

УДК 316.356.2: 347.156

DOI: <http://dx.doi.org/10.17721/2413-7979/8.4>О. Стрельник, канд. соціол. наук, докторантка  
Київського національного університету імені Тараса Шевченка, Київ

## ПОЗИЦІЯ МАТЕРІ НА РИНКУ ПРАЦІ ЯК УМОВА СТРУКТУРУВАННЯ ПРАКТИК МАТЕРИНСТВА

*У статті представлено результати авторського дослідження впливу позиції матері на ринку праці на стратегії та практики материнства. На прикладі матерів, які поєднують працю за наймом та турботу про дітей в сучасному українському суспільстві, було виявлено основні умови структурування цих практик, а саме: життєві стратегії матерів, пов'язані зі співвідношенням сімейних та професійних обов'язків, позиції, пов'язані з їх зайнятістю в державному чи приватному секторах економіки, а також доступність ресурсів робочого місця, що дозволяють поєднувати оплачувану та репродуктивну працю.*

**Ключові слова:** практики та стратегії материнства, зайнятість, ринок праці, репродуктивна праця.

Актуальність дослідження обумовлена суперечностями між вимогами ринку праці та сферою приватного – сім'єю, материнством, батьківством – в модерних та постмодерних суспільствах (З. Бауман, У. Бек, Е. Бек-Гернсхайм, Е. Гіденс, А. Хохшильд та інші). В основі цих суперечностей – проблема рівноваги роботи та життя (*work-life balance*), що є особливо гострою для жінок, які поєднують оплачувану працю з сімейними обов'язками (*work-family balance*). Процеси індивідуалізації та раціоналізації, ризику та непевності сучасності мають різне значення для жінок та для чоловіків (З. Бауман, У. Бек, Е. Гіденс, Д. Лаптон). Можливості вільного вибору життєвих траєкторій та можливості самореалізації, що є відкритими у сучасних суспільствах, сприяють появі нових конфліктів, суперечностей та гендерних нерівностей. Прикладом таких суперечностей є те, що активне залучення жінок до сфери зайнятості та актуалізація цінностей професійного зростання в їх життєвих стратегіях не супроводжується когерентними змінами гендерного розподілу праці у сфері приватного, а надто у практиках піклування про дітей. Відтак, процеси індивідуалізації мають різне значення для чоловіків та для жінок: у той час як життєві траєкторії та біографії чоловіків не зазнають суттєвих змін у зв'язку з народженням дітей, жінки, забезпечуючи повсякденну турботу, можуть обмежувати своє професійне зростання (У. Бек, Е. Бек-Гернсхайм), що може мати негативні наслідки для їх позицій на ринку праці.

**Теоретичні основи дослідження.** Дослідження базується на авторському структурно-діяльнісному підході до концептуалізації материнства. Я визначаю материнство як особливий вид рольових практик, тобто сукупність цілеспрямованих та повсякденних (рутинізованих, ситуативних) дій та взаємодій, опосередкованих материнсько-дитячими відносинами, що здійснюються біологічними (або соціальними матерями) в просторі та часі, та визначаються віком дитини та етапом життєвого циклу сім'ї. Теоретичний та емпіричний фокус даного дослідження зроблено на практиках піклування матерів про неповнолітніх дітей.

Я розглядаю практики материнства як включені до системи гендерного розподілу праці. Е. Гіденс визначає систему як відтворювані взаємовідносини суб'єктів діяльності, організовані у вигляді регулярних соціальних практик [Гідденс, 2005: с. 69]. Враховуючи гендерований характер інституційних та діяльнісних вимірів материнства, для уточнення теоретичних засад дослідження я спираюся на об'єднавчий підхід до аналізу гендерних відносин (Є. Здравомислова, Р. Коннел, Б. Пфау-Еффінгер, Д. Сміт, А. Тьомкіна, І. Хірлман), що поєднує макро- (структурні) та мікро- (діяльнісні) підходи в їх (відносин) концептуалізації. У межах цього підходу стверджується, що гендерна система (у термінології Б. Пфау-Еффінгер) чи гендерний порядок (за Р. Конне-

