

УДК 316.334.22  
305-055.2

**Стрельник О.О.**, доцент, канд. соціол. наук, Київський національний університет імені Тараса Шевченка

### РОБОЧІ МІСЦЯ, ДРУЖНІ ТА НЕДРУЖНІ ДО ПРАЦІВНИЦЬ ІЗ СІМЕЙНИМИ ОBOB'ЯЗКАМИ: ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ СОЦІОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

*На матеріалах авторського емпіричного дослідження проаналізовано наявність ресурсів робочого місця, що можуть сприяти успішному поєднанню професійних і сімейних обов'язків, на прикладі працюючих за наймом матерів, які мають, принаймні, одну дитину віком до 10 років та проживають у великому місті.*

**Ключові слова:** баланс роботи та сім'ї, працівниці із сімейними обов'язками, ресурси робочого місця.

Процеси індивідуалізації як найзначуща риса сучасності є суперечливими та неоднозначними. Незважаючи на нові можливості для самореалізації особистості, «відкритість» життєвих біографій, автономію та свободу вибору, індивідуалізація породжує нові суперечності, нерівності та конфлікти. Йдеться, насамперед, про суперечності між вимогами ринку праці та сферою приватного – сім'єю, шлюбом, батьківством, дружбою [1; 2; 3; 4; 5]. В основі цих суперечностей – розділення сфер публічного та приватного в індустріалізованих суспільствах, внаслідок чого виникає специфічна для сучасних індивідів проблема рівноваги роботи та життя (*work-life balance*), що є особливо гострою для жінок, які поєднують оплачувану працю із сімейними обов'язками (*work-family balance*). Одне із завдань сімейної та гендерної політик – результативно відповідати на подібні виклики, зокрема, через запровадження механізмів сприяння балансу сім'ї та роботи, що розуміється як знаходження компромісу між професійними та особистими інтересами дорослих членів сім'ї та дітей [6]. Досягнення цього балансу передбачає участь різних акторів (держави, ринку, сім'ї), використання різних механізмів та інструментів: системи батьківських відпусток, доступних сервісів з догляду за дітьми, корпоративних політик із створення так званих «дружніх до сім'ї робочих місць».

Найважливішим показником ефективності сімейної та гендерної політик в аспекті підтримки працюючих матерів є становище матерів на ринку праці. 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 країнами, що входять до ОЕСР, у 2011 р. становив 65,2%<sup>1</sup>. Найвищі рівні їх зайнятості зафіксовано в Ісландії (84,8%), Словенії (84,4%), Данії (84%), Швеції (80,3%), найнижчі – на Мальті (42,2%), в Угорщині (51,7%), Італії (55,3%), Греції (56,5%), Чехії (56,9%), Словаччині (56,7%), Ірландії (57%), Іспанії (59,3%). В Україні рівень зайнятості матерів дітей віком до 15 років є близьким до середніх за країнами ОЕСР – 66,8% [7, с. 141].

<sup>1</sup> За даними ОЕСР, 2011 р. Переглянуто 19 грудня 2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.oecd.org/els/family/database.htm>

Показники зайнятості матерів також відчутно коливаються, залежно від кількості дітей у них. Так, середній показник зайнятості матерів однієї дитини за країнами, що входять до ОЕСР, становить 69,2%, двох дітей – 65,6%, трьох та більше дітей – 50,5%. В усіх країнах (за винятком Швеції)<sup>2</sup> наявність у жінок трьох та більше дітей зворотно пропорційна рівню їх зайнятості. Найбільший розрив показників зайнятості матерів однієї дитини та матерів трьох та більше дітей спостерігається в Угорщині (38%), Болгарії (36%), Великобританії (33%), Словаччині (30%), Чехії (29%), Литві (27%), Австрії (26%) та Естонії (25%)<sup>3</sup>. Україна є близькою до цього кластеру країн: станом на 2011 р. розбіжність між рівнями зайнятості матерів однієї дитини та матерів трьох та більше дітей становила 26% [7, с. 142].

Одним з факторів, що спричиняє коливання показників зайнятості матерів в європейських країнах, є державна, суспільна та корпоративна підтримка працюючих матерів, що може знижувати прояви конфлікту між професійними та сімейними обов'язками. Одним з механізмів такої підтримки є створення сприятливих умов для працівниць із сімейними обов'язками на рівні робочого місця.

