

ОЦІНКА СЕГМЕНТА ЖІНОЧОЇ РОБОЧОЇ СИЛИ НА РИНКУ ПРАЦІ ДОНЕЦЬКОГО РЕГІОНУ

Кон'юнктура жіночого сегмента ринку праці характеризується наявністю диспропорцій у співвідношенні попиту і пропозиції робочої сили. Однією з можливих причин такого становища є професійно-кваліфікаційна структура жіночого сегмента ринку праці, що виступає, по-перше, як потреба у працівниках певної освіти і кваліфікації, по-друге, як потреба жінок у робочих місцях, які відповідають рівню їх підготовки. Необхідність досягнення відповідності між двома наведеними аспектами обґрунтовує важливість розгляду проблем, що пов'язані з можливістю для жінок мати оплачувану роботу, їх готовністю та можливостями до підвищення кваліфікаційного рівня, з умовами праці, трудовою мобільністю тощо.

При дослідженні жіночої зайнятості необхідно робити акцент, з одного боку, на умови праці з точки зору фізіологічних особливостей жінки, викликаних її репродуктивними функціями, з іншого – особливу увагу необхідно приділяти причинам зайнятості, оплаті праці, трудовій мобільності з точки зору нерівності можливостей чоловіків і жінок в економічній діяльності.

Виходячи з цього у даний час набуває значення комплексне вивчення жіночого сегмента ринку праці і тенденцій зайнятості як у цілому в Україні, так і на рівні окремих регіонів.

Ринок праці як один із елементів ринкової економіки досить детально розглядається у сучасних вітчизняних дослідженнях. У працях українських учених, таких як Е. Лібанова, О. Грیشнова, Д. Богиня, А. Колот, В. Близнюк та інших подано теоретичні, методичні та прикладні аспекти дослідження актуальних проблем ринку праці. Зокрема, Е. Лібанова та О. Грیشнова значну увагу приділяють аналізу жіночого сегмента на ринку праці України.

У сучасній українській економічній науці дослідження, що вивчають причини і наслідки змін у структурі зайнятості жіночої робочої сили, мають локальний характер. Для забезпечення ефективного функціонування жіночого сегмента ринку праці необхідні комплексні, регулярні дослідження.

Метою статті є оцінка пропозиції жіночої робочої сили на ринку праці Донецького регіону.

Пропозиція жіночої робочої сили в Україні незалежно від економічної ситуації визначається демографічними чинниками, передусім чисельністю жіночого населення віком 16-54 роки. Більшість жінок включені у всі сфери суспільного життя і займають активну життєву позицію. Їх трудова активність залежить від віку, професійної підготовки, орієнтації на кар'єру, стану здоров'я, створення сім'ї, народження дітей і багатьох інших чинників, що впливають на економічну роль жінки, її

конкурентоспроможність на ринку праці.

Чисельність працездатного жіночого населення, його вікова структура, динаміка і частка у всьому працездатному населенні становлять основу тих або інших масштабів пропозиції жіночої робочої сили. Незважаючи на те що трудовий вік жінки на 5 років коротший за чоловічий, питома вага жінок у складі сукупної робочої сили України протягом останніх 30 років коливається близько 50%. Трудова активність жінок в Україні продовжується з молодих років і до літнього віку. Вони поєднують повноцінну трудову діяльність із виконанням сімейних обов'язків.

На початок 2006 р. чисельність економічно активного населення Донецької області складала 2265,1 тис. чол., зокрема жінок – 1122,1 тис. (49,5%). Однак слід урахувати, що протягом останніх років відбувалося безперервне скорочення частки жінок у складі економічно активного населення. У 2000-2006 рр. економічно активне населення області зменшилося на 143,1 тис. чол., у тому числі скорочення чисельності економічно активних жінок склало 49,8 тис. чол. За рівнем економічної активності жінки суттєво відстають від чоловіків (57,8 проти 68,1%) [1; 2]. Таке зниження можна пояснити, по-перше, зменшенням попиту на жіночу робочу силу; по-друге, частина жінок при достатньому рівні сімейних доходів віддала перевагу виконанню сімейних обов'язків, ставши домогосподарками; по-третє, певна частка жінок вимушено покинула оплачувану роботу.