лом) формує основну рамку соціальних практик чоловіків та жінок. Ця система утворена сукупністю інститутів (держави, сім'ї та ринку праці), а також гендерними структурами влади та розподілу праці, що перебувають у взаємозв'язку [Pfaу-Effinger, 2000: р. 267-268]. Умови, що управляють відтворенням цієї соціальної системи, позначаються терміном "структурація". Аналіз структури соціальних систем, зазначає Гіденс, передбачає вивчення способів виробництва та відтворення цих систем [Гідденс, 2005: с. 69]. Механізм структурування практик материнства я розкриваю через положення про багаторівневий характер цього механізму. Це положення базується на соціально-топологічному підході П. Бурдьє, а також на концептуальних розробках у межах структурно-діяльнісної концепції вітчизняних науковців (О. Куценко, С. Бабенко). *Макрорівень структурування практик материнства* – це умови макросоціального характеру, представлені зв'язками між політикою, економікою, сім'єю та культурою, що створюють систему можливостей та обмежень практик материнства. *Мезорівень структурування* практик материнства представлений локальними (регіональними, територіально-поселенськими) особливостями ринку праці, сімейних відносин, локальних (гендерної та батьківської) культур, а також локальними особливостями доступу до ресурсів піклування про дітей (наприклад, послуг дитсадків). *Мікрорівень структурування* практик материнства представлений низкою умов, пов'язаних з позицією матері (та інших членів сім'ї) на ринку праці, гендерним розподілом праці у сім'ї, материнськими диспозиціями (габітусом) та материнськими стратегіями. Для уточнення механізму структурування практик материнства я виокремлюю поля (інституційні середовища) їх структурування, а саме, поля держави (державної політики), економіки (ринку праці), сім'ї та культури. Розрізнення рівнів та полів структурування материнства має суто аналітичний характер, адже в реальності практики материнства можуть структуровані одночасно різними умовами та позиціями матерів у різних полях (як на ринку праці, так і в сім'ї).

**Метою статті** є виявлення ролі позиції матері на ринку праці як умови структурування практик материнства, пов'язаних із поєднанням оплачуваної праці та турботи про дітей, на прикладі сучасного українського суспільства. Стаття ґрунтується на таких **емпіричних даних**: 1) дані Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) про рівень зайнятості матерів у різних країнах (2011, 2013 рр.), дані Державної служби статистики України про характеристики економічної активності жінок (2011, 2013 рр.), дослідження участі жінок у складі робочої сили України, проведеного колективом Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України спільно з Українським центром соціальних реформ (2012 р.) та інші; 2) результати авторського дослі-

дження "Повсякденні практики поєднання матерями оплачуваної праці та піклування про дітей".

**Ринок праці як макроструктура практик материнства в сучасному українському суспільстві.** В усіх країнах, що входять до Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), рівень зайнятості жінок відчутно залежний від наявності та кількості дітей у них. Середній показник зайнятості матерів дітей віком до 15 років за 28 країнами, що входять до ОЕСР, у 2013 році становив 66,8% порівняно з 71,8% зайнятих жінок в цілому. Найвищі рівні зайнятості матерів зафіксовано у Швеції (83,1%), Данії (81,9%), Словенії (79,4%), найнижчі – в Угорщині (53,8%), у Мексиці (45%), Греції (51%). Найбільший розрив загальних показників жіночої зайнятості та зайнятості матерів зафіксовано у Чехії, Угорщині (близько 15%) та Словаччині (13,7%). Натомість у Швеції, Данії, Словенії середній рівень зайнятості матерів дітей віком до 15 років перевищує середній рівень зайнятості жінок. В Україні за даними 2012 року рівень зайнятості матерів дітей віком до 15 років був близьким до середнього за країнами ОЕСР – 66,8% [Аналітичне дослідження, 2012: с. 141] порівняно з 69,2% зайнятих жінок віком 25-59 років [Економічна активність, 2012: с. 55]. Показники зайнятості матерів також відчутно коливаються залежно від кількості дітей у них. Так, у 2011 році середній показник зайнятості матерів однієї дитини у країнах ОЕСР становив 69,2%, двох дітей – 65,6%, трьох (та більшого числа) дітей – 50,5%. У деяких країнах рівень зайнятості матерів двох дітей вище за рівень зайнятості матерів однієї дитини, зокрема, у Швеції, Словенії, Фінляндії, на Кіпрі, у Бельгії, Канаді. Втім, як правило (за виключенням Швеції) наявність у матері трьох (та більшого числа) дітей зворотно пропорційна рівню жіночої зайнятості. Найбільший розрив показників зайнятості матерів однієї дитини та матерів трьох (та більшого числа) дітей спостерігається в Угорщині (38%), Болгарії (36%), Великобританії (33%), Словаччині (30%), Чехії (29%), Литві (27%), Австрії (26%) та Естонії (25%). Україна є близькою до цього кластеру країн: станом на 2011 рік розбіжність між рівнями зайнятості матерів однієї дитини та матерів двох дітей становила 21,4%, а розбіжності рівнів зайнятості матерів однієї дитини та чотирьох (та більше) дітей – 30,6%. Окрім того, за період із 2007 по 2011 роки рівень зайнятості жінок з дітьми скорочувався, а надто – матерів, у яких три, чотири (та більше число) дітей [Аналітичне дослідження, 2012: с. 142].

