

Курило І.О.
завідувачка відділу
Інституту демографії та досліджень
якості життя ім.М.В. Птухи НАН України,
гостьовий дослідник Карлового університету (Чехія)

ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ІНСТРУМЕНТІВ СІМЕЙНОЇ ПОЛІТИКИ ДЛЯ ПОМ'ЯКШЕННЯ ДЕФІЦИТУ РОБОЧОЇ СИЛИ В УКРАЇНІ

Війна, розв'язана РФ проти України, суттєво загострила проблему нестачі робочої сили в нашій країні, що ускладнює як функціонування економіки, так і перспективи повоєнного відновлення. Поточна ситуація пов'язана здебільшого з факторами, викликаними повномасштабним вторгненням, як-от безпрецедентним відпливом працездатного населення за кордон, прямими військовими втратами та ін. В пошуках резервів поповнення сукупної робочої сили та шляхів їх реалізації дослідники і представники владних структур звертаються до ідей повернення вимушених українських військових мігрантів, активнішої інтеграції ВПО, залучення зовнішніх мігрантів, використання економічних спроможностей осіб післяпрацездатного віку та з осіб інвалідністю [4,5].

Погоджуючись у цілому із пропонованими шляхами, визнаючи кількісну вагомість відповідних резервів і окремо наполягаючи на сьогоденних вже можливостях реалізації саме тих із них, що пов'язані із використанням залишкової працездатності осіб старшого віку, звертаємо однак увагу й на реалістичність зменшення дефіциту робочої сили за рахунок активнішого залучення інших статеві-вікових груп працездатного населення в Україні. Одним із таких резервів поповнення чисельності працюючих в національній економіці наразі лишаються батьки дітей дошкільного віку¹, чия актуальна й потенційна економічна активність значною мірою залежить від якості та дизайну сімейної політики. Основними «блоками» інструментів сімейної політики, які найбільшою мірою асоціюються з підвищенням зайнятості батьків (насамперед матерів) малолітніх дітей, зокрема через полегшення поєднання ними народження й виховання дитини із роботою та збереженням кар'єри, є: відпустки по до-

¹ Терміни «батьки» та «батьківство» вживаються у збірному значенні — стосовно як матері, так і батька

гляду за дитиною; доступні й якісні послуги догляду за дітьми; гнучкі форми зайнятості; супутні фінансові стимули щодо цього. Директива ЄС 2019 р. про баланс між роботою та особистим життям батьків та опікунів запровадила свого часу цілу низку заходів, спрямованих на підтримку балансу між роботою й особистим життям, заохочення рівного розподілу догляду між батьками та збільшення участі жінок на ринку праці [2].

У даній роботі ми зупинимось саме на потенціалі оплачуваних батьківських відпусток щодо зростання зайнятості, робочого часу та професійного розвитку батьків. Питання оптимальної організації відпусток по догляду за малолітньою дитиною для матері або/та батька є доволі широким і значущим у демографічному й соціально-трудовому контексті, позаяк воно тісно пов'язане як з охороною материнства і дитинства, особливостями інфраструктури для дошкільнят молодшого віку, так і з гнучкістю ринку праці та зайнятістю, а відтак — і з пом'якшенням дефіциту робочої сили в економіці. Саме за ретельно продуманого й доречного в певних умовах дизайну батьківських відпусток, належно фінансованого та обов'язково підтриманого відповідним розвитком системи дитячих дошкільних закладів (зокрема, їх ясельного сегменту) досягається як забезпечення прав дітей на більш збалансовану турботу обох батьків з раннього віку, зміцнення подружньої й міжпоколінної солідарності та добробуту родини, так і підвищення рівня зайнятості жінок, а також гендерної рівності та можливостей для обох батьків планувати своє трудове й професійне життя на цьому важливому етапі життєвого циклу, який нерідко співпадає й зі значущими періодами у кар'єрному розвитку індивідів.

Визначальними рисами вітчизняного дизайну батьківських відпусток по догляду за малолітньою дитиною є їх довготривалість за надто низького рівня сплачуваності. Україна ще з 1980-х років йшла (як і низка країн Центральної та Східної Європи) шляхом збільшення тривалості відпустки по догляду за дитиною. Але належним чином оплачуваною (як період тимчасової непрацездатності) в Україні була й лишається лише відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, а відпустка по догляду за дитиною до 3 років останніми роками (аж до схвалення законодавчих норм, що передбачають поновлення виплати допомоги по догляду за дитиною до 1 року¹), була фактично неоплачуваною². Тривалі відпус-

¹ <https://www.kmu.gov.ua/news/pidvyshchennia-vyplat-pry-narodzhenni-dytyny-chastyna-paketu-rozroblenoho-dlia-kompleksnoi-pidtrymky-simei-z-ditmy>

² Натомість половина суми одноразової допомоги при народженні дитини виплачувалась рівними частинами протягом періоду відпустки по догляду

тки по догляду за малолітньою дитиною наразі наявні і в інших європейських країнах, проте їх дизайн (у поєднанні із станом дошкільних закладів) все ж покликані мотивувати матерів до більш раннього поновлення професійної зайнятості. Так, до прикладу, у Чехії за збереження трирічної відпустки по догляду, існує принцип вибору її тривалості/ сплачуваності – що менше часу в відпустці, то більшу щомісячну допомогу отримуєш (з наявністю обмеження щодо максимальних виплат), і це слугує стимулом до скорочення даного періоду. Високий рівень сплачуваності відпустки по догляду за дитиною — наприклад у Швеції, чи віднедавна — в Іспанії (де вона покривається на рівні заробітної плати) — у поєднанні з обов'язковою тривалістю, зарезервованою для батька (і в багатьох інших європейських країнах – Данія, Норвегія та ін.) підвищують участь чоловіків у догляді за малюками, зменшують гендерний перекид у домашній праці, дають жінкам можливість зберегти зв'язок з ринком праці й повертатись до професійної зайнятості раніше.