На сучасному ринку праці сформувалася тенденція зростання потреби жінок у робочих місцях,

зумовлена кількома чинниками: обмеженість сімейного бюджету; збільшення числа розлучень; скрутне матеріальне становище старших вікових груп населення, що змушує повертатися до трудової діяльності жінок пенсійного віку (рівень загальної зайнятості серед жінок віком від 50 до 70 років становить 72%); перехід до платної вищої освіти та підвищення оплати соціальних послуг приводить до того, що студентки і школярки теж прагнуть знайти роботу; постійно збільшується частка жінок, що беруть на себе матеріальне забезпечення сім'ї. Вони готові одночасно працювати у декількох місцях, суттєво збільшуючи тим самим пропозицію на ринку вторинної зайнятості.

Крім рівня економічної активності, важливою характеристикою економічного стану чоловіків і жінок є рівень безробіття. Динаміку безробіття у Донецькій області наведено у табл. 1.

Таким чином, у даний час серед безробітних громадян значну частину становлять жінки, хоча в останні два роки частка жінок, зареєстрованих як у службі зайнятості, так і за методологією МОП, знижується. Більш низький рівень виходу зі стану безробіття для жінок пов'язаний з гіршими можливостями при працевлаштуванні, меншою конкурентоспроможністю на ринку праці.

За рівнем освіти чоловіки і жінки не мають серйозних відмінностей (табл. 2). Рівень освіти серед працюючих жінок України досить високий навіть за світовими стандартами. Це багато в чому є спадщиною радянського періоду розвитку суспільства. Від рівня освіти жінки залежить її економічне становище, зокрема працевлаштування та фінансова незалежність.

У цілому стратегії здобуття загальної освіти і підготовки до професій-

Таблиця 1. Динаміка безробіття у Донецькій області у 2001-2005 рр. (на кінець року)¹

Показник	2001			2003			2005		
	Усього	У тому числі жінки	Співвідношення жінок і чоловіків, %	Усього	У тому числі жінки	Співвідношення жінок і чоловіків, %	Усього	У тому числі жінки	Співвідношення жінок і чоловіків, %
Чисельність зареєстрованих безробітних, тис. чол.	72,140	50,783	237,8	71,573	51,786	261,7	52,915	38,496	266,9
Рівень зареєстрованого безробіття, %	3,8	5,5	X	3,5	5,2	X	2,7	4,2	X
Чисельність безробітних за методологією МОП, тис. чол.	241,6	128,4	113,4	183,9	95,8	108,7	140,2	75,4	116,4
Рівень безробіття за методологією МОП, %	10,3	11,3	X	8,0	8,4	X	6,2	6,7	X

¹ Розраховано за джерелами: [1-6].

Таблиця 2. Динаміка розподілу економічно активного населення Донецької області за освітою (у середньому за рік)¹

Освіта	2001			2003			2005		
	Усе населення	У тому числі жінки	Співвідношення жінок і чоловіків, %	Усе населення	У тому числі жінки	Співвідношення жінок і чоловіків, %	Усе населення	У тому числі жінки	Співвідношення жінок і чоловіків, %
Повна вища	414,0	210,7	103,6	432,9	234,6	118,3	484,7	229	89,6
Базова вища	627,4	388,7	162,8	596,5	356,4	148,4	15,8	5,6	54,9
Неповна вища*							654,6	310,1	90,0
Професійно-технічна**	598,6	216,6	56,7	633,6	230,3	57,1			
Повна загальна	564,9	262,7	86,9	556,5	281,5	102,4	924,1	413,3	80,9
Базова загальна	126,1	55,5	78,6	86,3	38,0	87,8	176,7	63,0	55,4
Початкова загальна, або не мають освіти	12	4,2	53,9	7,1	2,8	65,1	9,2	2,8	43,75
Усього	2343,0	1138,4	94,5	2312,9	1143,6	97,8	2265,1	1122,1	98,2

¹ Розраховано за джерелами [1-3].