Аналіз позиції жінок та матерів на ринку праці є вочевидь неповним без врахування розподілу праці у сфері приватного, адже продуктивна та репродуктивна праця перебувають у взаємозалежності. Залучення жінок до репродуктивної праці обмежує їх шанси у сфері зайнятості, водночас обмежені можливості для жінок на ринку праці обумовлюють їх більшу відповідальність за сферу приватного. За результатами "Європейського соціального дослідження" п'ятої хвилі 2010 року було виявлено, що Україна є лідером за кількістю годин, що витрачають жінки на хатню роботу (без урахування піклування про дітей). Середня кількість часу, який витрачають на буденну працю заміжні українські жінки, становила 24,6 години [Аксьонова, 2013: с. 129]. Практики розподілу хатньої праці обумовлюються та підкріплюються соціальними очікуваннями. За результатами дослідження 2015 року, проведеного соціологічною групою "Рейтинг" на замовлення аналітичного центру Rating Pro, більше 40% чоловіків та 25% жінок погодилися з тезою, що "жінка не повинна обтяжувати чоловіка хатніми справами". Традиційно ця теза віднаходить високу підтримку серед людей старшого покоління, а також серед малоза-

безпечених прошарків населення, натомість з підвищенням рівня освіти зростає скепсис відносно неї. Тільки 28% чоловіків та третина жінок вважають, що "жінка в будь-який момент може знехтувати домашніми обов'язками та зайнятися власними справами". Більш консервативними у підтримці цієї тези є респонденти старших вікових груп, а також респонденти, які мають дітей.

У 2013 році основними причинами економічної неактивності жінок в Україні був пенсійний вік (50,5% порівняно з 48,5% серед чоловіків), навчання (19,6% порівняно з 32,7% серед чоловіків), виконання сімейних, домашніх обов'язків (26% порівняно з 7,7% серед чоловіків) та інші [Економічна активність, 2014: с. 114]. Вага сімейних обов'язків як причини незайнятості жінок збільшилася з 19,6% у 2005 році до 26% у 2011 році (серед чоловіків відповідно з 3,6% до 7,7%) [Економічна активність, 2012: с. 107]. Жінки виходять із числа зайнятих через причини неактивності та безробіття частіше, ніж чоловіки; їм важче знайти роботу після перебування у стані безробіття та неактивності – цей результат спостерігається практично в усіх перехідних країнах. Крім того, жінки з більшою ймовірністю залишаються неактивними упродовж року чи довше [Купець, 2010: с. 16].

Одним із факторів гендерної нерівності є гендерна дискримінація жінок, а надто жінок-матерів, на ринку праці. В Україні снують суперечності між наявністю законодавчих актів, що сприяють гендерній рівності, та практиками дискримінації жінок у сфері праці. Соціологічні дослідження фіксують порушення цих законодавчих норм: роботодавці ставлять прямі питання про сімейний стан та наявність дітей під час співбесіди, просять написати розписку про відсутність намірів одружитися та народжувати дітей упродовж певного періоду часу чи підписати заяву на звільнення без дати на випадок вагітності тощо [Вергуленко та ін., 2013]. За результатами опитування у межах проекту "Дослідження участі жінок у складі робочої сили в Україні", реалізованого в 2012 році Інститутом демографії та соціальних реформ, було виявлене неоднакове ставлення працевлаштувачів до працівників та працівниць. Так, майже чверть опитаних роботодавців вважають, що жінки та чоловіки не мають "рівнозначної" цінності на робочому місці, при чому серед роботодавців-чоловіків така точка зору зустрічається майже втричі порівняно з керівниками-жінками (28% на протигагу 9,7%) [Аналітичне дослідження, 2012: с. 113].

