

Відповідальне батьківство та гендерна рівність

Моїм подругам Світлані і Оксані — юним матусям — присвячується

На мою думку, великий виклик для сучасної людини сьогодні — це бути матюю чи татом. Я не хочу акцентувати увагу саме на жінках і материнстві. Адже чоловіки такою ж самою мірою залучені (чи в ідеалі повинні бути) до процесу батьківства. Принаймні, для мене це і є гендерною рівністю — наявність рівних прав і обов'язків для чоловіків і жінок при будіванні (творенні) свого життя.

Чому наразі не так просто бути батьками, тобто мати дітей? Перед нами стільки різних справ — навчання, робота, подорожі, інтернет, друзі і так далі. Діти не завжди з'являються у цьому довгому списку життєвих планів. І ми, напевно, не раз читали дискусії на зразок — діти як велика радість vs діти як необхідність і/чи тягар. Хтось до них не готовий. Хтось відкладає. Від цього страждає українська держава, яка у міжнародній порівняльній перспективі крокує позаду за рівнем народжуваності. Постає питання: що є основними причинами низького рівня народжуваності в нашій державі — стан здоров'я, економічні негаразди чи, можливо, зміна стилю життя і ставлення до батьківства? Оскільки в Україні немає комплексних соціологічних досліджень, які б дали відповідь на ці запитання, то спробуємо подивитися на ситуацію з різних боків.

Державна політика щодо підтримки батьківства

Я вважаю, що до демографічного питання потрібно підходити комплексно і брати до уваги різні рівні. Звернімося

на початку до державного рівня. Демографічна ситуація в сучасній Україні — питання, яке обговорюється з боку різних політичних сил. Це особливо було видно на виборах у 2007 р. у політичних програмах багатьох партій. Актори, які приймають рішення, продовжують вважати саме фінансову допомогу основним механізмом сімейної політики щодо збільшення рівня народжуваності. Так, 22 лютого 2008 р. Кабінет Міністрів України прийняв Постанову «Питання призначення і виплати допомоги сім'ям з дітьми», яка визначає порядок надання у 2008 р. допомоги при народженні дитини. Кабмін збільшив суму виплат при народженні дитини до 12240 грн. — на першу дитину, 25000 грн. — на другу і 50000 — на третю і наступних дітей. Однак уряд не зважає на зміни у гендерних відносинах, які відбуваються останнім часом. Наприклад, відповідно до даних Державного комітету статистики України, за останні десять років збільшився середній вік українських жінок при народженні першої дитини і у 2005 р. дорівнював 25,4 р. Навряд чи освічені жінки, які планують робити кар'єру і бути фінансово незалежними, погодяться народити дитину заради певної грошової виплати¹. З іншого боку, відповідно до результатів одного невеликого дослідження «Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві»² (2006 р.), саме матеріальні умови лідирують у переліку запропонованих відповідей на запитання назвати умови, за яких респонденти могли б розглядати можливість народження дитини. Так, 29% чоловіків та 27% жінок обрали варіант відповіді «після підвищення власного матеріального добробуту»; для 11% чоловіків та 1% жінок це — «після отримання власного житла». Мені як соціологу важко робити висновки на основі опитування громадської думки чи статистичної інфор-

мації. Для впровадження серйозної державної політики варто провести низку фахових соціологічних досліджень, аби вивчити питання з усіх боків. Хоча, якщо спростити його до банальності, то зайві гроші ніколи не завадять. Звісно ж, державні виплати корисні. Але не лише вони відіграють ключову роль.

Дружнє до сім'ї робоче середовище

Третину — якщо не більше — свого життя ми проводимо на роботі, яка є чи то нашим покликанням, чи необхідністю. Стреси заважають продуктивно виконувати робочі обов'язки. На це тепер активно звертають увагу дослідники гендерних питань і працедавці у Швеції. Поняття «дружнього до сім'ї робочого середовища» передбачає те, що працівникам надається змога адекватно поєднувати роботу і родинні зобов'язання, коротше кажучи, менше перебувати у стресі, бути більшою мірою щасливими. Гнучкий робочий графік (ви пізніше виходите на роботу чи чергуєтеся з колегою), неповний робочий день (частину роботи можна виконувати онлайн дома), обладнання дитячих кімнат у великій компанії тощо — приклади робочого середовища, де сім'я як цінність, як невід'ємна частина працівника чи працівниці береться до уваги. Адже як можна думати про родину, коли ти працюєш з 9 до 20 вечора, як часто буває в Україні? І тоді не дивно, що працюють переважно чоловіки, яких дійсно можна сприймати як «гаманців» для родини, у той час, коли жінки сидять дома і повністю беруть на себе сферу домашніх обов'язків. Ми звикли до цього традиційного розподілу, і так значно простіше, ніж ламати голову над тим, як зробити краще для сім'ї загалом і всіх її членів зокрема.