* З 2005 р. окремо виділяються особи, що мають неповну вищу освіту.

** З 2005 р. не виділяються окремо особи, що мають професійно-технічну освіту.

ної діяльності у чоловіків і жінок різняться. Жінки схильні мати повну вищу освіту, а для чоловіків характерним є одержання професійної підготовки. Наявність великої кількості жінок із високим рівнем освіти призводить до посилення конкуренції між ними. Працедавець при наймі працівників ставить підвищені вимоги до рівня освіти або до інших характеристик якості робочої сили жінок порівняно з чоловіками.

Незважаючи на високу професійну та освітню підготовку, жінки в більшості випадків обіймають менш престижні та менш оплачувані посади. Крім того, значна частина жінок, що вимушено стали безробітними, знижує свій професійний статус і переходить на непрестижну і низькооплачувану роботу, яка не відповідає їх кваліфікації.

Показник відповідності місця роботи здобутій вищій освіті у чоловіків дещо вищий, що може бути результатом дій як мінімум двох чинників: кращими шансами одержати роботу за фахом та більшою гнучкістю жіночої робочої сили. Щодо загальної середньої освіти, то для успішної кар'єри її явно недостатньо. Понад 60% осіб, що мають середню освіту (як чоловіків, так і жінок), належать до категорій некваліфікованих працівників і молодшого обслуговуючого персоналу [7, 52].

Жінки частіше за чоловіків зайняті неповний робочий час (див. рисунок). У 2005 р. чисельність жінок, які були прийняті на умовах неповної зайнятості у Донецькій області, на 12,2 тис. (323,8%) більша, ніж чоловіків. Водночас слід розрізнити вимушену неповну зайнятість (неоплачувані відпустки з ініціативи адміністрації та працю у неповний робочий час) та добровільну неповну зай-

нятість жінок (праця на півставки та погодинно).

Добровільна неповна зайнятість є одним із способів, що дозволяють жінці об'єднувати професійні та сімейні обов'язки. Доречно зауважити, що жінки на домашню роботу в середньому витрачають більше часу і сили порівняно з чоловіками. За даними наукових досліджень жінка у нашому суспільстві на роботу вдома витрачає впродовж тижня у середньому близько 40 годин, тобто сумарне трудове навантаження жінок є значно більшим, ніж у чоловіків [9, 33].

Отже, для того щоб жінка могла виконувати «подвійну функцію», необхідно, щоб вона менше витрачала часу на виконання професійних обов'язків. І як наслідок, жінки обирають такі сфери діяльності і робочі місця, які допускають більш гнучку зайнятість, дозволяючи працювати або в режимі скороченого робочого часу, або чергуючи дні повної зайнятості з вільними.

У пошуках більш високооплачуваної роботи жінки найчастіше реалізують трудову активність та заробляють гроші в найменш престижних і найбільш важких за умовами праці сферах. Чисельність жінок, які працюють у шкідливих або небезпечних для здоров'я та життя умовах, на кінець 2005 р. у Донецькій області становить 81,7 тис. (майже 24,3% загальної чисельності працюючих жінок).

Причин цьому декілька. Часто жінки з низькою кваліфікацією або за наявності неблагополучної ситуації в сім'ї йдуть працювати на шкідливе виробництво свідомо, тому що це може забезпечити їм вищу оплату праці, скорочений робочий день, ранній вихід на пенсію. Не можна не враховувати і те,

що Донецька область – це регіон зі значною часткою галузей важкої промисловості. Унаслідок цього зайнятість жінок у вугільній

промисловості становить 27,6, у металургійній – 37,4, у хімічній – 48,6% [4].



Рисунок. Зайняте населення Донецької області, прийняте на роботу на умовах неповної зайнятості у 2005 р. (на кінець року) за видами економічної діяльності*

* Розраховано за джерелом [4].

Чисельність жінок, що працюють у важких і шкідливих умовах, знижується доволі повільно (табл. 3). Тяжкі умови

праці, висока зайнятість негативно позначаються на здоров'ї жінки, її репродуктивній функції.