**Мікрорівень структурування практик материнства (на прикладі повернення матері до оплачуваної праці після народження дитини).** У межах структурно-діяльницької концепції було сформульовано положення про багаторівневий характер структурування практик материнства. Розрізнення рівнів та полів (або інституційних середовищ) структурування материнства має суто аналітичний характер, адже в реальності практики материнства можуть структуруватися одночасно різними умовами та позиціями матерів у різних полях (як на ринку праці, так і в сім'ї). Продемонструю це на прикладі повернення матерів до оплачуваної праці після народження дитини.

Найважливішим структурним фактором, що впливає на терміни повернення матерів до оплачуваної праці після народження дитини є батьківські відпустки та доступність дитячих дошкільних закладів. Відпустка по догляду за дитиною в Україні може тривати до трьох років, що можна порівняти з найбільш тривалими закордонними аналогами. Структурні умови для відносно раннього (до 1,5 року після народження дитини) повернення до роботи матерів відсутні, що спричинене у то-

му числі специфікою надання державних послуг догляду за дітьми. Наприклад, за "Законом України про дошкільну освіту" та "Положення про дошкільний навчальний заклад" дошкільні навчальні заклади типу "ясла-садок" можуть відвідувати діти віком від двох місяців, але на практиці прийом дітей здійснюється з 1,5 річного віку через те, що у дитячих садочках відсутні приміщення та умови прийняття молодших дітей.

За результатами авторського емпіричного дослідження, переважна більшість опитаних матерів повернулися (вийшли) до роботи після народження дитини до досягнення нею (або наймолодшою з них) трьох років. Загалом 18% респонденток повернулися до роботи до досягнення дитиною (ясельного) 1,5-річного віку. 29% повернулися до роботи до досягнення дитиною двох років. Отже, значна частина матерів не повністю використали відпустку по догляду за дитиною: у цілому 47% респонденток вийшли на роботу до досягнення дитиною 2,5 років згодом на умовах неповної зайнятості (перебуваючи у відпустці по догляду за дитиною), чи перервали цю відпустку, вийшовши на роботу на умовах повної зайнятості. За даними дослідження 15% матерів повернулися до роботи вже після завершення відпустки по догляду за дитиною, що потенційно актуалізує проблему втрати ними професійних навичок.

Близькі дані було отримано під час дослідження кадрового порталу *HeadHunter*, проведеного у листопаді 2016 року, згідно яких лише третина опитаних матерів повністю використовують відпустку по догляду за дитиною. 7% повернулися до роботи через 1-3 місяці після народження дитини, 10% у період від 4 до 6 місяців, 19% – у період від 7 до 12 місяців, 12% вийшли на роботу після закінчення відпустки по догляду за дитиною. 40% опитаних у якості причин раннього виходу на роботу позначили матеріальний стан сім'ї, який не дозволяв перебувати тривалий час у відпустці, 26% – побоювання втратити кваліфікацію, 19% – втому від хатніх справ та щоденної рутини, 16% – бажання самореалізації та професійного зростання тощо.

Можемо припустити, що представниці високоосвічених груп керівничок, менеджерок та професіоналок раніше переривають відпустку по догляду за дитиною. Серед представниць цих груп значно менше тих, хто повернувся на роботу вже після закінчення відпустки по догляду за дитиною. У цілому до досягнення дитиною 2,5 років вийшли на роботу 48% менеджерок та керівничок, 41% професіоналок, 33% фахівчинь, 34% технічних службовиць та 29% працівниць сфери торгівлі та послуг. Близькі результати отримано у проекті "Дослідження участі жінок у складі робочої сили" (2012 рік). Було виявлено, що в процвітаючих кампаніях з високими зарплатами жінки схильні скорочувати відпустку по догляду за дитиною [Аналітичне дослідження, 2012: с. 103].

