

УДК 331.5.024.5

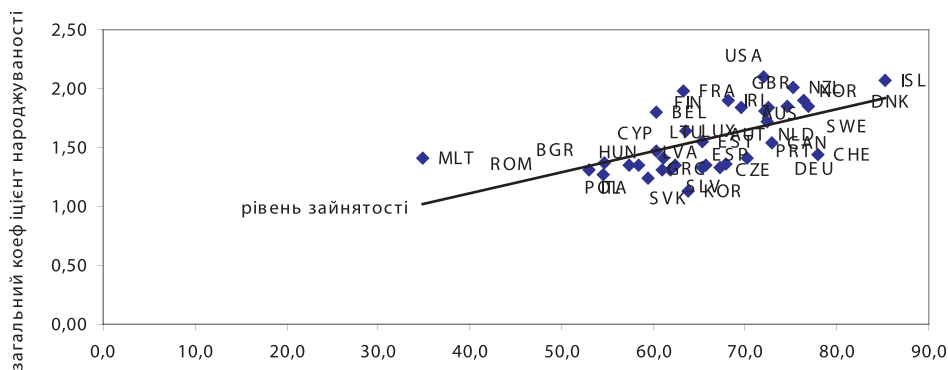
*О.О.КОЛОМІЄЦЬ,  
Національний інститут стратегічних досліджень*

## ПОЛІТИКА СПРИЯННЯ ПОЄДНАННЮ ЗАЙНЯТОСТІ І БАТЬКІВСТВА В УКРАЇНІ (З УРАХУВАННЯМ ДОСВІДУ КРАЇН ЗАХІДНОЇ ЄВРОПИ)

**Постановка проблеми.** Для України, як і для інших постсоціалістичних держав характерне зниження економічної активності жінок у період трансформації від планової до ринкової економіки. За роки незалежності відбуваються зміни у моделі жіночої зайнятості, що була притаманна як СРСР, так і іншим соціалістичним країнам в 1970–80-х роках. З одного боку, для цієї моделі характерна активна участь жінок у економічному житті країни – показники зайнятості у цей час значно перевищували аналогічні у західних країнах [1, р.47]. З другого боку, не було великих можливостей щодо полегшення навантаження жінки від зайнятості у неоплачуваному труді домогосподарства. Отже, те що декларувалось як рівноправність чоловіків і жінок, практично призводило до посилення нерівності економічної віддачі від застосування праці. Саме усунення ідеологічних обмежень на застосування праці жінкою (коли надання переваги у виборі на користь домашнього господарства і виховання дітей призводило до виходу з ринку праці), що відбулося в період трансформації економіки, зумовило зниження частки працюючих жінок у постсоціалістичних країнах [2, с.18].

Водночас з кінця минулого століття в країнах ОЕСД спостерігається позитивний взаємозв'язок між участю жінок на ринку праці і народжуваністю (рис.1).

Дослідження показали, що наведене вище є результатом спеціальної політики узгодження роботи і сімейного життя, що впроваджувалась у Північноєвропейських країнах у 80-х роках минулого століття. Така політика, спрямована на державну підтримку працюючих батьків, що дає їм змогу поєднувати зайнятість і батьківські обов'язки, набуває все більшого поширення в розвинутих країнах. Заходи цієї політики початково були спрямовані на збільшення зайнятості (особливо жінок дітородного віку), але справили вплив на народжуваність через зменшення вартості дітей для домогосподарств.



Джерело: *OECD Family Database [Електронний ресурс]*. — Режим доступу: [http://www.oecd.org/document/4/0,3343,en\\_2649\\_34819\\_37836996\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/4/0,3343,en_2649_34819_37836996_1_1_1_1,00.html) (назви країн вказані за стандартом ISO 3166-1)

Рис. 1. Співвідношення рівня жіночої зайнятості і народжуваності в розвинутих країнах

А коли ідеологічні стимули втратили свою актуальність, в Україні, як і в інших країнах з перехідною економікою, для збільшення зайнятості і підвищення народжуваності стає дедалі актуальнішим впровадження такого типу сімейної політики, що враховував би потреби працюючих батьків у поєднанні зайнятості і сімейних обов'язків.