Таблиця 3. Стан умов праці жінок у Донецькій області (на кінець року)¹

	2001		2003		2005	
	Усього, тис. чол.	% до облікової чисельності штатних працівників	Усього, тис. чол.	% до облікової чисельності штатних працівників	Усього, тис. чол.	% до облікової чисельності штатних працівників
Чисельність робітників, які працюють в умовах, що не	360,1	25,5	372,7	28,4	357,3	27,7

відповідають санітарно-гігієнічним нормам						
У тому числі жінки	77,2	5,5	86,6	6,5	81,7	6,3

¹ Розраховано за джерелами [4-6].

Наявність безробіття на ринку праці породжує конкуренцію серед працівників, посилює вимоги до рівня їх кваліфікації, професійної підготовки

(табл. 4). Жінки України протягом трудової діяльності мають значно менший доступ до системи підвищення кваліфікації, ніж чоловіки.

Таблиця 4. Динаміка підвищення кваліфікації працівників у Донецькій області (на кінець року)¹

	2001		2003		2005	
	Усього, тис. чол.	% до облікової чисельності штатних працівників	Усього, тис. чол.	% до облікової чисельності штатних працівників	Усього, тис. чол.	% до облікової чисельності штатних працівників
Чисельність працівників, які підвищили кваліфікацію	139,5	9,9	140,0	10,5	150,8	11,5
У тому числі жінки	44,6	3,2	50,0	3,8	53,5	4,1
Співвідношення жінок і чоловіків, %	46,9	X	55,6	X	54,8	X

¹ Розраховано за джерелами [4-6].

Так, за даними Державного комітету статистики, протягом 2005 р. у Донецькій області підвищило кваліфікацію 7,4% чоловіків і лише 4,1% жінок від облікової чисельності штатних працівників. Найбільша питома вага жінок, які підвищували кваліфікацію, у галузях освіти (82,7%), охорони здоров'я та соціальної допомоги (81,8%), готельних і ресторанних послуг (75,8%) та фінансовій діяльності (65,7%) [4].

Періодичність підвищення кваліфікації працівників в Україні у галузях економіки становить 16 років (у тому числі жінок – 20, чоловіків – 13 років), у той час як у країнах Західної Європи та Японії вона дорівнює 3-5 рокам [10, 27]. Крім того, значна частина працевлаштування і робітників через відсутність коштів не зацікавлена у підвищенні кваліфікації.

Жінки більшою мірою націлені на навчання і професійне зростання. Так, за даними соціологічних досліджень, бажання пройти перепідготовку для підвищення кваліфікації виявили 45,3% жінок і лише 37,9% чоловіків. Практично однакова частка чоловіків і жінок, орієнтованих на перепідготовку для одержання нової і суміжної спеціальності.

Не бажають проходити перепідготовку 38,2% чоловіків і 31,7% жінок [7, 53].

Рівень працевлаштування на ринку праці визначається потребою підприємств. Динаміка попиту на жіночу робочу силу впродовж останніх років має тенденцію до зниження (табл. 5).

Низький попит на жіночу робочу силу виявляється, в першу чергу, у тому, що працевлаштування при наймі практично всіх категорій робітників віддають перевагу

чоловікам. Особливо це виявляється на рівні керівників вищої ланки. 68,8% працевдавців-чоловіків на вищій керівній посаді прагнуть наймати чоловіків, і лише незначна їх частина (3%) робить вибір

на користь жінок. При наймі керівників

середньої ланки перевага в цілому також віддається чоловікам. На їх користь питання вирішують понад 40% працевдавців, і лише 21,6% прагнуть наймати на ці посади переважно жінок. Щодо кваліфікованих працівників і службовців

Таблиця 5. Динаміка попиту на жіночу робочу силу на регіональному ринку праці Донецької області¹

	2001			2003			2005		
	Усього, чол.	% до потреб у всіх працівниках	Співвідношення жінок і чоловіків, %	Усього, чол.	% до потреб у всіх працівниках	Співвідношення жінок і чоловіків, %	Усього, чол.	% до потреб у всіх працівниках	Співвідношення жінок і чоловіків, %
Потреба у працівниках, чол.	24562	X	X	26035	X	X	34841	X	X
У тому числі жінки	3586	14,6	17,1	3431	13,2	11,5	3483	9,9	11,1

¹ Розраховано за джерелами [4-6].