Якісна частина емпіричного дослідження була спрямована на з'ясування мотивів та умов повернення матерів на роботу по досягненню дитиною певного віку. Переважна більшість інформанток у м. Полтава вийшли на роботу на умовах повної зайнятості у період між 2,5 та 3 роками після народження дитини, у м. Київ 5 інформанток повернулися до роботи у ранні терміни (через рік-півтора після народження дитини) та 6 інформанток – у період від 3 до 6 років.

Повернення частини інформанток до роботи після народження дитини дискурсивно актуалізовано ними як складова їх життєвих стратегій. М. Давітян виокремлює дві базові материнські стратегії: традиційні та сучасні. *Традиційні материнські стратегії* ґрунтуються на традиційному розподілі праці у сім'ї, за якого чоловік виконує функції "годувальника", а дружина практично одно-

осібно виконує хатню працю та реалізує функції повсякденного піклування про дітей. Такі стратегії є властивими для жінок, які не займаються оплачуваною працею, відтак, вони не потрапили до фокусу емпіричного дослідження. *Сучасні материнські стратегії* характеризуються поєднанням жінками оплачуваної та репродуктивної праці (материнства). Способи такого поєднання можуть мати різні конфігурації, зазначає М. Давітян. Сімейно-орієнтовані стратегії є властивими для жінок, які зайняті оплачуваною працею, але сім'я та виховання дітей для них є пріоритетними. Для них оплачувана праця – це, перш за все, джерело доходу. У кар'єрно-орієнтованих стратегіях мати надає пріоритет роботі, кар'єрному та професійному зростанню. Нарешті, інтегровані материнські стратегії властиві для жінок, які розглядають як рівно важливі професійні та материнські функції [Давітян, 2016: с. 53-54].

У межах емпіричного дослідження респонденткам було запропоновано оцінити свою позицію відносно зосередженості інтересів за 10-ти бальною шкалою, де позиція 1 означає, що інтереси зосереджені виключно на дитині (дітях) та її вихованні, а позиція 10 – виключно на роботі, кар'єрі та професійному зростанні. Відповіді на це питання дозволяють окреслити життєві стратегії жінок відповідно до їх орієнтації на сім'ю та/або на професійну самореалізацію. За підсумками дослідження, середній індекс становив 3,6 бали. Дві третини респонденток визначили свої стратегії як "сімейно-орієнтовані", тобто відзначили зосередженість своїх інтересів переважно на турботі про дітей: у цілому позиції від 1 до 4 балів обрали 64%. Кар'єрно-орієнтовану позицію (від 6 до 10 балів) висловили 12% опитаних, а майже кожна четверта респондентка (24%) позначила свою стратегію як "інтегровану", обравши збалансовану позицію (5 балів).

Звичайно, мусимо брати до уваги можливу некогерентність дискурсивних стратегій та практик. Так, Ірина у ході анкетного опитування оцінила свою життєву стратегію як "інтегровану", втім, після народження другої дитини змінила місце роботи на інше, що не відповідає її кваліфікації, але має сприятливі умови для поєднання праці та турботи про дітей: *"Вийшла на цю роботу тільки тому, що запропонували такі умови, в яких я можу дитину відвести в садок спокійно, спокійно забрати"* (нуклеарна сім'я з двома працюючими батьками, двоє дітей, інформантка вийшла на роботу через 2,5 роки після народження молодшої дитини).

На противагу означеній непослідовній стратегії, Марина у ході анкетного опитування позначила свою життєву стратегію як кар'єрно-орієнтовану та демонструє відповідні практики. Так, інформантка відносно рано повернулася до роботи після народження дитини: *"Я вийшла на роботу, коли дитині виповнилося 11 місяців... Взагалі я і не збиралася сидіти до трьох років і не бачила себе такою мамою у класичному розумінні. У мене посада – я начальник відділу і я відчувала, що якщо я буду сидіти до трьох років, то моя кар'єра просто може бути перекреслена декретною відпусткою* (вища освіта, керівницка відділу в приватній фірмі, доглядові функції здійснювала няня).

