



ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ

В.В. Романова*

ГЕНДЕРНІ ВІДМІННОСТІ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РИНКУ ПРАЦІ

Необхідною умовою побудови правової соціально орієнтованої держави, інтеграції України у європейське співтовариство, утвердження цивілізованих норм життя є гармонізація суспільних відносин на засадах гендерної соціалізації, що тісно переплітається з проблемою збереження і зміцнення трудового потенціалу.

Перехід до нової моделі суспільного розвитку у системі світових взаємин обумовлює важливість та своєчасність дослідження зазначених проблем, а потреба у створенні повноцінних умов для розвитку трудового потенціалу і забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства посилює практичну важливість їх вирішення.

Численні публікації у науковій літературі свідчать, що гендерна проблематика цікавить багатьох науковців і не втрачає своєї актуальності в більшості країн світу, в тому числі і в Україні. Серед них виділяються наукові праці Н. Аніщук, І. Босак, Н. Болотіної, Л. Васильєвої, О. Вілкової, О. Грیشної, Н. Грицяк, Н. Дармограй, О. Дашковської, О. Кулачек, О. Луценко, Т. Мельник, Р. Рудневої, В. Силенко, С. Хрисанової, К. Чижмар, у яких висвітлюються результати дослідження гендерних проблем із точки зору права, психології, педагогіки, філософії, соціології, історії, управління та економіки.

Значна увага гендерній рівності приділяється і в українському законодавстві, на основі якого Україна, визнаючи пріоритет міжнародних норм права відповідно до норм національного права, проводить державну політику з послідовного впровадження принципу гендерної рівності в українському суспільстві. В Україні триває розробка законів та інших нормативно-правових актів постійної дії, що закріплюють зміни у гендерних відносинах та спрямовують їх розвиток. Свідченням цього є нещодавно прийнятий Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, що набирає чинності з 1 січня 2006 року. Даний Закон доповнює Конституційні положення й принципи щодо паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства і визначає, що його досягнення можливе “шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України”¹. Але юридичне забезпечення гендерної рівноправності потребує її практичної підтримки і втілення через механізм такого забезпечення.

© Романова В.В., 2005

* завідувач кафедри державного управління та місцевого самоврядування Хмельницького університету управління та права, кандидат економічних наук, доцент, професор ХУУП

¹ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV // ОВУ. — 2005. — № 40. — Ст. 2536.



У зв'язку з цим стає необхідною система заходів, спрямованих на реалізацію гендерної рівності у всіх сферах життя. Зрозуміло, що розроблення таких заходів неможливе без проведення наукових і експертних досліджень щодо аналізу і узагальнення результатів забезпечення рівних прав та можливостей у різних сферах життєдіяльності суспільства.

Надзвичайної актуальності набуває вивчення гендерних аспектів ринку праці з врахуванням особливостей регіонального розвитку, оскільки важливою складовою частиною гендерної політики є надання жінкам і чоловікам рівних можливостей у праці. Окрім того, найменше досліджено проблеми трудового потенціалу і гендерних відмінностей, що мають місце в конкретному регіоні. Саме висвітлення основних аспектів цієї проблеми і є метою даної публікації.

Хмельницька область є одним із регіонів, що має низький рівень розвитку трудового потенціалу. Відповідно до величини інтегрального показника кількісного і якісного рівня трудового потенціалу, який становить 0,95, за рангом регіону вона знаходиться на 18 місці².

У Хмельницькій області, починаючи з середини 90-х років, у сфері відтворення населення домінують негативні процеси, що характеризуються невинним скороченням населення, яке у 2004 році зменшилось на 42,8 тис. осіб порівняно з 2001 роком, і на даний час становить 1388,0 тис. осіб.

Згідно з статистичними даними, у структурі наявного населення області жінки переважають чоловіків на 8 %, але поряд з цим відмічаються значно вищі темпи скорочення їх чисельності, ніж чоловіків. Так у 2004 році порівняно з 2000 роком чисельність жінок зменшилась на 10 % при одночасному зменшенні чоловіків на 3 %. На 1000 жінок в області припадає 856 чоловіків.

Статеві-вікова структура населення області характеризується високою питомою вагою у загальній чисельності населення як чоловіків, так і жінок у віці 70 років і старше, при цьому дана вікова група жінок значно перевищує чоловіків. Майже однаковою є чисельність жінок і чоловіків у віці 65-69 років та 60-64 роки. У молодших вікових категоріях у структурі населення області переважають чоловіки.