Інший аспект проблеми гендерної рівності і ставлення до неї праце-

давців — сприйняття молодої жінки як потенційно відсутньої у декретній відпустці. Мало хто хоче взяти на роботу молоду жінку дітородного віку, навчити її усьому, а потім через кілька років відпустити на три роки у декретну відпустку. Тому й не дивно, що на інтерв'ю при наймі на роботу у нас цікавляться, в першу чергу, не нашими здібностями та навичками, а наявністю чоловіка чи дружини та дітей, планами на майбутнє. І це не дивлячись на існування Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»³ та його статтю 17, де сказано, що роботодавцям забороняється «вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей»; натомість, роботодавець зобов'язаний «забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками».

Батьки як партнери — діти як «спільний проект»

Увагу привертає термін «відповідальне батьківство» (або «свідоме батьківство»⁴), яке можна позначити так: обоє — чоловік і жінка — серйозно ставляться до народження дитини, планують цей крок, поділяють обов'язки по вихованню дитини. Напевно, то звучить надто раціонально, але дитина — це «спільний проект», спільна і бажана радість. Сучасні жінки все більше прагнуть мати дитину, коли поряд з ними партнер, який розділить не лише радість від появи малюка на світ, але й усі труднощі, які з цим пов'язані. Адже татусі повинні не лише вихо-

дити з коляскою на кілька годин по вихідних, грати у футбол з дітками раз на тиждень, але й робити щоденну (переважно зовсім невидиму) роботу, як-от: мінати їм підгузники, готувати їсти, прати одяг тощо. Тоді тато не буде «гаманцем» для сім'ї. Мені здається, що ця проблема стосується не тільки чоловіків і усвідомлення ними своєї ролі як татусів, але й жінок, які не завжди готові перекласти на плечі своїй другій половинці частину домашніх обов'язків. Відпустка по догляду за дитиною, яку бере саме тато, а не мама, в Україні — велика рідкість. Хоча навіть у найбільш «гендерно рівній» Швеції, де держава надає великі виплати⁵, лише 20% чоловіків користуються цією нагодою. Причин непопулярності відпустки по догляду за дитиною серед чоловіків чимало. Однак зазвичай кажуть про фінансові аспекти — жінки, в середньому, отримують меншу заробітну плат-

відповідальною за виховання дітей, забезпечуючи досить добре розроблену систему дитячих садочків. У той час, коли материнство вважалося чи не найбільшим обов'язком перед державою, роль батька була маргіналізованою. Вона частково залишається і тепер такою, адже чоловіків у нас часто сприймають саме за «гаманців». Однак це не означає, що чоловіки комфортно почуваються у такій ролі.

Висновки

Гендерна рівність в ідеалі передбачає, що як жінки, так і чоловіки будують свій «спільний проект» — відносини, родину, дітей — відповідно до власних бажань, маючи при цьому рівні можливості робити те, що вважають за потрібне. Це вибір власної ролі у сім'ї, який включає рівні можливості як для мами, так і для тата. Можливості, забезпечені на державному рівні, усвідомлені і

Поняття «дружнього до сім'ї робочого середовища» передбачає те, що працівникам надається змога адекватно поєднувати роботу і родинні зобов'язання

ню, тому для сім'ї більше економічно вигідно, аби мама сиділа вдома, а тато працював. Хоча варто взяти до уваги радянські часи, де домінуючу позицію займав гендерний контракт працюючої матері⁶. У ті часи майже сто відсотків жінок працювали, причому повний робочий день. Натомість держава була

сприйняті суспільством, зрозумілі для обох партнерів.

Насамкінець дозволю собі комплексно підійти до поняття «відповідального батьківства», означивши таку важливу його рису: усі (державна, працедавець, самі батьки, причому як мами, так і татусі) усвідомлюють, що народження дитини — то важливий крок у житті людини, який змінює її стиль життя, що дитина — то велика радість і цінність, під яку варто підлаштовуватися усім членам суспільства. «Я»

¹ Більш детально статтю див. Марценюк Т. Ціна за дитину // Новинар. — № 11. — 21—27 березня 2008 г. — с. 51, онлайн дискусію: <http://novynar.com.ua/opinion/23230>

² Рівність заради демократії. Інформаційний бюлетень з актуальних питань гендерних перетворень в Україні. К.: Програма розвитку ООН в Україні, 2006. — 15 с.

³ Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р. № 2866 ІV. Верховна Рада України.

⁴ 1—2 квітня 2008 р. в Національному університеті «Києво-Могилянська академія» відбувся Шведсько-український семінар «Свідоме батьківство: нові виклики і рішення». Організатори: кафедра соціології Національного університету «Києво-Могилянська академія», Відділ міжнародного співробітництва НаУКМА, Посольство Швеції в Україні, Програма рівних можливостей ПРООН в Україні, Шведський інститут.

⁵ У Швеції відпустка по догляду за дитиною є чи не найбільшою у світі і виплачується у розмірі 80% від зарплатні протягом 390 днів.

⁶ Більш детально див.: Темкина А., Роткирх А. Советские гендерные контракты и их трансформация в современной России // Социс. — 2002. — № 11. — С. 4—15.

ТАМАРА МАРЦЕНЮК

соціолог, дослідниця гендерних питань, Національний університет «Києво-Могилянська академія»-Гетеборзький університет (Швеція)