**Стан розробки проблеми.** Сприяння поєднанню зайнятості і батьківства — один із найважливіших напрямів соціальної політики в Європейських країнах. Для впровадження і подальшого удосконалення такої політики практичного значення набули результати наукових досліджень А.Адсери, Дж. Еванса, Дж. Горнік, І. Котовської, К. Казинс, Дж. Л'юїс та багатьох інших. Серед вітчизняних дослідників даній проблемі приділяли увагу у своїх роботах Е.Лібанова, І.Курило, С.Аксьонова та ін.

**Метою** данної статті є дослідження державної політики, спрямованої на створення сприятливих умов для поєднання зайнятості і батьківства. На основі наукових матеріалів і практичного досвіду країн Західної Європи проаналізувати дієвість інструментів такої політики, виробити рекомендації щодо можливості їх застосування в Україні.

**Виклад основного матеріалу.** Політика сприяння поєднанню зайнятості і батьківства проводиться у розвинутих країнах з метою більшого залучення батьків з дітьми на ринок праці, зменшення бідності сімей з дітьми, а також як додатковий інструмент пронаталістської політики. Головними інструментами політики сприяння поєднанню зайнятості і батьківства є:

- розбудова широкої мережі дошкільних дитячих закладів і підвищення їх доступності;
- посилення гнучкості у використанні декретних відпусток, запровадження додаткових можливостей для працюючих батьків на ринку праці;
- встановлення гендерної рівності на ринку праці, створення умов для реалізації права батька на догляд за дитиною;

– фінансова підтримка працюючих батьків.

Головною метою організації дошкільного догляду вважається забезпечення дітям повноцінного і різнобічного розвитку, а також їх підготовка до шкільного навчання. Наявність і доступність дошкільних закладів може допомогти жінкам реалізувати свої репродуктивні настанови без особливих негативних наслідків для кар'єри. А в тих країнах, де догляд за дітьми витратний, народження дітей, зазвичай, відкладається на більш пізній період. Саме ці фактори окремі дослідники [3, р.204] розглядають як такі, що обумовили різницю в рівнях народжуваності, яка спостерігалась у Східній і Західній Німеччині у 90-х роках ХХ сторіччя. Розвинена мережа дошкільних дитячих закладів також вагомий фактор більш високої народжуваності в СРСР та інших соціалістичних країнах. Завдяки тому, що економічні витрати і витрати часу на виховання дітей частково брала на себе держава, народження і виховання дітей ставало доступнішим для працівників з дітьми.

У березні 1992 року на засіданні голів країн ЄС було розроблено рекомендацію щодо догляду за дітьми для всіх країн – членів ЄС, які «повинні приймати і/або заохочувати ініціативи, що допомагають жінкам і чоловікам узгоджувати професійну діяльність і обов'язки щодо сімейного виховання, що стає можливим завдяки організації позасімейного догляду за дітьми»[4].

У Фінляндії, Данії, Швеції і Ісландії піклування про дітей є частиною соціального права – коли дитина досягає певного віку, батьки можуть розраховувати на її гарантоване влаштування у дитячий дошкільний заклад.

Політику організації дошкільного виховання можна оцінювати за наступними критеріями ефективності:

1. Наявність дошкільних закладів у достатній кількості.
2. Економічна доступність.
3. Прийнятність для батьків за умовами перебування дітей.
4. Гнучкість у годинах роботи.

З цього погляду в Україні ситуація найкраще складається з економічною доступністю. Вартість перебування дітей у державних дошкільних закладах є фіксованою для всіх сімей, незалежно від їх доходу (крім малозабезпечених) і становить менше 10% середньої заробітної плати в країні ( в країнах ОЕСД в середньому 16% від середньої заробітної плати, країнах ЄС – 14%[5]). Водночас відсутність дошкільних закладів (особливо в сільській місцевості) або місць в них (великі міста), разом з неприйнятністю для батьків умов перебування дітей є суттєвою перешкодою для масового залучення до дошкільної освіти дітей відповідного віку. В Україні рівень покриття дітей дошкільного віку освітою досить низький і склав 57% ( в країнах ОЕСД в середньому 74% для дітей 3–6 років у 2007 році[5]). Крім того, темпи розширення мережі дошкільних закладів і збільшення місць у них не відповідають темпам росту народжуваності (табл. 1). За період з 2006 по 2008 рр. кількість народжених зросла на 84,5 тис. осіб, тоді як кількість місць у дошкільних закладах – лише на 54 тис.

