання працівницями своїх безпосередніх обов'язків, зокрема профілактичні медичні огляди, курси підвищення кваліфікації.
- ✿ Доповнити курси підвищення кваліфікації такими компонентами, як психологічна допомога/тренінги, юридична допомога та підвищення правової грамотності працівниць (щодо їхніх прав та механізмів захисту цих прав).
- ✿ Виявляти потреби батьків, які працюють, щодо графіка роботи ДНЗ та необхідності забезпечення довозу дітей до дитсадків (передусім у сільській місцевості). Оптимізувати графік роботи дитсадків відповідно до виявлених потреб.
- ✿ Виявляти рівень задоволеності батьків якістю харчування, забезпечення (у разі виявленої потреби) можливостей харчування для дітей з особливими потребами в харчуванні (наприклад, з алергічними реакціями).

ПРОФСПІЛКАМ ТА ГРОМАДСЬКИМ ОРГАНІЗАЦІЯМ:

- ✿ Активно відстоювати права працівниць закладів дошкільної освіти, зокрема, у питаннях умов та оплати праці.
- ✿ Брати участь в укладанні колективних договорів між працівницями та адміністрацією; відстоювати максимально вигідні для працівниць рівні надбавок, премій та інших виплат, які регулюються такими договорами.
- ✿ Надавати юридичні консультації щодо трудових прав працівниць дитсадків.
- ✿ Проводити консультації психологів (зокрема, онлайн) щодо профілактики вигорання та технік подолання стресу.
- ✿ Займатися пошуком можливостей для оздоровлення та інших пільг для одиноких матерів, осіб з інвалідністю та інших вразливих категорій працівниць садочків.
- ✿ Проводити інформаційні кампанії щодо важливості професій, пов'язаних із доглядом (працівниці дитсадків, медичний персонал, соціальні працівниці тощо), реалізовувати проєкти підтримки цих категорій працівниць.

- 1 Daly M. Care as a Good for Social Policy / Mary Daly // Journal of Social Policy. — 2002. — Vol. 31. № 2. — P. 251–270;
Folbre Nancy. Who care? A Feminist Critique of the Care Economy / Rosa Luxemburg Stiftung New York Office, 2014;
Geissler B., Pfau-Effinger B. Change in European care arrangements / Birgit Geissler and Birgit Pfau-Effinger // Care and Social Integration in European Societies Variations and Change; ed. by Birgit Pfau-Effinger and Birgit Geissler. — Bristol: Policy Press, 2005. — P. 3–17;
Glenn E.N. Creating a Caring Society / Evelyn Nakano Glenn // Contemporary Sociology. — 2002. — Vol. 29, No. 1, Utopian Visions: Engaged Sociologies for the 21st Century. — P. 84–94.
- 2 Care work and care jobs. For the future of decent work / International labor organization, 2018.
- 3 Investing in the care economy. A gender analysis of employment stimulus in seven OECD countries / International Trade Union Confederation, March 2016.
- 4 Care economy / European Institute for Gender Equality (<https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1056>).
- 5 Investing in the care economy. A gender analysis of employment stimulus in seven OECD countries / International Trade Union Confederation, March 2016.
- 6 Ilkcaracan, Ipek. Investing in the Care Economy: A Gender Equitable Strategy for Employment Generation and Inclusive Growth, 2019.
- 7 De Henau, Jerome and Nikica Mojsoska-Blazevski. Investing in free universal childcare in FYR Macedonia Analysis of Costs, Short-Term Employment Effects and Fiscal Revenue, Final Report, 2019.
- 8 Investing in the care economy. A gender analysis of employment stimulus in seven OECD countries / International Trade Union Confederation, March 2016.
- 9 Комплексне дослідження стану системи дошкільної освіти України Аналітичний звіт за результатами дослідження / [Горський А. Є., Буданова О. Б., Барматова І. В., Овчар О. В.] — К.: Всеукраїнська благодійна організація «Громадська соціальна рада», 2013. — 115 с.
- 10 Там же, с. 41.
- 11 Пітерс Я. Підвищення якості дошкільної освіти та догляду за дітьми в Україні. — ВВЖК. Гент, 2018. — 44 с.
- 12 Там же, с. 6.
- 13 Стрельник О. Турбота як робота. Материнство у фокусі соціології. — К.: «Критика», 2017.
- 14 Жарова Л. Ясла та дитсадки: ціна і доступність в Україні / Гендер в деталях, 2018 (<https://genderindetail.org.ua/season-topic/mater-batkiv/yasla-ta-ditsadki-tsina-i-dostupnist-v-ukraini-134674.html>);

Жарова Л. Скільки витрачає держава на догляд за дітьми та навіщо вона це робить / Гендер в деталях, 2018 (<https://genderindetail.org.ua/season-topic/mater-batkiv/skilki-vitrachae-derzhava-na-doglyad-za-ditmi-ta-navischo-vona-tse-robit-134667.html>).