Ключовим «психовим» фактором, задіяння якого є необхідною умовою для того, щоб система батьківських відпусток спрацювала на підвищення рівня зайнятості, є відповідна інфраструктура послуг з раннього догляду за дітьми (така, наприклад, як мережа державних і субсидованих дитсадків у Данії або Франції). Важливими є й можливості гнучкої зайнятості для батьків (часткової, дистанційної, за гнучким графіком). При цьому варто визнати, що певний брак синергії між батьківськими відпустками та системою послуг з догляду за дітьми тією чи іншою мірою й дотепер відчувається у багатьох розвинутих країнах.

Тож для реалізації потенціалу сімейної політики щодо скорочення дефіциту робочої сили в Україні потрібне просування в таких основних напрямках:

- переходу до моделі коротшої, але добре оплачуваної відпустки по догляду за дитиною з впровадженням/розширенням квоти батька у цій відпустці (принаймні до 2-3 місяців)¹;

- масштабування та якісного поліпшення мережі послуг ранньої освіти та догляду дітей (запровадження програми «Є-Ясла» має стати одним із кроків);

- заохочення працівників і роботодавців до гнучкості (податкові/субсидійні стимули, корпоративні «батьківські кімнати» та ін.);

¹ Додатковим стимулом щодо використання батьком такої оплачуваної відпустки має стати й наявний гендерний розрив в оплаті праці «на користь» чоловіків

- комунікаційних кампаній та правової підтримки рівноправного батьківства.

Важливою складовою розробки, моніторингу й оцінки результативності запровадження нових дизайнів батьківських відпусток є формування належної інформаційної бази (щодо використання відпусток, їх фактичної тривалості, гендерного профілю оплачуваності, обсягів виплат тощо). Постійного моніторингу результатів політики та покращення даних про використання відпусток та гнучкого графіку роботи вимагають дії, передбачені згадуваною Директивою ЄС 2019 р. Однак достатні дані для регулярного моніторингу й адекватної оцінки політики відпусток лишаються викликом і для країн ЄС, де ведеться робота щодо вдосконалення їх інформаційного забезпечення [1].

Варто враховувати, що в сьогоденній Україні на заваді належній реалізації потенціалу таких інструментів сімейної політики як оплачувані батьківські відпустки та гнучкі режими роботи можуть стояти: практики порушень трудового законодавства; обмеження трудових прав працівників, в тому числі й унормовані трудовим законодавством в умовах воєнного стану в країні [3]; виключення із системи оплачуваних батьківських відпусток працівників/ць, зайнятих у доволі масштабному неформальному секторі економіки України та у власне тіньовому її сегменті; все ще недостатній рівень культури рівноправного батьківства та його соціальної підтримки.

Загалом же різні інструменти сімейної політики мають відчутний, але недостатньо використовуваний потенціал впливу як власне на демографічну ситуацію (зокрема, її шлюбно-сімейний компонент та народжуваність), так і на трудоворесурсну та на становище к сфері бідності, гендерної рівності тощо. Проте специфіка сучасних (та й повоєнних умов) в Україні полягає в тому, що більш відчутних результатів застосування цих інструментів якраз варто очікувати не стільки у вузько-демографічному контексті, скільки в соціальному, трудовому, в царині поліпшення якості людського капіталу на перспективу й т.д. Так, до прикладу, основні фінансові інструменти прямої дії, найбільш вагомим серед яких в Україні є грант при народженні дитини, покликані виконувати наразі і свою соціальну функцію — забезпечення від бідності сімей з малолітніми дітьми або зниження її рівня, в той час як вагомого їх власне демографічного впливу (на динаміку народжуваності) очікувати найближчим часом не доводиться. Що ж до інструментів, які сприяють поєднанню народження й виховання дітей із професійною зайнятістю, то саме інноваційні

підходи у сфері батьківських відпусток, розвиток дитячих дошкільних закладів та гнучких форм зайнятості покликані як відігравати певну соціально-демографічну роль, так і стати додатковим ключем до зменшення дефіциту робочої сили в низці секторів економіки і тим самим – до підтримки сталого повоєнного відновлення України.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Dobrotic, I., Arnalds, Á. A., Dimitrova, E., Son, K., Engeman, C., Valentova, M., & Aksoy, T. (2023). Parenting leave policy data gaps: A comparative critical analysis. <https://doi.org/10.31235/osf.io/8g25k>.
2. Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU. (2019). *Official Journal of the European Union*. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj/eng>.
3. Новікова, О. Ф., Остафійчук, Я. В., & Новак, І. М. (2022). Зміни трудового та податкового законодавства України в умовах воєнного стану: проблеми і перспективи вдосконалення. *Економіка промисловості*, 2 [98], 75–90. <https://dspace.nbu.gov.ua/handle/123456789/191170>.
4. Про схвалення Стратегії демографічного розвитку України на період до 2040 року, Розпорядження Кабінету Міністрів України № 922-р (2024). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/922-2024-%D1%80#Text>.
5. Шарова, С. В., & Веклич, В. А. (2024). Дефіцит робочої сили в Україні: причини та шляхи подолання. *Business Inform*, (8), 252–258. https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2024-8_0-pages-252_258.pdf.