У західних соціальних дослідженнях чимало праць присвячено взаємозв'язку держави, ринку та сім'ї, у тому числі в аспекті проблеми балансу роботи та сім'ї (М. Дейлі, Д. дель Бока, Б. Гобсон, С. Дункан, Г. Еспінг-Андерсен, А. Квак, Дж. Льюїс, Б. Пфау-Еффінгер, Д. Сейнсбурі, Ш. Шейвер), а також проблеми поєднання материнства з оплачуваною працею (С. Гатрел, С. Клайнберг, Л. Крейг, Р. Кромптон, К. Ліонетт, Л. МакДоуел, А. Хохшильд, Ш. Хейз). Емпіричне дослідження проблеми балансу роботи та життя було частиною трьох хвиль Європейського дослідження якості життя (2003 р., 2007 р., 2011 р.). У пострадянських соціальних дослідженнях<sup>4</sup> накопичено значний досвід аналізу гендерних аспектів сімейних політик, у тому числі в аспекті сприяння зайнятості матерів (С. Айвазова, Н. Грек, С. Здравомислова, Т. Марценюк, А. Роткірх, А. Тьомкіна, Л. Шпаковская, Ж. Чернова). Окремі механізми та інструменти державних політик сприяння балансу сім'ї та роботи досліджено у працях А. Ботвінченко, Ю. Градскової, О. Кайлової, І. Калабіхіної, О. Сінявської, А. Сухової (на прикладі Росії), Т. Щурко (на прикладі Білорусі); комплексне дослідження суміщення сімейних та професійних обов'язків матерями (на прикладі м. Москва) здійснено у працях О. Савінської. Аналіз позиції жінок, у тому числі жінок-матерів на ринку праці України, здійснено у 2012 р. авторським колективом під керівництвом Е. Лібанової.

**Мета статті** – доступність ресурсів робочого місця, що сприятиме успішному поєднанню професійних і сімейних обов'язків на прикладі працюючих матерів, які мають, принаймні, одну дитину віком до 10 років (дітей дошкільного та молодшого шкільного віку) та проживають у великому місті (на прикладі Полтави).

Емпіричною базою є результати авторського дослідження «Повсякденні практики поєднання матерями оплачуваної праці та піклування про дітей», здійсненого з грудня 2014 р. по лютий 2015 р. у м. Полтава<sup>5</sup>. Вибірка кількісного етапу дослідження становить 373 респондентки (довірчий інтервал – 95%) – матері, які працюють за наймом та мають, принаймні, одну дитину віком від 3 до 10 років, яка відвідує дитсадок або школу. Польовий етап досліджен-

<sup>2</sup> У Швеції рівень зайнятості матерів двох дітей перевищує рівень зайнятості матерів однієї дитини (відповідно, 85,9% порівняно з 75,7%), а рівень зайнятості матерів трьох та більше дітей перевищує зайнятість матерів однієї дитини (відповідно, 77% порівняно з 75,7%).

<sup>3</sup> За даними ОЕСР, 2011 р. Переглянуто 19 грудня 2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.oecd.org/els/family/database.htm>

<sup>4</sup> Йдеться про російськомовні та україномовні дослідження.

<sup>5</sup> Генеральна сукупність дослідження, а саме, працюючі матері, які мають, принаймні, одну дитину віком від 3 до 10 років, становить орієнтовно 13730 осіб (за авторськими розрахунками на основі даних статистики про кількість дітей цієї вікової групи у місті, коефіцієнта народжуваності та рівня зайнятості матерів).

ня здійснювався через мережу дитсадків і шкіл, що були відібрані випадковим чином у різних районах міста. Соціально-демографічні характеристики вибірки дослідження *за кількістю та віком дітей*: 1 дитину мають 68%; 2 дітей – 30%; 3 та більше – 2% респонденток. *За статусом партнерства*: 78% опитаних проживають із чоловіком, 22% – без чоловіка<sup>6</sup>. *За типом сім'ї*<sup>7</sup>: нуклеарні сім'ї з двома батьками – 66%, розширені сім'ї з двома батьками – 14%, 12% сімей є материнськими (мати проживає одна з дитиною, дітьми); материнські розширені сім'ї (мати, дитина та батьки матері) – 8%. Розподіл респонденток *за віковими групами*: 20–24 роки – 4%; 25–29 років – 25%; 30–34 роки – 33%; 35–39 років – 26%; 40 років та більше – 13%. *За рівнем освіти*: повна середня – 2%; середня професійна – 13%; середня спеціальна – 17%; неповна вища – 7%; вища – 62%<sup>8</sup>. *За секторами зайнятості*: 60% опитаних матерів працюють у державному секторі економіки, 40% – у приватному.