середньої кваліфікації, то переваги надаються чоловікам – 62,3%, жінкам – 43,8%, за винятком випадків, коли йдеться про традиційно жіночі вакансії.

Серед причин, які спонукають працевдавців наймати чоловіків, переконання, що у них вища продуктивність праці (24,3%) і витривалість (20,5%); що їм робота необхідніша (13%); що жіноча робоча сила обходиться підприємству дорожче (11,4%); що чоловіки більш ініціативні (9,7%) і менш конфліктні (6,5%); 32,9% керівників вважають, що жінки-працівники гірше адаптуються до змін; 6% працевдавців відзначили, що порівняно з чоловіками жінки працюють повільніше.

Працевдавці, що надають перевагу жінкам, мотивують це тим, що жінки відповідальніше ставляться до праці (38,6%); старанніші (33,8%); більш дисципліновані (16,6%); 70,6% працевдавців вважають, що жінки точніше виконують вказівки (інструкції); понад 4% працевдавців визнали основним мотивом найму жінок можливість менше їм платити [7, 50].

Серед незайнятих громадян, працевлаштованих службою зайнятості у 2005 р., жінки становлять лише 48,71%, хоча на обліку їх перебувало значно більше, ніж чоловіків (табл. 6). Причиною цього можуть бути нерівності конкурентоспроможності жінок і чоловіків на ринку праці.

Таблиця 6. Динаміка працевлаштування жінок на регіональному ринку праці Донецької області¹

	2001	2003	2005
--	------	------	------

	Усього, тис. чол.	% до всіх працевлаштованих	Співвідношення жі- нок і чоловіків, %	Усього, тис. чол.	% до всіх працевлаштованих	Співвідношення жі- нок і чоловіків, %	Усього, тис. чол.	% до всіх працевлаштованих	Співвідношення жі- нок і чоловіків, %
Працевлаштовано, чол.	66,4	X	X	68,7	X	X	78,0	X	X
У тому числі жінки	31,6	47,6	90,1	33,2	48,3	93,3	38,0	48,7	95,0

¹ Розраховано за джерелами [4-6].

Про недостатню конкурентоспроможність жінок на ринку праці свідчить співвідношення питомої ваги жінок серед вивільнених та працевлаштованих. Якщо серед вивільнених працівників у Донецькій області у 2005 р. жінки становлять понад 64,2%, то у числі працевлаштованих їх усього 48,7%.

Таким чином, результати аналізу жіночого сегмента ринку праці Донецької області дозволяють виявити такі тенденції.

1. Для Донецького регіону, як і для України в цілому, характерною є висока економічна активність жінок, хоча останнім часом спостерігаються тенденції до її зниження.

2. Існує диференціація масштабів безробіття за статтю. Високим є рівень жіночого безробіття порівняно з чоловічим, і, як наслідок, жорстка конкуренція на ринку праці витісняє жінок у сферу менш кваліфікованої, менш престижної і оплачуваної роботи.

3. Підвищені вимоги працевлаштованих до кваліфікації фахівців поглиблюють дисбаланс між пропозицією жіночої робочої сили та попитом на неї і створюють перешкоди для збільшення обсягу працевлаштування. Тому важливим напрямом підвищення конкурентоспроможності безробітних жінок на ринку праці є професійна підготовка та перепідготовка.

4. Жінки протягом трудової

діяльності мають значно менший доступ до системи підвищення кваліфікації. Це заважає кар'єрному просуванню, знижує конкурентоспроможність на ринку праці. Оскільки науково-технічний прогрес значно прискорює процес старіння професійних знань, це примушує фахівців постійно оновлювати професійні навички.