Щоб надати жінкам можливість поєднувати материнські обов'язки і роботу, в багатьох розвинутих країнах впроваджують відпустки для батьків, які настають після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами, є більш тривалими і вже в той час частково оплачуваними. Дослідження показують, що законодавче закріплення відпусток по догляду за дитиною призвело до збільшення участі жінок на ринку праці, особливо дітородного віку [6].

Таблиця 1

## Кількість народжених і кількість місць у дошкільних закладах

Рік	Кількість місць у дошкільних закладах, тис	Кількість народжених, тис. осіб
2002	1060	390,7
2003	1053	408,6
2004	1040	427,3
2005	1056	426,1
2006	1063	460,4
2007	1084	472,7
2008	1110	510,6

Джерело: Держкомстат [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

У більшості країн загальна тривалість усіх відпусток на дитину, включаючи відпустку для матері, відпустку для батька і батьківську відпустку, складає від 9 до 15 місяців. У деяких випадках батьківська відпустка може бути подовжена до 3-х років, тоді, зазвичай, вона має назву “відпустка для домашнього піклування” і, найчастіше, є додатковою до батьківської відпустки, неоплачуваною або з невеликим рівнем оплати (як правило, фіксованим), що не покриває втрати від недоотримання заробітку в період догляду за дитиною. В більшості країн батьківська відпустка є оплачуваною тією чи іншою мірою. Оплата може бути невисокою, при цьому є фіксованою, передбаченою тільки для сімей певної категорії (де виховує дітей одинока мати/одинокий батько, багатодітних чи мало-забезпечених) або частково оплачуваною (оплачується тільки певна частина відпустки) чи поєднує кілька цих характеристик. Більш прогресивною є схема фінансування, за якою оплата відпустки прив’язана до заробітної плати того, хто в ній перебуває, і складає щонайменше половину від попереднього заробітку.

В останні роки кілька країн посилили гнучкість у використанні таких відпусток, а також запровадили додаткові можливості для працюючих батьків :

- Німеччина: для батьків, що перебувають у батьківській відпустці коротший період ( 12 місяців), щомісячні виплати збільшено до 450 євро.
- Данія: можливість вибору з двох різновидів батьківських відпусток – 32 тижні з оплатою 100% або 40 тижнів з оплатою 80%.
- Греція: впровадження можливості неповної зайнятості після закінчення батьківської відпустки.
- Португалія: можливість вибору з двох різновидів відпустки для матері – 4 місяці з оплатою 100% або 5 місяців з оплатою 80%.
- Велика Британія: впровадження права на неповну зайнятість для батьків, що мають дітей до 6 років.

Якщо батьки мають право обирати з кількох видів відпусток, то коротша при цьому, як правило, є вище оплачуваною. Це пов’язано з тим, що короткий і середній періоди відпусток позитивно корелюють із зайнятістю та доходами. Довгі відпустки призводять до збільшення різниці між доходами чоловіків і жінок і нерівності на ринку праці [7].

Важливим аспектом втілення політики сприяння зайнятості батьків, які мають дітей дошкільного і раннього шкільного віку, є законодавче закріплення за працюючими батьками особливих можливостей щодо зайнятості у період після закінчення материнської і батьківської відпусток.

У Швеції батьки можуть скоротити свій робочий час до 75% від звичайного у період, поки дитині не виповниться 8 років, у Данії мають можливість працювати неповний робочий день з відповідним скороченням оплати праці в період, поки дитині не виповниться 9 років, у Фінляндії – поки не виповниться 8 років, у Словенії один з батьків має право працювати неповний робочий день до досягнення дитиною трирічного віку, в Австрії і Німеччині – так само, але до чотирирічного віку дитини, в Португалії – до дванадцятирічного віку, в Бельгії до того, як дитині виповниться 5 років, є можливість неповної зайнятості з відшкодуванням недоотриманого заробітку фіксованою сумою (в середньому 26% від заробітку), в Іспанії батьки з дітьми до 6 років мають можливість скоротити свій робочий час на 30–50%, у Франції батьки також мають можливість працювати неповний робочий тиждень [8].

Для жінок, які мають дітей і хочуть будувати кар'єру, особливе значення мають варіанти гнучкої зайнятості. Близько чверті працівників у країнах ЄС у віці 25–49 років мають певні можливості щодо гнучкої зайнятості (2004 рік) – вони можуть «накопичувати» робочі години з тим, щоб у майбутньому скоротити свій робочий час або ж регулювати свій робочий графік (приймати самостійні рішення щодо початку і кінця робочого дня). Найкраще складається ситуація в Північноєвропейських країнах: в Данії майже 55% зайнятих чоловіків і жінок можуть регулювати години роботи, в Норвегії понад 40% усіх працівників, у Швейцарії – 45% чоловіків і близько третини жінок [9].