Якісна частина дослідження реалізована за допомогою методу напівструктурованого інтерв'ю з 15 інформантками – мешканками м. Полтава.

*Результати емпіричного дослідження.* Одним з найважливіших ресурсів успішного поєднання матерями повсякденного піклування про дітей та оплачуваної праці є темпоральні характеристики роботи: режим робочого дня та окремі характеристики робочого часу, як-то (не)передбачуваність робочого часу, понаднормова праця, робота ввечері (вночі) та у вихідні дні.

92% опитаних нами матерів працюють повний робочий день (тиждень). У режимах роботи працюючих, які мають повний робочий день (тиждень), було виокремлено типовий, атиповий (так званий «несоціальний») робочий час, а також вільний (гнучкий) режим роботи. Зазначимо, що поняття атипового (англ. *atypical*) або рідше несоціального (*anti-social*) робочого часу є широко вживаним в англосовітських дослідженнях проблем балансу роботи та життя. Під атиповим робочим часом розуміють усі ситуації, за яких люди вимушені працювати у час, що зазвичай приділяється сім'ї або відпочинку: робота вранці (до 8.00), пізно ввечері (після 18.00) чи вночі, у суботу та (або) неділю [9, pp. 566–567; 10]. У межах емпіричного дослідження під *типовим робочим часом* розуміється 8-годинний робочий день з понеділка по п'ятницю. До *атипового робочого часу* нами було віднесено всі інші, крім типового, режими роботи: збільшений робочий день (понад 8 годин на день або більше 40 годин на тиждень) та змінний (добовий чи тижневий режим роботи). Змінний режим робочого часу ми відносимо до атипових робочих годин, оскільки він, як правило, передбачає збільшені робочі дні та (або) роботу у вихідні.

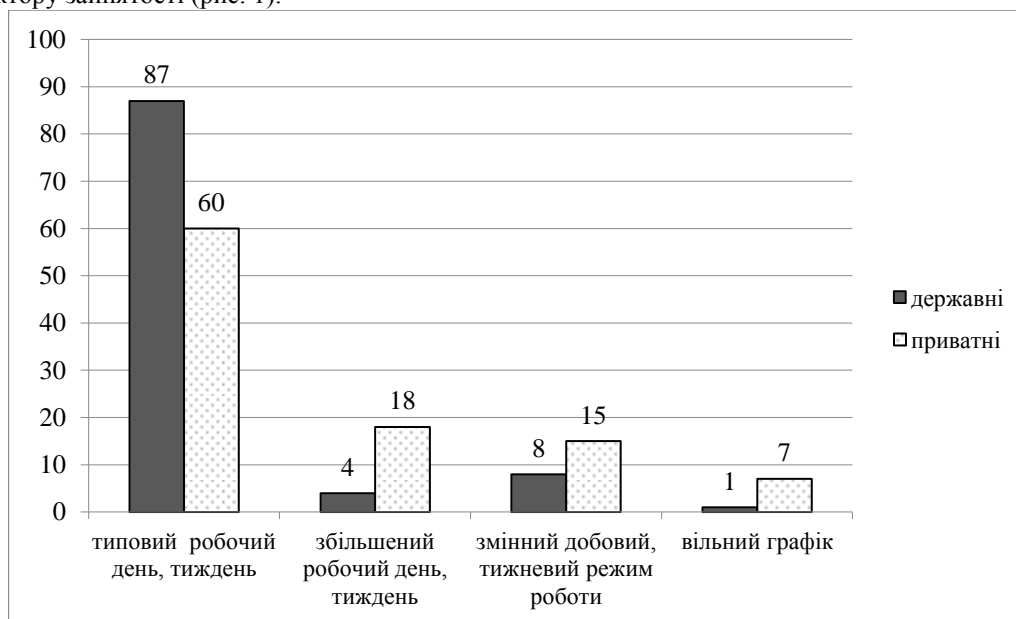
За результатами дослідження виявлено, що типовий, тобто 8-годинний робочий день з понеділка по п'ятницю, мають 76% опитаних (87% працівниць державного та 60% працівниць приватного секторів зайнятості). Атипові робочі години (дні) мають 21% матерів, зокрема, 10% мають збільшений робочий день (тиждень) (4% працівниць державного та 18% приватного сектору), 12% працюють за змінним графіком (8% працівниць державного та 15% приватного сектору), вільний режим роботи мають лише 3% (1 особа – працівниця