Як зазначалося, практики материнства структуруються одночасно різними чинниками. Однією із макроструктурних умов материнських практик є батьківства відпустка та соціокультурні (зокрема експертні) приписи відносно виключної важливості материнського піклування про дитину. Так, Оксана, яка повернулася до роботи через три роки після народження дитини, пояснює своє рішення тривалістю батьківської відпустки, визначеної державою (*"Ну, я вважала, що якщо держава дозволяє одсидіти три роки, то значить так треба"*) та експертними

приписами ("І я скільки книжок читала, і в Інтернеті, коли мама не досиджує до належного терміну, то різні проблеми у дитини починаються..."). Серед перешкод для раннього виходу на роботу інформантка зазначила також неготовність дитини до дитсадка та важливість материнського (на протигагу інституційному) піклування про дитину: "...Садочок це хороша установа, але там не завжди працюють такі чуйні люди, щоб ставилися до моєї дитини так, як я сама до неї ставлюся".

Усі інформантки мають спільну позицію на ринку праці, пов'язану зі статусом найманої праці, відтак, об'єкт дослідження не дозволив повною мірою диференціювати стратегії та практики поєднання оплачуваної праці та материнства залежно від статусу зайнятості. Поряд із цим, вдалося зафіксувати деякі механізми диференціації, обумовлені структурою робочого часу. Так, у випадку Анни причиною зміни роботи після народження дитини було бажання знайти нове робоче місце, що дозволить поєднувати роботу з піклуванням про дитину: "...коли я йшла з попередньої роботи в декрет, як би робота була складна. Я пропрацювала рік і 5 місяців і звільнилася за власним бажанням. Мені було просто дуже складно працювати і повертатися на таку роботу з маленькою дитиною, тому що у мене графік роботи був до 9 вечора, і на вихідних мене теж не було вдома, вихідні випадали на будні. І мене це не дуже влаштовувало" (інформантка вийшла на роботу, коли дитині виповнилося 3 роки та 3 місяці).

Доступність ресурсів робочого місця для успішного поєднання праці та піклування про дитину є однією із умов материнських стратегій та практик, пов'язаних із співвідношенням оплачуваної та репродуктивної праці. Так, у випадку Інги, можливості роботи за гнучким графіком роботи та роботи на дому дозволили їй не переривати професійну діяльність через відпустку по догляду за дитиною: "Моя робота дозволяє мені бути з дитиною та працювати...працюю в дизайн-студії і в мене відносно вільний графік роботи. Тобто я можу працювати як в офісі, так і вдома" (інформантка повернулася до оплачуваної праці через два місяці після народження дитини). Натомість Олександра вирішила продовжити відпустку по догляду за другою дитиною через несприятливі умови поєднання оплачуваної праці та сімейних обов'язків: "Я була держслужбовець... Наприклад, щоб сходити на ранок у садочок мені треба було брати відгул... Якщо телефонують із садочка – захворів, висока температура, то я повинна була цим же днем взяти лікарняний. Оце я о 9 на роботу зайшла. О 6.15 закінчується робочий день. Дуже часто треба було затримуватися, то раніше 7-8 я додому не потрапляла" (нуклеарна сім'я, діти 8 та 3 років).

Дві інформантки після народження дитини змінили місце роботи на більш сприятливе з точки зору можливостей суміщення оплачуваної та праці та піклування про дитину. Одна з інформанток відзначає невідповідність виконуваної роботи її освіті та кваліфікації, але зазначає, що обрала це місце роботи через сприятливі умови праці "...Вийшла на цю роботу тільки тому, що запропонували такі умови, за яких я можу дитину відвести в садок спокійно, спокійно забрати" (Ірина, двоє дітей 5 та 11 років, вища освіта, працює комірницею у приватній фірмі). Цікаво, що усі інформантки (як у Полтаві, так і в Києві), які повернулися до роботи у ранні терміни (до досягнення дитиною 1,5 річного, ясельного віку), є працівницями приватних фірм. Можемо припустити, що це обумовлене вразливішою позицією матерів у приватному секторі зайнятості. Так, найраніше повернулася до роботи на умовах повної зайнятості Світлана – коли дитині виповнилося три місяці: "Вийшла на ро-

боту через 3 місяці відразу на повний робочий день. Тому що ми самі, без тата і мені треба було працювати. Мені не можна було втрачати роботу, я працюю у приватній установі, мене ніхто не чекає би" (Світлана, дитина 9 років, материнська розширена сім'я, доглядові функції здійснювала мама інформантки). Отже, у цьому випадку повернення до роботи було спричинене як позицією матері на ринку праці, так і структурою сім'ї та доступністю ресурсів сімейної підтримки.