На практиці роль неповної зайнятості і гнучкого графіка роботи в кар'єрі жінок неоднозначна. З одного боку, вони дають змогу утримуватися жінкам на ринку праці в період після народження дитини і підтримувати рівень своєї професійної кваліфікації. З другого – такий характер зайнятості скорочує можливості для кар'єрного зростання і зменшує доходи жінок від професійної зайнятості. Спеціальне дослідження, яке проводили в США серед матерів з дітьми віком до семи років, показало, що використання будь-якого інструменту поєднання роботи і сімейних обов'язків (скорочення робочого часу, використання гнучкого графіка роботи, дистанційна робота) призводить до скорочення заробітку матерів. У період дослідження їх заробіток скоротився в середньому на 27% при переведенні в режим дистанційної роботи і на 22% – при неповній зайнятості. За весь період від народження дитини до досягнення нею віку семи років загальні втрати від заміщення цими інструментами повної зайнятості за основним місцем роботи доходи матерів скоротилися на 58% і 50% відповідно [10].

Тим не менше, гнучкі варіанти зайнятості набувають дедалі більшого поширення, оскільки менше впливають на кар'єру (порівняно з повним виходом з ринку праці на тривалий період відпустки по догляду за дитиною). Крім того, застосування роботи в неповний час у певних галузях призводить до підвищення продуктивності праці [11]. Але найвагомим аргументом на користь введення часткової зайнятості на законодавчому рівні в багатьох країнах стало те, що відсутність можливості працювати неповний робочий день або за гнучким графіком часто призводить до невиходів на роботу після закінчення терміну відпустки по догляду за дитиною.

Незважаючи на те, що українське законодавство передбачає скорочення робочого часу (встановлення неповного робочого дня і неповного робочого тижня) для жінок, що мають дітей до 14 років (ст.51, ст.56 Кодексу законів про працю України), така практика не набула широкого розповсюдження. Закон не регулює тривалість скороченого робо-

чого дня або тижня, отже, скористатися цим правом жінка може лише за домовленістю з роботодавцем.

З огляду на вищезазначене, наявна в Україні система відпусток дає змогу матері перебувати з дитиною тривалий час після народження, але фактично не сприяє поєднанню зайнятості і батьківських обов'язків, оскільки через відсутність гнучких варіантів зайнятості передбачає вихід матері (або особи, що фактично піклується про дитину) з ринку праці, що призводить до негативних наслідків: зменшення частки працюючих жінок серед осіб дітородного віку; поширення бідності серед сімей з дітьми; збільшення нерівності на ринку праці; повної або часткової декваліфікації (залежно від галузі зайнятості) жінок у період тривалої відпустки по догляду за дитиною; збільшення вартості утримання (однієї дитини) в дошкільному закладі для держави.

До недавнього часу нерівне залучення чоловіків і жінок до ринку праці й участі у вихованні дітей вважалося природним і не викликало суспільної уваги. Проте в сучасних соціально-економічних умовах спостерігається кілька негативних ефектів від чіткого розподілу обов'язків між представниками різної статі. По-перше, існуючі стереотипи щодо розподілу гендерних ролей сприяють дискримінації жінок при наймі на роботу і у можливостях кар'єрного зростання. З тієї ж самої причини чоловіки можуть зіткнутися з непорозумінням з боку роботодавців у разі, коли вони захочуть реалізувати своє право на батьківську відпустку. По-друге, закріплення традиції перебування у батьківській відпустці виключно за матерями може призвести до ситуації, коли в сферах працевлаштування і робочих колективах, де переважають жінки, кадрова політика ускладнюється через чисельні незаплановані роботодавцем батьківські відпустки.