<sup>6</sup> Розподіл у вибірці є близьким до середнього по Україні. За даними обстеження домогосподарств, проведеного у 2013 р. Державною службою статистики, з обома батьками проживають 80% дітей, 19,6% дітей проживають з одним із батьків, 0,4% – без обох батьків. Переважна більшість монобатьківських сімей є материнськими.

<sup>7</sup> Через статистичну незачуливість не наведено дані з урахуванням проживання інших осіб у домогосподарстві (5% загалом серед опитаних).

<sup>8</sup> Генеральна сукупність дослідження представлена зайнятими жінками – мешканками великого міста віком переважно до 40 років. Враховуючи те, що у 2012 р. 56% зайнятих жінок в Україні мали вищу освіту (включаючи повну, базову та неповну вищу освіту), а також з урахуванням того, що осіб з вищою освітою більше серед молоді, жінок і мешканців великих міст, є підстави вважати, що велика частка жінок з вищою освітою у вибірці дослідження є близькою до розподілу у генеральній сукупності [7, с. 20, 25–26; 8, с. 50, 52].

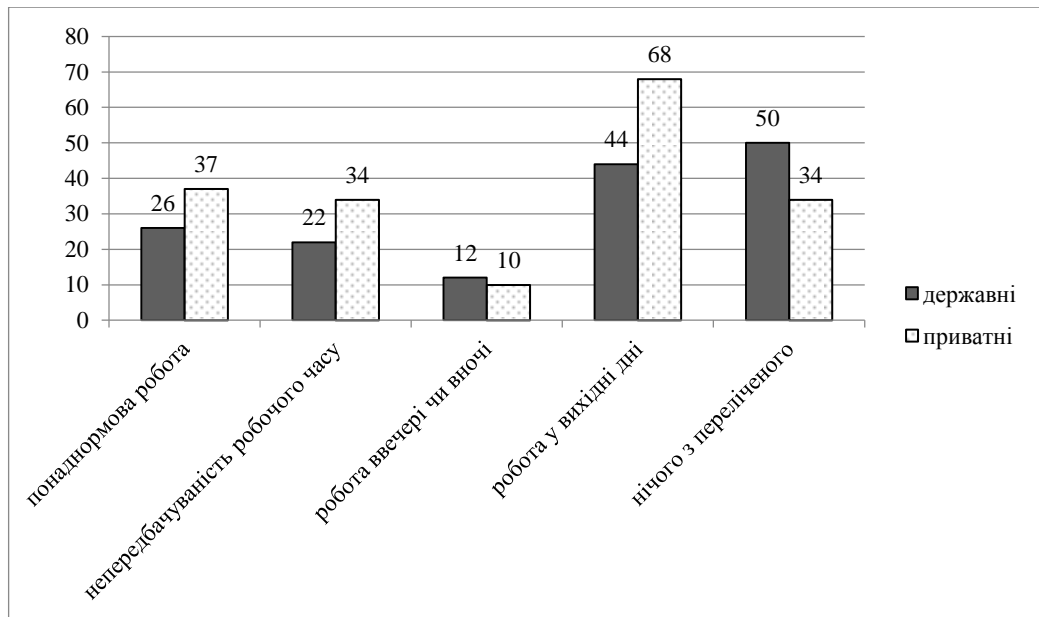
державного сектору та 9 респонденток приватного сектору). Таким чином, для працівниць державного сектору зайнятості властивою є робота за типовим графіком, у приватному секторі зайнятості найпоширенішими є нетипові робочі графіки (збільшений та змінний режими праці). Водночас один з найсприятливіших для поєднання професійних і сімейних обов'язків вільний графік роботи є найнедоступнішим ресурсом для працівниць державного сектору зайнятості (рис. 1).