З метою розширення жіночої зайнятості доцільно запровадити заходи, які б сприяли регулюванню процесів, що відбуваються на регіональному ринку праці. Дієвими методами, які сприяють формуванню ефективної жіночої зайнятості, можна вважати:

підвищення конкурентоспроможності жінок на регіональному ринку праці. Для цього необхідно створити галузеву і регіональну систему підготовки, профорієнтації і перепідготовки кадрів, яка б урахувала реальну потребу економіки у працівниках, котрі відповідали б змінам, що відбуваються під впливом НТП у виробництві. Крім того, важливо враховувати «застарівання» професій і знань у результаті НТП, що потребує багаторазового професійного навчання протягом трудової діяльності. Отже, виникає потреба у створенні галузевих центрів підвищення кваліфікації і перенавчання, у тому числі й одержання суміжних професій. Навчання непрацюючих жінок новим професіям,

підвищення їх класифікації та перепрофілювання – це частина активної політики зайнятості;

важливе значення має загальне підвищення рівня життя населення. Це дасть змогу знизити трудове навантаження жінок шляхом переведення їх на добровільну неповну зайнятість. Поліпшення матеріального становища дозволить жінкам, що працюють у важких і шкідливих умовах праці, змінити сферу діяльності. Також з'явиться можливість використовувати сучасну побутову техніку, яка значно полегшує і прискорює домашню роботу, в результаті чого навантаження жінок при виконанні сімейних обов'язків істотно зменшиться і вони зможуть повніше реалізувати свій професійний потенціал;

розширення масштабів громадських робіт як важливого заходу тимчасового працевлаштування незайнятих;

для підвищення зайнятості жінок на ринку праці необхідне створення умов, які сприяють розширенню можливості їх участі в малому і середньому бізнесі, підтримці жіночого підприємництва. Сприяння держави розвитку малого підприємництва, який у розвинених країнах поглинає майже половину зайнятого населення, виступає суттєвим інструментом запобігання безробіттю. Завдяки розвитку малого підприємництва розширюється сфера застосування праці та відбувається формування ефективної системи зайнятості;

важливим стимулом збалансованості попиту на працю і її пропозиції може стати податково-кредитна політика держави і підприємств, спрямована на стимулювання створення нових робочих місць. Ця політика має включати не тільки пільги в оподаткуванні підприємств, але й пільговий режим

довгострокового кредитування інноваційної діяльності.

Література

1. Економічна активність населення Донецької області у 2005 році / Головне управління статистики у Донецькій області. – Донецьк, 2006. – 107 с.

2. Економічна активність населення Донецької області у 2001-2002 роках / Головне управління статистики у Донецькій області. – Донецьк, 2003. – 79 с.

3. Економічна активність населення Донецької області у 2002-2003 роках / Головне управління статистики у Донецькій області. – Донецьк, 2004. – 86 с.

4. Праця у Донецькій області у 2005 році: Стат. зб. / Головне управління статистики у Донецькій області. – Донецьк, 2006. – 270 с.

5. Праця у Донецькій області у 2003 році: Стат. зб. / Головне управління статистики у Донецькій області. – Донецьк, 2004. – 233 с.

6. Праця у Донецькій області у 2002 році: Стат. зб. / Головне управління статистики у Донецькій області. – Донецьк, 2003. – 123 с.

7. Четвернина Т., Соболева И. Конкурентоспособность женщин на российском рынке труда // Человек и труд. – 2000. – №11. – С. 49-54.

8. Праця у Донецькій області у 2004 році: Стат. зб. / Головне управління

статистики у Донецькій області. – Донецьк, 2005. – 210 с.

9. Мірошніченко О. Жінки та ринок праці в Україні // Національна тристороння конференція „Жінки на ринку праці України”. – К., 1998. – 210 с.

10. Сахань І. Міжнародні норми й національне законодавство щодо забезпечення рівноправності жінок і чоловіків на ринку праці, зайнятості, отримання та підвищення кваліфікації // Національна тристороння конференція „Жінки на ринку праці України”. – К., 1998. – 210 с.