Таблиця 2

### Зміни у політиці відпусток, що стосуються реалізації права батька на догляд за дитиною

Країна	Захід політики
Угорщина	запровадження п'ятиденної оплачуваної відпустки для батька з 2003 року
Ісландія	реструктуризація батьківської відпустки з метою виділення трьох місяців виключно для батька (проходила в 3 етапи з 2001 по 2003 рік)
Словенія	батько має право на 90 календарних днів відпустки для батька (частково оплачувана), а також може взяти половину батьківської відпустки з таким самим рівнем оплати як і для матері
Португалія	п'ять днів відпустки для батька стали обов'язковими
Велика Британія	встановлення двотижневої оплачуваної відпустки для батька
Латвія	з 1 грудня 2005 року 10 днів відпустки для батька (що може тривати від 10 днів до двох місяців) є оплачуваними
Польща	з 2004 року батько має право на батьківську відпустку
Норвегія	збільшення квоти батька у батьківській відпустці до 5 тижнів з 1 липня 2005 року

Політика відпусток для батька розвивається і поширюється у розвинутих країнах завдяки таким чинникам:

- збільшення кількості сімей, де заробляють гроші обоє партнерів;
- підвищення виховної ролі батька у сім'ї і соціальні очікування щодо ширшого залучення батьків до догляду за дітьми;



- надання більшої ваги, переважно молодими людьми, життєвим цінностям, що не пов'язані з роботою і кар'єрою.

Більшість змін у політиці відпусток, таких що вже відбулися в останні роки або заплановані на найближчий час, стосуються саме реалізації права батька на догляд за дитиною [12] (табл. 2).

Тривалість відпустки для батька зазвичай коротша за материнську відпустку (найчастіше не більше 3-х тижнів) і є доповненням до неї. Це особливо важливо у випадках, коли у сім'ї народжується друга або третя дитина. Як правило, весь період відпустки є повністю оплачуваним, і чоловіки беруть цю відпустку частіше, ніж батьківську відпустку.

В сучасних умовах законодавство більшості країн дозволяє батькам самим вирішувати, хто з них буде піклуватися про дитину під час батьківської відпустки і отримувати за це гроші. На практиці це право частіше використовують жінки. Для досягнення гендерної рівності в деяких країнах (Норвегія, Ісландія, Швеція) застосовується «квота батька» у батьківських відпустках. Це означає, що певний період відпустки може бути використаний виключно батьком дитини, і він буде втраченим для обох батьків у разі, якщо батько відмовиться від свого права на нього. В Ісландії, наприклад, ця частина досить значна і дорівнює трьом місяцям. Крім того, з метою більшого залучення партнерів чоловічої статі до догляду за дітьми, законодавство деяких держав прив'язує відпустку для батька до батьківської відпустки (відпустка по догляду за дитиною). Так, у Фінляндії відпустка для батька становить 18 робочих днів (може бути поділена на 4 частини), але вона може бути додатково подовжена на 1–12 днів (однією частиною) у разі, якщо чоловік візьме стільки ж днів батьківської відпустки. В Іспанії відпустка для батька складає всього 2 дні, але він може взяти 10 тижнів материнської відпустки замість своєї дружини у разі, якщо їх обох це влаштує. В Норвегії батько може взяти двотижневу неоплачувану відпустку після народження дитини і має шеститижневу оплачувану «квоту батька» у батьківській відпустці. Загальна тривалість останньої – 54 тижні для обох батьків, «квота матері» при цьому становить 9 тижнів, весь інший час вони можуть розподілити між собою у будь-якій пропорції за загальною згодою. Таким чином, максимальний термін батьківської відпустки для батька може складати 45 тижнів. Така система працює в Норвегії з 1993 року.

Українське законодавство передбачає неоплачувану відпустку для батька у період після народження дитини тривалістю до двох тижнів ( п. 2 Ст. 25 Закону України «Про відпустки»), тим же Законом передбачена можливість для батька, що виховує без матері двох дітей до 15 років, мати додаткову оплачувану відпустку тривалістю 7 днів ( Ст. 19 ) і неоплачувану тривалістю до 14 днів щорічно ( п.1 Ст. 25). Проте ці відпуски не є ефективними з точки зору встановлення гендерної рівності, оскільки перший вид відпустки не є оплачуваним ( а в цьому разі відпустки працівники беруть рідко), а інші два передбачають залучення батька тільки у разі, коли він сам виховує дітей ( в тому числі і під час тривалого перебування матері у лікувальному закладі). Крім того, в Україні чоловіки на практиці рідко застосовують своє право взяти замість дружини відпустку по догляду за дитиною, що обумовлено як існуючими традиціями, так і значною різницею у заробітку чоловіків і жінок ( на користь чоловіків), що має місце в Україні.