Таким чином, стає очевидним, що переважаюча чисельність жінок у регіоні має місце саме за рахунок жінок у віці 70 років і старше, тобто які не належать до економічно активного населення.

Оцінки реальної тривалості трудового життя дозволяють розрахувати втрати трудового потенціалу жінок і чоловіків. Вони показують, що серед чоловіків у Хмельницькій області втрати становлять 5,60 року в середньому на одного чоловіка, а серед жінок 1,65 року в середньому на одну жінку.

Кількісні втрати трудового потенціалу мають компенсуватися високим рівнем якості трудового потенціалу та підвищенням рівня життя населення.

В структурі економічно активного населення області станом на 1 січня 2005 року чоловіки переважають жінок на 1,3 %, або на 4,3 тис. осіб.

Динаміка економічно активного населення за статтю у 2001-2004 роках показує чітку тенденцію до підвищення жіночої активності та зниження чоловічої. Якщо у 2001 році чисельність економічно активного жіночого населення становила 312,4 тис. осіб (48,4 %) з усього економічно активного населення області (645,1 тис. осіб), то у 2004 році цей показник збільшився до 320,3 тис. осіб (49,7 %). Тобто, за аналізований період чисельність економічно активного жіночого населення збільшилась на 7,9 тис. осіб при одночасному скороченні чисельності всього економічно активного населення на 0,2 тис. осіб (1,2 %). Таким чином, економічна активність жінок підвищилась на 1,3 %, а чоловічого населення знизилась на 1,4 % при одночасному зменшенні даної категорії населення на 8,1 тис. осіб.

² Регіони України: проблеми та пріоритети соціально-економічного розвитку: Монографія /за ред. З.С. Варналія. — К.: Знання України, 2005. — С. 124-125.



Використовуючи індекс дисиміляції (відношення частки жіночого економічно активного населення до частки чоловічого економічно активного населення), який характеризує гендерне становище на ринку праці, можна відмітити наявні гендерні відмінності на регіональному ринку праці. Даний показник за економічною активністю жінок на ринку праці у Хмельницькій області за 2001-2004 роки коливається від 0,93 до 0,98. Зауважимо, що за статистичною методикою значення індексу дисиміляції, що дорівнює 1, означає тотальну агрегацію, а його нульова величина означає нульову гендерну агрегацію³.

Гендерний аналіз ситуації на регіональному ринку праці показує, що серед безробітних переважають жінки — біля 54 %. Середній вік безробітних жінок і чоловіків є різним і складає у жінок 26 років, а у чоловіків 34 роки.

За останні 3 роки середній вік безробітних зменшився — у жінок на 9 років, а у чоловіків — на 1 рік.

Безробітні в Хмельницькій області в середньому молодші зайнятого населення. Так у віковій структурі зайнятих найбільшу питому вагу становлять особи у віці 40-49 років, а в структурі безробітних-вікова група осіб у віці 20-29 років. Удвох вікових групах безробітних (40-49 років та 50-59 років) переважають жінки. Це свідчить про те, що саме після 40 років жінкам стає важче працевлаштуватися, ніж чоловікам.

Найчисельнішою віковою групою в складі безробітних є молодь — це особи у віці від 20 до 29 років, на них припадає 34,4 % загальної чисельності безробітних, а всього у віці до 30 років знаходиться 37,2 % безробітних.

У структурі зайнятості за видами економічної діяльності у 2004 році зайнята молодь в середньому становить 26,4 %, в тому числі зайняті молоді жінки займають 27,6 %, а молоді чоловіки — 25,1 %.

Значна частина працюючих молодих людей зайнята такими видами економічної діяльності, як фінансова; державне управління; оптова і роздрібна торгівля; торгівля транспортними засобами, послуги ремонту; мисливство, лісове господарство та пов'язані з ними послуги, операції з нерухомістю, здавання у найм та послуги юридичним особам; охорона здоров'я та соціальна допомога. В кожному з цих видів діяльності зайнята молодь становить понад 30 % до загальної чисельності зайнятих. При цьому слід зауважити, що у більшості названих видів економічної діяльності в структурі зайнятих молодих працівників переважають чоловіки.

Очевидно, що найбільш привабливі для молоді види економічної діяльності більш доступними є для чоловіків, ніж для жінок.

За тривалістю пошуку роботи найбільшу питому вагу (26,3 %) становлять безробітні жінки, у яких час пошуку місця працевлаштування складає 4-6 місяців та 24 % жінок шукають роботу більше 1 року. Найбільшу питому вагу (8 %) в структурі безробітних жінок становлять особи, які знаходять роботу протягом одного місяця. Приблизно аналогічна ситуація спостерігається і в чоловіків.