- 15 Як збільшити зайнятість жінок і чому це важливо для розвитку економіки / Центр економічної стратегії, 2019, с. 20–22.
- 16 Дошкільна освіта в Україні у 2019 році. Статистична інформація / Державна служба статистики (http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/osv_rik/osv_u/dosh_osvit/arch_dosh_osv.htm).
- 17 Роль жінок в українському суспільстві. Результати опитування, проведеного соціологічною групою «Рейтинг» 21–25 лютого 2020 р. (http://ratinggroup.ua/research/ukraine/rol_zhenshin_v_ukrainskom_obschestve.html).
- 18 Стрельник О. Гендерна соціологія: як фемінізм робить дослідження вірогіднішими / Гендер в деталях, 2020 (<https://genderindetail.org.ua/season-topic/feminism-in-detail/gender-sociology.html>).
- 19 В аналізі даних було використано такий розподіл областей за макрорегіонами. Західний макрорегіон — Волинська, Закарпатська, Івано-Франківська, Львівська, Рівненська, Тернопільська, Хмельницька, Чернівецька області; Центральний макрорегіон — м. Київ, Київська, Вінницька, Житомирська, Кіровоградська, Полтавська, Сумська, Черкаська, Чернігівська області; Південний макрорегіон — Дніпропетровська, Запорізька, Миколаївська, Одеська, Херсонська області; Східний макрорегіон — Харківська, Донецька, Луганська область (райони, підконтрольні Україні).
- 20 Заклади дошкільної освіти / Державна служба статистики (http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/osv_rik/osv_u/dz_u.html).
- 21 Висновки та перспективи розвитку дошкільної, загальної середньої та позашкільної освіти в Україні / Освітня аналітика України, № 2 (6), 2019, с. 120.
- 22 Дошкільна освіта в Україні у 2019 році. Статистична інформація / Державна служба статистики (http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/osv_rik/osv_u/dosh_osvit/arch_dosh_osv.htm).
- 23 Умовна валюта, яка використовується для порівняння між різними країнами.
- 24 Дошкільнята та їхня... зарплата / Дзеркало Тижня, №22–23, 2019 (https://zn.ua/ukr/EDUCATION/doshkilnyata-ta-yihnya-zarplata-314537_.html).
- 25 Розрахунки на основі: Open Budget (<https://bit.ly/2JJeO6C>).
- 26 Розрахунки на основі: Дошкільна освіта в Україні у 2019 році. Статистична інформація / Державна служба статистики (http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/osv_rik/osv_u/dosh_osvit/arch_dosh_osv.htm).
- 27 Розрахунки на основі: Дошкільна освіта в Україні у 2019 році. Статистична інформація / Державна служба статистики (http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/osv_rik/osv_u/dosh_osvit/arch_dosh_osv.htm).
- 28 Герасимчук В. Як за ковбасою. Скільки треба стояти в черзі, щоб потрапити до садочка в Києві / LB.ua, 2019 (https://lb.ua/society/2019/07/16/432194_yak_kovbasoyu_skilki_treba_stoyati.html).
- 29 Батьків без тернопільської реєстрації змушують писати заяви про добровільну плату за дитсадки / Від Тернополя до Тернополя, 2018 (https://1540.com.ua/news/batkiv-bez-ternopilskoyi-reiestratsiyi-zmushuiut-pisati-zaiavi-pro-dobrovilnu-platu-za-ditsadki_6052/).