**Рис. 1. Режими роботи матерів – працівниць державного та приватного секторів зайнятості (серед тих, хто працює у режимі повної зайнятості, n= 333), %<sup>9</sup>**

Крім формально закріпленого режиму робочого часу досліджено окремі часові характеристики практик роботи респонденток. За результатами дослідження, 54% матерів працюють у вихідні дні принаймні один раз на місяць (44% у державному секторі зайнятості та 68% у приватному); 30% – працюють понаднормово (26% у державному секторі зайнятості та 37% у приватному); 27% мають непередбачуваний робочий час (можуть викликати на роботу) (22% у державному секторі зайнятості та 34% у приватному); 11% працюють ввечері чи вночі (12% у державному секторі зайнятості та 10% у приватному); 43% опитаних не мають жодної з перелічених несприятливих характеристик робочого часу (50% працівниць державних та 34% працівниць приватних структур). Таким чином, для приватного сектору зайнятості частіше, порівняно з державним сектором, властиві темпоральні характеристики роботи, що потенційно ускладнюють успішне поєднання працівницями професійних і сімейних обов'язків (рис. 2).

<sup>9</sup> Статистичний зв'язок між змінними є сильним (значущість критерію Хі-квадрат Пірсона становить 0,000).



**Рис. 2. Порівняльна характеристика окремих темпоральних (часових) характеристик роботи матерів у державному та приватному секторах зайнятості<sup>10</sup>, %**

Одним із завдань дослідження було виявлення ступеня дружності робочих місць до сімей і матерів (англ. *family friendly workplace*), тобто доступності ресурсів поєднання працівницями та працівниками професійних і сімейних обов'язків. Створення робочих місць, дружніх до сім'ї, є складовою соціальної та сімейної політики як на рівні держави, так і окремого підприємства, орієнтованої на потреби працюючих батьків, які стикаються з проблемою встановлення балансу між їх домашніми та професійними обов'язками. До корпоративної сімейної політики відносяться спеціальні заходи підтримки, адресовані працівницям (кам) із сімейними обов'язками, спрямовані на зниження рольової напруженості у співробітниць(ків) [11, с. 34].

У межах емпіричного дослідження виділено такі характеристики умов праці, що можуть сприяти успішному поєднанню працівницями професійних і сімейних обов'язків, можливість: *гнучкого графіку роботи* (можливість самостійно визначати час початку та завершення роботи); *гнучкого робочого місця* (можливість працювати вдома); *гнучкої відпустки* (можливість взяти відпустку влітку або під час шкільних канікул); *соціального захисту* (пільгові путівки на дитяче оздоровлення, лікарняні по догляду за хворою дитиною) та *лояльність робочого колективу та керівництва* до сімейних обов'язків працівниць (зокрема, можливість вирішити у робочий час сімейні питання). Респонденткам було запропоновано оцінити доступність цих ресурсів за 5-бальною шкалою, де 1 – можливість відсутня, 5 – можливість є найвищою. Найдоступнішими ресурсами виявилися гнучка відпустка та можливість піти на лікарняний по догляду за дитиною. Найважливіші ресурси поєднання оплачуваної та

<sup>10</sup> Статистичний зв'язок в усіх випадках (крім «робота ввечері чи вночі») є значущим. Під «роботою у вихідні дні» розуміється робота у вихідні дні принаймні один раз на місяць.

репродуктивної праці, зокрема гнучкий робочий час та гнучке робоче місце виявилися малодоступними для респонденток. Порівняльний аналіз доступності цих ресурсів показав також наявність статистично значущих відмінностей між державним та приватним секторами зайнятості (табл. 1).

Таблиця 1

**Порівняльний аналіз індексів доступності ресурсів робочого місця,  
що сприяють успішному поєднанню професійних і сімейних обов'язків,  
у державному та приватному секторах зайнятості**

Ресурси робочого місця	Середній індекс за 5-ти бальною шкалою (1 – можливість відсутня, 5 – можливість є найвищою)		
	у цілому за масивом	державний сектор зайнятості	приватний сектор зайнятості
Гнучкість робочого часу (можливість самостійно визначати час початку та закінчення роботи)	1,8	1,6	2,1
Гнучкість робочого місця (можливість працювати вдома)	1,5	1,3	1,7
Гнучкість відпустки (можливість взяти відпустку влітку чи під час шкільних канікул)	3,8	4,2	3,1
Можливість піти на лікарняний по догляду за дитиною	3,5	3,9	3,0
Пільгові путівки на дитяче оздоровлення (табори, санаторії)	2,3	2,8	1,5
Можливість привести дитину на роботу	2,5	2,6	2,3