**Висновки.** За умов сучасного типу ґендерного контракту "працюючої матері" ринок праці утворює найважливіший структурний контекст материнських практик. На прикладі практик поєднання жінками оплачуваної праці та піклування про дітей, було виявлено основні умови (осі) структуривання цих практик. На індивідуальному рівні умовою структуривання є життєві стратегії матерів, пов'язані з співвідношенням оплачуваної та репродуктивної праці, а саме: орієнтацією переважно на турботу про дитину (сімейно-орієнтовані стратегії), кар'єрне та професійне зростання (кар'єрно-орієнтовані стратегії) або інтегровані материнські стратегії, за яких професійна самореалізація та турбота про дитину розглядаються жінкою як рівно важливі. Ці материнські стратегії та пов'язані з ними практики у свою чергу структуровані освітою та позицією матері на ринку праці. Так, працівниці високооплачуваних груп керівників та менеджерів повертаються до роботи після народження дитини раніше порівняно з іншими групами працівниць. Позиція матері на ринку праці, пов'язана з зайнятістю в державному та приватному секторі зайнятості, а також доступність ресурсів робочого місця, що дозволяють поєднувати оплачувану працю та повсякденну турботу про дитину, є ще однією умовою структуривання практик материнства. Було виявлено, що недоступність цих ресурсів є одним із факторів, що визначає життєві стратегії матерів та сприяє відтворенню існуючого ґендерного порядку, що ґрунтується на жіночій відповідальності за сферу приватного та турботу про дітей, а саме: відтерміноване повернення матерів до роботи після народження дитини, пошук роботи з кращими умовами праці на шкоду можливостям кар'єрного зростання, подовження терміну відпустки по догляду за дитиною тощо. Об'єкт емпіричного дослідження не дозволив повною мірою диференціювати материнські практики залежно від позиції матері на ринку праці, адже усі респондентки та інформантки мають статус працівниць за наймом. Відтак, можемо припустити, що інші позиції матерів, наприклад підприємницька діяльність чи самозайнятість будуть продукувати інші практики турботи про дітей, спричинені більшим доступом до ресурсів гнучкого режиму праці та економічних ресурсів.

**Декларації.** Висловлюю вдячність завідувачці Центру практичної психології та соціальної роботи Управління освіти Полтавської міськради Тетяні Горошко та комунальній установі Полтавської обласної ради "Обласний молодіжний центр" за сприяння у реалізації польового етапу дослідження у м. Полтава, а також консультантці мого дисертаційного дослідження – професорці, завідувачці кафедри соціальних структур та соціальних відносин Ользі Куценко та студент(к)ам факультету соціології Київського національного університету імені Тараса Шевченка Юлії Сіраш, Анастасії Шаріповій, Вікторії Колокольцевій, Даниїлу Толмачову, Марині Закриничній, Дані Реві та Домініці Романюк за допомогу в організації польової роботи у м. Київ.

#### Список використаних джерел

1. Аксьонова С.Ю. Гендерні відмінності витрат часу на домашню роботу / С.Ю. Аксьонова // Демографія та соціальна економіка. – 2013. – № 2(20). – С. 125-136.
2. Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили України / [Лібанова Е.М., Макарова О.В., Аксьонова С.Ю. і др.]; за ред. Е. М. Лібанової. – К.: Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи Національної академії наук України, Український центр соціальних реформ, соціологічна агенція Центр "Соціальний моніторинг", Фонд ООН в галузі народонаселення, 2012. – 212 с.

3. Вергуленко І. та ін. Матері на ринку праці / [Вергуленко І., Гумен К., Тимець О., Ткалич О.] // Спільне. Журнал соціальної критики. – 2013. – №6. – С. 70-77.

4. Гидденс Э. Устроение общества: Очерк теории структуризации / Энтони Гидденс. – М.: Академический Проект, 2005. – 528 с.

5. Давитян М. Родительские стратегии современной студенческой молодежи : Диссертация на соискание научной степени кандидата социологических наук. Спец.: 22.00.04 "Социальная структура, социальные институты и процессы" / Давитян Манушак Галустовна. – Белгород, 2016. – 223 с.

6. Економічна активність населення України у 2011 році. – К.: Державна служба статистики, 2012. – 203 с.