Незважаючи на те, що, як правило, державні фінансові виплати на дітей призначаються незалежно від стану економічної активності їхніх батьків, у деяких країнах передбачено особливі фінансові інструменти для підтримки працюючих батьків. Тут можуть бути варіанти: або фінансові пільги доступні лише працюючим батькам, або працюючі батьки отримують додаткові ( порівняно з непрацюючими) переваги. Практично в кожній розвинутій країні є податкові пільги для сімей з дітьми, хоча їх розмір значно різниться залежно від країни, типу і доходу домогосподарства, віку дітей.

За наявності дітей можуть бути зменшені податки: шляхом збільшення розміру неоподаткованого доходу, або введення податкового скорочення на кожну дитину. Останнім часом кілька країн також запровадили особливі податкові кредити для працюючих батьків з малим заробітком, або ж реформували існуючу систему податкових кредитів в інтересах цієї категорії батьків (Угорщина, Ірландія, Велика Британія). В деяких випадках такі заходи можуть бути спрямовані на підтримку одиноких працюючих батьків (наприклад, в Ірландії, Австрії). Найкращою ілюстрацією того, як держава підтримує саме працюючих батьків у їх спробі поєднати професійну діяльність і батьківські обов'язки є пільга у оподаткуванні ( у розмірі 224 євро на працюючу особу) в Нідерландах, доступна у випадках якщо:

- заробіток батьків дитини становить, як мінімум, 4306 євро;
- дитина є членом господарства щонайменше 6 місяців;
- дитина проживає разом із платником податків;
- дитині менше 12 років.

Така пільга доступна для обох працюючих батьків, а якщо один з них отримує значно менше за іншого, то він має право на додаткову пільгу у розмірі 290 євро.

Найбільша фінансова виплата, що встановлена в Україні, – допомога при народженні дитини доступна для всіх сімей, незалежно від доходу і економічної активності батьків дитини. Є також додаткові виплати для багатодітних і малозабезпечених сімей, останні мають і можливість отримувати допомогу по догляду за дитиною до віку, встановленого законодавством, підвищеного розміру. Важливим кроком у фінансовій підтримці працюючих батьків стало удосконалення порядку виплати допомоги по догляду за дитиною до досягнення нею віку, встановленого законодавством. Право на цю державну допомогу в повному обсязі також зберігають матері (або особи, що фактично доглядають за дитиною), які працюють на умовах неповного робочого часу чи вдома.

**Висновки і рекомендації.** Сімейна політика як окремий напрям соціальної політики держави сформувалась у відповідь на зміни у соціально-демографічних процесах, що відбулись у ХХ ст. – збільшення економічної активності жінок, падіння народжуваності, трансформація моделі шлюбу, рух до гендерної рівності, вирішення проблеми поєднання зайнятості і сімейних обов'язків. Вивчення досвіду країн ЄС дає змогу запровадити в Україні спеціальну політику узгодження роботи і сімейного життя, спрямовану на збереження стабільного рівня зайнятості в умовах підвищення народжуваності.

Для цього доцільно: з метою удосконалення організації дошкільного виховання:

- відновити роботу дошкільних закладів, що були закриті у період падіння народжуваності;
- планувати збільшення кількості місць в існуючих дошкільних закладах відповідно до збільшення кількості народжених;
- сприяти покращенню умов перебування дітей (особливо молодшого віку – до трьох років);
- розширювати охоплення дітей старшого дошкільного віку дошкільною освітою за рахунок підвищення її якості в державних закладах.

З метою посилення гнучкості у використанні відпусток по догляду за дитиною, запровадження додаткових можливостей для працюючих батьків на ринку праці:

- розробити і закріпити на законодавчому рівні скорочений варіант відпустки по догляду за дитиною, оплата якої була б прив'язана до попереднього заробітку матері або особи, що фактично доглядає за дитиною;



- створити умови для поширення практики використання можливостей скорочення робочого часу для працюючих батьків;
- стимулювати розвиток гнучких варіантів зайнятості, що допомагають працюючим батькам поєднувати зайнятість і сімейні обов'язки («накопичення» робочих годин з метою їх використання в майбутньому, робота неповний робочий день, дистанційна і надомна робота).