Таким чином, державні підприємства та установи частіше забезпечують ресурси соціального захисту: гнучкість відпустки, лікарняні листи, пільгові путівки для дітей. Приватний сектор зайнятості з більшою поширеністю несприятливих для працівниць із сімейними обов'язками характеристик робочого часу (понаднормова праця, робота у вихідні дні тощо), надає дещо більші можливості гнучкого режиму праці та гнучкого місця роботи. Так, відсутність гнучкого графіку роботи є характерним для 74% працівниць державного сектору та 61% працівниць приватного секторів зайнятості, а ці можливості є найвищими – відповідно, 3% та 9%. Відсутність можливості працювати вдома відзначили 85% працівниць державного сектору та 69% – приватного.

Слабкість інституційних механізмів сприяння балансу роботи та сім'ї на рівні робочого місця є одним з факторів поведінки матерів на ринку праці. Під час якісного дослідження виявлено головні проблеми повсякденного поєднання матерями професійних і сімейних обов'язків. Одна з інформанток якісної частини дослідження, яка між народженням першої та другої дитини працювала на державній службі, вирішила продовжити відпустку по догляду за другою дитиною через несприятливі умови праці: *«Наприклад, щоб сходити на ранок у садочок мені треба було брати відгул. Тобто просто вийти з роботи і піти, куди треба, я не могла. Якщо телефонують із садочка – захворів, висока температура, то я повинна була цим же днем взяти лікарняний. Я о 9 на роботу зайшла. О 18.15 закінчується*

*робочий день. Дуже часто треба було затримуватися, то раніше 19–20 я додому не потрапляла. Часто доводилося і в суботу виходити на роботу»* (Олександра, діти 8 та 3 років).

Одна з наших інформанток після народження дітей намагалася підшукати роботу, що дозволить їй більше часу та уваги приділяти дітям. Попри працю за змінним графіком (два робочих дні по 12 годин роботи через два вихідні дні) вона знаходить переваги такого режиму роботи: *«Я намагалася знайти такий графік, щоб якомога більше приділяти часу дітям – два дні я працюю і два дні я вдома. І ті два дні, коли я вдома, я намагаюся приділити їм більше часу. Якби це були тільки субота-неділя, може було б складніше, а так у будні дні я можу, наприклад, прийти до школи»* (Лариса, двоє дітей 8 років).

Інша інформантка змінила місце роботи з державної установи на приватну та говорить про кращі умови для поєднання роботи та піклування про дитину на новому місці роботи: *«О.С. А зараз на новій роботі у приватній установі Вам простіше сімейні справи вирішувати? – Так, коли мені треба піти, я кажу керівнику – мені треба піти на дві години. Добре – пиши заяву та йди... Я пішла, а потім відпрацюю ці дві години в обід колись або буде дитина на канікулах у бабусі, я можу пізніше з роботи піти, попрацювати до 19. І це мені зарахується до робочого часу. Можу за свій рахунок взяти, це також дозволяється. На попередній роботі за власний рахунок було проблематично.... Якщо я перепрацювала, наприклад, дві години то можу ці дві години взяти у будь-який зручний для мене час. Так, мені за переробіток не доплачують, але я вдячна, що просто цей час можу взяти, коли мені зручно* (Оксана, дитина 7 років).

Проте такі умови властиві не усім приватним установам та підприємствам. Так, одна з інформанток – працівниця приватної установи – робочий час, використаний для вирішення сімейних питань, офіційно оформлює за рахунок відпустки аж до годин: *«Я пишу за рахунок відпустки заяву, скільки мені потрібно (півдня, день) або за власний рахунок. Синові потрібна була довідка для табору. Ми на це витратили дві години, потім я написала дві години за рахунок відпустки»* (Світлана, дитина 9 років).