7. Економічна активність населення України у 2013 році. – К.: Державна служба статистики, 2014. – 197 с.

8. Купець О. Комплексний ґендерний підхід на ринку праці України та роль державної служби зайнятості / Ольга Купець; Міжнародне бюро праці, Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. – Київ: МБП, 2010. – 78 с.

9. Pfau-Effinger B. Gender cultures, gender arrangements and social change in the European context / Birgit Pfau-Effinger // Gender, Economy and Culture in the European Union, ed. by Simon Duncan and Birgit Pfau-Effinger. – London and New York: Routledge, 2000. – P. 262-276.

#### References

1. Aksyonova SYu (2013) Henderni vidminnosti vytrat chasu na domashnyu robotu [Gender differences in time spent on domestic chores]. *Demografiya ta sotsialna ekonomika* 2(20): 125-136. [in Ukrainian]

2. *Analitychne doslidzhennya uchasti zhinoк u skladi robochoї syly Ukraini* (2012 ) [Libanova E.M., Makarova O.V., Aks'onova S.Yu. i dr.]; za red. E. M. Libanovoї [The analytical study of women's participation in the labor force of Ukraine]. Kyiv: Institut demografii ta sotsialnikh doslidzhen

imeni M.V. Ptukhi Natsionalnoї akademii nauk Ukraini, Ukrainskii tsentr sotsialnikh reform, sotsiologichna agentsiya Tsentr "Sotsialnii monitoring", Fond OON v galuzi narodonaselennya. [in Ukrainian]

3. Verhulenko I, Humen K, Tymets O and Tkalic O (2013) Materi na rynku pratsi [Mothers on a labor market]. *Spilne. Zhurnal sotsialnoyi krytyky* 6: 70-77. [in Ukrainian].

4. Giddens A (2005) *The Constitution of Society*, Moscow, Akademicheskij projekt. [in Russian]

5. Davitjan M (2016) *Roditel'skie strategii sovremennoj studencheskoj molodezhi* : Dissertacija na soiskanie nauchnoj stepeni kandidata sociologicheskikh nauk. Spec.: 22.00.04 "Social'naja struktura, social'nye institut i processy" [Parent strategies of contemporary student youth: Thesis for the degree of candidate of sociological sciences]. Belgorod. [in Russian]

6. *Ekonomichna aktyvnist naseleennya Ukrainy 2013*. [An economic activity of Ukrainian population] (2014) Kyiv: Derzhavna sluzhba statystyky. [in Ukrainian].

7. *Ekonomichna aktyvnist naseleennya Ukrainy 2011*. [An economic activity of Ukrainian population] (2012) Kyiv: Derzhavna sluzhba statystyky. [in Ukrainian].

8. Kupets O (2010) Kompleksnyy hendernyy pidkhd na rynku pratsi Ukrainy ta rol derzhavnoyi sluzhby zaynyatosti [Gender mainstreaming at the labor market in Ukraine and the role of the public employment service]. Kyiv: Mizhnarodne byuro pratsi, Hrupa tekhnichnoyi pidtrymky z pytan' hidnoyi pratsi ta Byuro MOP dlya krayin Tsentral'noyi ta Skhidnoyi Yevropy. [in Ukrainian].

9. Pfau-Effinger B (2000) Gender cultures, gender arrangements and social change in the European context. In Simon Duncan and Birgit Pfau-Effinger (eds.) *Gender, Economy and Culture in the European Union*. London and New York: Routledge.

Надійшла до редколегії 26.01.16

O.O. Strelnyk, PhD, Postdoctoral fellow  
Taras Shevchenko National University of Kyiv, Ukraine

### MOTHER'S POSITION AT THE LABOUR MARKET AS A CONDITION OF STRUCTURING OF MOTHERING PRACTICES

*The article presents the results of the author's research of the influence of mothers' positions at the labor market on their strategies and practices of mothering. On the example of mothers who combine employment and care for children in contemporary Ukrainian society, the author revealed the basic conditions of structuring of these practices. Among these conditions are mothers' life strategies related to the balance of family and professional responsibilities, their positions related to the employment in public or private sectors of economy, as well as the availability of workplace resources, allowing to combine paid and reproductive labor.*

**Keywords:** mothering, employment, labor market, reproductive labor.