- 
- 30 Ліщенко Ю. У садочках з'являться «платні нельвівські» діти / Високий замок, 2019 (<https://wz.lviv.ua/article/389679-u-sadochkakh-ziavliatsia-platni-nelvivski-dity>).
- 31 Степанковська Я. Дитсадки лише для киян. Як влада переклала проблему з хворої голови на здорову / Главком, 2019 (<https://glavcom.ua/interviews/ditsadki-lishe-dlya-kiyan-yak-vlada-pereklala-problemu-z-hvoroji-golovi-na-zdorovu-564943.html>).
- 32 У КМДА пояснили, чому батьки дітей без київської реєстрації мають платити за садок / Зміна, 2019 (https://zmina.info/news/u_kmda_pojasnili_chomu_batki_ditej_bez_kijivskoj_rejestraciji_majiut_platiti_za_sadok/).
- 33 Дошкільна освіта не має бути заручником доходів громад, потрібна державна субвенція, — заступник міністра Павло Хобзей / Міністерство освіти і науки України, 2018 (<https://mon.gov.ua/ua/news/doshkilna-osvita-ne-maye-buti-zaruchnikom-dohodiv-gromad-potribna-derzhavna-subvenciya-zastupnik-ministra-pavlo-hobzej>).
- 34 Про затвердження переліку платних послуг, які можуть надаватися закладами освіти, іншими установами та закладами системи освіти, що належать до державної і комунальної форми власності / Кабінет Міністрів України, 2010 (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/796-2010-%D0%BF>).
- 35 Про затвердження Типових штатних нормативів дошкільних навчальних закладів / Міністерство освіти і науки України, 2010 (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1157-10#Text>).
- 36 Пільгові категорії при зарахуванні у заклади дошкільної освіти (ЗДО) м. Києва / База знань (<https://wiki.1551.gov.ua/pages/viewpage.action?pageId=16385183>).
- 37 Герасимчук В. Як за ковбасою. Скільки треба стояти в черзі, щоб потрапити до садочка в Києві / LB.ua, 2019 (https://lb.ua/society/2019/07/16/432194_yak_kovbasoyu_skilki_treba_stoyati.html).
- 38 Горбань Ю. Електронна черга в дитсадки: стати у неї легко, а як в групу потрапити? / Укрінформ, 2017 (<https://www.ukrinform.ua/rubric-kyiv/2232906-elektronna-cerga-v-ditsadki-stati-u-nei-legko-a-ak-v-grupu-potrapiti.html>).
- 39 Порядок організації діяльності інклюзивних груп у закладах дошкільної освіти / Кабінет Міністрів України, 2019 (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-2019-%D0%BF>).
- 40 Організація освітньо-оздоровчої роботи в дошкільному навчальному закладі влітку (методичні рекомендації) / Міністерство освіти і науки України (<https://mon.gov.ua/storage/app/media/metodychni-rekomendatsiyi-doshkilna/osv-ozdorov.pdf>).
- 41 Норми харчування у дошкільних навчальних закладах (крім санаторних) для дітей старшого одного року (Додаток 2 до постанови Кабінету Міністрів України від 22 листопада 2004 р. № 1591) / Кабінет Міністрів України, 2004 (<https://www.kmu.gov.ua/npas/10287721>).
- 42 Санітарний регламент дошкільних навчальних закладів / Міністерство охорони здоров'я, 2016 (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0563-16>).
- 43 Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ / Міністерство освіти і науки України, 2005 (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1130-05#Text>).
- 44 Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери / Кабінет Міністрів України, 2002 (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF#Text>).