За умов відсутності корпоративних політик із сприяння поєднанню працівницями професійних та сімейних обов'язків, компенсаторну роль відіграють неінституційні практики, наприклад, неформальні домовленості з керівництвом та (або) колегами про відсутність на роботі для вирішення сімейних питань. Водночас 60% опитаних зазначили, що не мають або, скоріше, не мають проблем з цим; 26% респонденток зазначили, що їм важко або дуже важко піти з роботи для вирішення сімейних питань. За відсутності політики роботодавців щодо підтримки працюючих батьків, матері стають залежними від особистої позиції та лояльності керівництва до їх сімейних обов'язків: *«Ось покажемо було перше вересня. Перший раз дитина йде до школи... У нас перше вересня – початок навчального року, то завідувача дуже болісно поставилася до того, що я першого вересня не можу бути на робочому місці. Хоча я лаборант, пар я не веду, мій обов'язок – відчиняти аудиторії та витирати дошку... Було таке, що я не могла відпроситися на останній новорічне свято у садку. «Ні, хай сходить бабуся, дідусь, що Ви постійно ходите. Ви ж повинні виконувати свої прямі обов'язки»* (Тетяна, дитина 6 років). У разі нелояльності керівництва до сімейних ролей працівниць компенсаторну роль відіграє підтримка найближчих колег по роботі: *«Мене прикривають перед керівництвом. Заходить начальник та питає: «Де Олена?». Вони: «В магазин вийшла». А я в цей час їду куди-небудь. Вони телефонують, попереджають, що зараз начальник телефонувати мені буде»* (Олена, дитина 8 років).

**Висновки.** Одним з найважливіших механізмів сприяння успішному поєднанню матеріями професійних і сімейних обов'язків є створення умов праці, орієнтованих на потреби працюючих батьків. У ході емпіричного дослідження було виявлено доступність окремих

ресурсів робочих місць, що можуть сприяти балансу роботи та сім'ї: гнучкого графіку роботи та гнучкої відпустки, можливості працювати вдома та лояльності робочого колективу та керівництва до сімейних обов'язків працівниць. Було виявлено, що державні підприємства та установи частіше забезпечують ресурси соціального захисту та надають можливості гнучкої відпустки для працівниць із сімейними обов'язками, а приватні – поряд з більшою поширеністю несприятливих характеристик робочого часу (понаднормової праці, непередбачуваності робочого часу та праці у вихідні дні), надають дещо більшу можливість працювати вдома та (або) за гнучким графіком. Було виявлено також, що слабкі умови для успішного поєднання професійних і сімейних обов'язків на рівні робочого місця є одним з факторів, що визначає трудові стратегії матерів: відтерміноване повернення до роботи після народження дитини, пошук роботи з кращими умовами праці, подовження строку відпустки по догляду за дитиною.

Комплексний підхід до вивчення означеної проблеми передбачає аналіз інституційних механізмів, представлених насамперед державною (сімейною та гендерною) політикою, що виступає провідною макроструктурою поєднання матерями професійних і сімейних обов'язків. Аналіз проблем та суперечностей такої політики в Україні, у тому числі пов'язаних із прийняттям нового Кодексу законів про працю, а також кращих європейських зразків інституційного сприяння успішному поєднанню професійних та батьківських ролей буде предметом наших подальших досліджень.

#### Список використаних джерел

1. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну / У. Бек ; [пер. с нем. В. Седельника и Н. Федоровой ; послесл. А. Филиппова]. – М. : Прогресс-Традиция, 2000. – 384 с.
2. Beck U. The Normal Chaos of Love / U. Beck, E. Beck-Gernsheim. – Cambridge : Polity Press, 1995. – 240 p.
3. Hochschild A.R. The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home / A.R. Hochschild, A. Machung. – New York : Viking Penguin, 1989. – 287 p.
4. Hochschild A.R. The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work / A.R. Hochschild. – New York, NY : Metropolitan Books, 1997. – 344 p.
5. Hochschild A.R. The Commercialization of Intimate Life. Notes from Home and Work / A.R. Hochschild. – University of California Press, 2003. – 313 p.
6. Чернова Ж. Баланс семьи и работы: политика и индивидуальные стратегии матерей / Ж. Чернова // Журнал исследований социальной политики. – 2012. – Т. 10. – № 3. – С. 295–308.
7. Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили України / [Е.М. Лібанова, О.В. Макарова, С.Ю. Аксьонова и др. ; за ред. Е. М. Лібанової]. – К. : Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, Український центр соціальних реформ, соціологічна агенція Центр «Соціальний моніторинг», Фонд ООН в галузі народонаселення, 2012. – 212 с.
8. Соціально-демографічні характеристики домогосподарств України у 2014 році. – К. : Державна служба статистики, 2015. – 87 с.
9. Le Bihan B. Atypical working hours: Consequences for childcare arrangements / B. Le Bihan, C. Martin // Social Policy and Administration. – 2004. – № 38 (6). – P. 565–590.
10. La Valle I. Happy families? Atypical work and its influence on family life [I. La Valle, S. Arthur, Ch. Millward et al]. – UK : the Policy Press, 2002. – 72 p.