З метою встановлення гендерної рівності і створення умов для реалізації права батька на догляд за дитиною:

- введення оплати відпустки для батька (можливо, з її значним скороченням від 14 до 3–5 днів), що надається у період, коли дружина перебуває у післяпологовій відпустці;
- законодавчо закріпити можливість для батьків на власний розсуд вирішувати, хто з них буде використовувати додаткові відпустки для працівників з дітьми, передбачені чинним законодавством (Ст. 19, п. 1 Ст.25 закону України «Про відпустки»);
- поширити на батька дитини право на скорочення робочого дня або тижня, передбачене для жінок, що мають дітей віком до 14 років.

#### Джерела

1. *Gunderson M.* Male-Female Wage Differentials and Policy Responses. – P.47.
2. *Мальцева И.О.* Гендерная сегрегация и мобильность на российском рынке труда/ И.О. Мальцева, С.Ю. Рощин; Гос. Ун-т – Высшая школа экономики. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006. – 295 с.
3. *Kreyenfeld M.* 2001. Employment and fertility—East Germany in the 1990s. Doctoral Thesis, University of Rostock. – С.204.
4. 92 / 241 / EEC : Council recommendation of 31 March 1992 on child care (92 / 241 / EEC: Рекомендація Ради від 31 березня 1992 року щодо піклування про дітей).
5. *OECD Family database, Formal care and education for very young children*// [http://www.oecd.org/document/4/0,3343,en\\_2649\\_34819\\_37836996\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/4/0,3343,en_2649_34819_37836996_1_1_1_1,00.html)
6. *Ruhm, Christopher J.* (1996). The economic consequences of parental leave mandates: Lessons from Europe. – Cambridge MA, National Bureau of Economic Research, Working Paper No 5688.
7. *Ruhm, Christopher J. and Jackqueline L. Teague* (1995). Parental leave policies in Europe and north America. – Cambridge, National Bureau of Economic Research, Working Paper No 5065.
8. *Bernhardt, E.* 1988. “The choice of part-time work among Swedish one-child mothers European Journal of Population 4 (2): 117–144.
9. *The life of women and men in Europe-2008 edition. A statistical portrait.* Eurostat//[www.epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-80-07-135/EN/KS-80-07-135-EN.PDF](http://www.epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-80-07-135/EN/KS-80-07-135-EN.PDF). – P. 88–89.
10. *Glass J.* Blessing or curse? Work-family policies and mother’s wage growth over time, Work and Occupations, Volume 31, 2004. – P. 367–394.
11. *Boyer Isabel* (1993). Flexible working for managers. (London: Chartered Institute of Management Accountants).
12. *Moss P. and O’Brien M.* (eds) (2006). International Review of Leave Policies and Related Research 2006 Employment Relations Research Series No 57, Department of Trade and Industry, United Kingdom// <http://www.berr.gov.uk/files/file31948.pdf>

**Анотація.** Стаття містить огляд інструментів політики сприяння поєднанню зайнятості і батьківства: організація дитячого дошкільного виховання, відпустки по догляду за дитиною, гнучка зайнятість, проведення політики гендерної рівності і засоби фінансової підтримки працюючих батьків. Запропоновано рекомендації щодо подальшого розвитку засобів такої політики в Україні.

**Аннотация.** В статье содержится обзор инструментов политики содействия совмещению занятости и родительства: организация детского дошкольного воспитания, отпуска по уходу за ребенком, гибкая занятость, проведение политики гендерного равенства и средства поддержки работающих родителей. Предложены рекомендации по дальнейшему развитию такой политики в Украине.

**Summary.** Work-parenthood reconciliation policies have increasingly become part of employment-led social policy in European Union. In the most well-developed European systems, work- parenthood reconciliation policies are universal, inclusive, and progressive in their distribution of costs. In addition, the measures of these policies are expected to promote women's participation in the labour force and the sharing of care responsibilities between women and men. The article contains an overview of reconciliation of work-parenthood policies with regard to childcare services, maternity and parental leave facilities, flexible working arrangements and other options furthering reconciliation of childcare and family responsibilities ( such as part-time working, working accounts, working from home) gender equality policy and financial allowances for working parents. The suggestions for development in work-parenthood reconciliation policy in Ukraine are offered.

**Ключові слова:** працюючі батьки, зайнятість жінок, відпустки по догляду за дитиною, народжуваність, догляд за дітьми, гнучка зайнятість.

**Ключевые слова:** работающие родители, женская занятость, отпуска по уходу за ребенком, рождаемость, уход за детьми, гибкая занятость.

**Key words:** working parents, woman participation, parental leave, fertility, child care, flexible working.

*Стаття надійшла до редакції журналу 29.12.2009 р.*