- 45 Посадові оклади за ЄСТ 2018, 2019, 2020 / Бухгалтер: для працівників бюджетної сфери (<https://buhgalter.com.ua/dovidnik/posadovi-okladi-za-ets/posadovi-okladi-za-yets-2018-2019-2020/>).
- 46 Закон №1774 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» / Верховна Рада України, 2017 (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1774-19#Text>).
- 47 Уряд підвищить зарплати вихователів дитсадків / Освіта.ua? 2020 (<http://osvita.ua/school/69340/>).
- 48 Про затвердження Типового положення про атестацію педагогічних працівників / Міністерство освіти і науки України, 2010 (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1255-10>).
- 49 Типове положення про атестацію педагогічних працівників / Міністерство освіти і науки України, 2010 (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1255-10>).
- 50 Щодо атестації педагогічних працівників закладів дошкільної освіти, які працюють не за фахом / Асоціація працівників дошкільної освіти, 2018 (http://www.doshkillia.ua/wp-content/uploads/2018/01/3_МОН-щодо-атестації-пед-працівників.pdf).
- 51 Про затвердження Типових штатних нормативів дошкільних навчальних закладів / Міністерство освіти і науки України, 2010 (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1157-10>).
- 52 Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997 р. № 346 / Кабінет Міністрів України, 2019 (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/694-2019-%D0%BF>).
- 53 Кочевих О. МОН відмовилося встановити відпустку в 56 днів директорам і музичним керівникам дитячих садків / Всеосвіта, 2019 (<https://vseosvita.ua/news/mon-vidmovylosia-vstanovyty-vidpustku-v-56-dniv-dyktoram-i-muzychnym-kerivnykam-dytiachykh-sadkiv-5205.html>).
- 54 Материнский инстинкт или карьерные амбиции: почему украинки выходят из декрета раньше времени / HeadHunter Ua, 2016 (https://hh.ua/article/19712?utm_campaign=misc&utm_medium=email&utm_source=email&utm_content=rab_15_12_2016). Дослідження не є репрезентативним. У листопаді 2016 р. було опитано 715 жінок із різних регіонів України, які перебували у відпустці по догляду за дитиною певний період упродовж останніх п'яти років.
- 55 Державна служба статистики та Міністерство соціальної політики регулярно не обліковують кількість чоловіків, які користаються такою відпусткою. Осанні офіційні дані були опубліковані у 2014 р. у щорічній доповіді Уповноваженого Верховної Ради з прав людини — на кінець 2013 р. ця частка становила 1%. Станом на 1 січня 2019 р. матеріальну допомогу при народженні дитини загалом отримували 1 мільйон 104 тисячі осіб, з них — 15 тисяч чоловіків (1,4% від усіх отримувачів цієї допомоги). Таку допомогу часто оформлюють на того з батьків, хто планує йти у відпустку, адже ці доходи дають можливість зарахувати період догляду за дитиною до страхового стажу. Втім, ці дані є приблизними. Джерело: Тато в декреті. Що заважає чоловікам частіше брати відпустку по догляду за дитиною / Громадське.UA, 2019 (<https://hromadske.ua/posts/tato-v-dekreti-sho-zavazhayе-cholovikam-chastishe-brati-vidpustku-po-doglyadu-za-ditinoю>).
- 56 Дошкільна освіта України у 2015 році. Статистичний бюлетень / Державна служба статистики, 2016.

- 
- 57 Державні будівельні норми України. Планування та забудова територій / Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України, 2019 (<https://dreamdim.ua/wp-content/uploads/2019/07/DBN-B22-12-2019.pdf>).
- 58 Про режим роботи дошкільних навчальних закладів / Міністерство освіти і науки України (http://cons.parus.ua/_d.asp?r=08C44523c2a86d02672aa7574a3244f3114e9).
- 59 Державні будівельні норми України. Планування та забудова територій / Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України, 2019 (<https://dreamdim.ua/wp-content/uploads/2019/07/DBN-B22-12-2019.pdf>).
- 60 Норми харчування у дошкільних навчальних закладах (крім санаторних) для дітей старше одного року (Додаток 2 до постанови Кабінету Міністрів України від 22 листопада 2004 р. № 1591) / Кабінет Міністрів України, 2004 (<https://www.kmu.gov.ua/npas/10287721>).
- 61 Заробітна плата у березні 2020 року. Експрес-випуск / Державна служба статистики України, 2020 (<http://www.ukrstat.gov.ua/express/expr2020/04/51.pdf>).
- 62 Заробітна плата у березні 2020 року. Експрес-випуск / Державна служба статистики України, 2020 (<http://www.ukrstat.gov.ua/express/expr2020/04/51.pdf>).
- 63 Станом на липень-листопад 2020 р. законодавчий прожитковий мінімум для працездатної особи закріплений на рівні 2 197 грн. Водночас фактичний прожитковий мінімум, який розраховується Міністерством соціальної політики, у вересні 2020 р. становить 4 865 грн — для працездатної особи, з урахуванням суми обов'язкових платежів (<https://www.msp.gov.ua/news/19181.html>).
- 64 Як доплачувати за перевищення планової наповнюваності груп/ Педрада (<https://www.pedrada.com.ua/article/1363-yak-doplachuvati-za-perevishchennya-planovo-napovnyuvanost-grup>).
- 65 Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України / Кабінет Міністрів України, 2018 (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/23-2018-%D0%BF#Text>).
- 66 Інструкція про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти / Міністерство освіти

Оксана Дутчак, Олена Стрельник, Олена Ткаліч

Хто (по)турбується?

Дитсадки в контексті гендерної нерівності

наукове видання

Літературна редакторка: Марія Козак

Верстка та ілюстрації: Ірина Стасюк



Формат 170x240. Папір крейдований.

Ум. друк. арк. 7,77. Друк цифровий.

Наклад 150 екз.

Замовлення №279 від 26.11.20 р.

Видавничий дім «АДЕФ-Україна»

01030, Київ, вул Б. Хмельницького, 32, оф.40а

тел.: +38 044 284 08 60, факс: +38 044 284 08 50

e-mail: adef@adef.com.ua

www.adef.com.ua

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 4605 від 28.08.2013