11. Чернова Ж. Рабочее место, дружественное семье: постановка проблемы / Ж.В. Чернова // Женщина в российском обществе. – 2014. – № 1. – С. 33–42.

#### References

1. Beck U. *Obshchestvo riska. Na puti k drugomu modernu* [Risk society: towards a new modernity]; transl. by. V. Sedel'nik, N. Fedorovoi. Moscow, Progress-Traditsiya, 2000, 384 p. [in Russian]
2. Beck U., Beck-Gernsheim E. *The Normal Chaos of Love*, Cambridge, Polity Press, 1995, 240 p.
3. Hochschild A.R., Machung A. *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*. New York, Viking Penguin, 1989, 287 p.
4. Hochschild A.R. *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*, New York, Metropolitan Books, 1997, 344 p.
5. Hochschild A.R. *The Commercialization of Intimate Life. Notes from Home and Work*, University of California Press, 2003, 313 p.
6. Chernova Zh. *Balans sem'i i raboty: politika i individual'nye strategii materei* [The balance of family and work: policy and individual mothers' strategies]. *Zhurnal issledovaniia sotsial'noi politiki*, 2012, Vol. 10, No. 3, pp. 295–308 [in Russian]
7. *Analitichne doslidzhennya uchasti zhinok u skladi robochoi syly Ukrainy* [Analytical study of women's participation in the labour force of Ukraine], za red. E.M. Libanovoyi. Kyiv, Ptoukha Institute for Demography and Social Studies of the National Academy of Sciences of Ukraine, Ukrainian Center for Social Reforms, sociological agency Center «Social Monitoring», United Nations Population Fund, 2012, 212 p. [in Ukrainian]
8. *Sotsialno-demografichni kharakterystyky domogospodarstv Ukrainy u 2014 rotsi* [Socio-demographic characteristics of households in Ukraine in 2014], Kyiv, Derzhavna sluzhba statystyky, 2015, 87 p. [in Ukrainian]
9. Le Bihan B., Martin C. Atypical working hours: Consequences for childcare arrangements. *Social Policy and Administration*, 2004, No. 38 (6), pp. 565–590.
10. La Valle I., Arthur S., Millward Ch. et al. *Happy families? Atypical work and its influence on family life*. UK, Policy Press, 2002, 72 p.
11. Chernova Zh. *Rabochee mesto, druzhestvennoe sem'e: postanovka problemy* [Workplace family-friendly: challenge problem], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, 2014, No. 1, pp. 33–42 [in Russian]

Отримано 12.10.15

Стрельник Е.А., доцент, канд. социол. наук, докторант Киевского национального университета имени Тараса Шевченко

РАБОЧИЕ МЕСТА, ДРУЖЕСТВЕННЫЕ И НЕДРУЖЕСТВЕННЫЕ К РАБОТНИЦАМ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ: ПО РЕЗУЛЬТАТАМ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

*На материалах авторского эмпирического исследования выявлена доступность ресурсов рабочего места, которые могут способствовать успешному сочетанию профессиональных и семейных обязанностей, на примере работающих по найму матерей, имеющих по крайней мере одного ребенка в возрасте до 10 лет, и проживающих в большом городе (г. Полтава).  
Ключевые слова: баланс работы и семьи, работницы с семейными обязанностями, ресурсы рабочего мест.*

Strelnyk O.O. PhD. (Sociology), associate professor, postdoctoral research fellow, Taras Shevchenko National University of Kyiv

FAMILY (UN) FRIENDLY WORKPLACES: THE RESULTS OF SOCIOLOGICAL SURVEY

*Based on sociological survey, the author suggests analysis of the workplace resources availability that may contribute to the successful work and family balance on the example of employed mothers who have at least one child under 10 years of age and live in a big city (Poltava, Ukraine).  
Keywords: work and family balance, workers with family responsibilities, workplace resources, Ukraine.*