Середня тривалість періоду безробіття у 2004 році зменшилась порівняно з 2001 роком на 3 місяці і становить 6 місяців.

Разом з тим час пошуку роботи у жінок більший, ніж середня тривалість безробіття населення області і складає майже 8 місяців.

Способи пошуку роботи у чоловіків і жінок не відрізняються. І ті, і інші переважно звертаються до знайомих, друзів, родичів і в державну службу зайнятості. Активно використовується також реклама в періодичній пресі.

Аналіз причин безробіття показує, що у жінок дещо більша група вивільнених у зв'язку із скороченням штатів, реорганізацією, ліквідацією підприємства, а також непрацевлаштованих

³ Бараник З.П. Статистика ринку праці: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2005. — С. 143.



після закінчення навчання в середніх та вищих навчальних закладах, а у чоловіків — група вивільнених за власним бажанням.

Щодо виявлення гендерних відмінностей у сфері зайнятості населення слід відмітити, що проведення детального аналізу на рівні регіону є неможливим, оскільки за останні роки відсутня статистична інформація, що відображає зайнятість жінок і чоловіків у сфері суспільного виробництва. Але проведені вибіркові спостереження показують, що в нашому суспільстві принцип гендерної симетрії щодо можливостей реалізації права на працю жінок і чоловіків на практиці швидше декларується, ніж виконується.

В регіоні, що досліджувався, як і в Україні в цілому, спостерігається стійка тенденція працевлаштування чоловіків і жінок у певних галузях, професійних групах і обіймання певних посад, тобто явно вираженою є гендерна професійна сегрегація, яка, між іншим, має глибоке коріння.

На регіональному ринку праці спостерігається нерівномірний розподіл чоловіків і жінок у галузях економіки та за професіями, який у науковій літературі дістав назву горизонтальної професійної сегрегації, а також нерівномірний розподіл за посадовою ієрархією — так звана вертикальна професійна сегрегація. Зокрема, підприємницькою діяльністю у Хмельницькій області займається менше жінок, ніж чоловіків (близько 25 тисяч жінок і майже 30 тисяч чоловіків); із 5405 лікарів — майже 60 % становлять жінки, у складі середнього медичного персоналу жінки становлять 93 %; також чисельність жінок значно переважає чоловіків у галузі освіти. Характерним є низьке представництво жінок на рівні ухвалення рішень в органах державної виконавчої влади, а також в органах місцевого самоврядування, так у складі депутатів Хмельницької обласної ради жінки становлять лише 10 %. Таким чином, престижну і більш високооплачувану роботу, як правило, виконують чоловіки, а просту, рутинну і виконавську роботу — в основному жінки. Іншими словами, стосовно жінок у сфері зайнятості мають місце прояви дискримінації, а саме при наймі на роботу, при просуванні по службовій драбині, відповідно і в оплаті праці. На жаль, в статистиці відсутня інформація щодо гендерних відмінностей в оплаті праці за професійними групами та галузями, особливо представляють інтерес галузі, які фінансуються з державного бюджету і в яких більшу частину зайнятих становлять жінки. Тому всім зацікавленим організаціям і спеціалістам потрібно сприяти вирішенню цієї проблеми і любіювати необхідність статистичного спостереження заробітної плати за статтю в ієрархії галузей, професій, посад.

Як показують проведені дослідження, гендерна нерівність у соціально — економічній сфері значною мірою виявляється на ринку праці. Тому існуючі гендерні відмінності на регіональному ринку праці необхідно враховувати при розробці і здійсненні системи заходів щодо забезпечення рівності прав жінок і чоловіків, заходів сприянню зайнятості, реалізації яких сприяла б досягненню інтегрованої зайнятості на регіональному ринку праці, тобто такої структури зайнятості, за якої питома вага чоловіків і жінок у загальній чисельності зайнятих приблизно відповідала б питомій вазі зайнятих кожної статі конкретними видами економічної діяльності та їх розподілу за професійно-посадовими рівнями.

Саме тому в даний час має бути досить тісною співпраця органів державної виконавчої влади та місцевого самоврядування з науковцями в частині збирання і відображення інформації та проведення аналізу стану забезпечення гендерної рівності, доцільності застосування позитивних дій з метою подолання асиметрії, дисбалансу, що складаються на відповідній території чи в галузі.

Отже, на часі мобілізація зусиль нації на розроблення та втілення в життя програм, що нададуть усьому населенню широкий доступ до участі в економічному і політичному процесах та залучать їх до прийняття рішень на всіх рівнях влади.

Стаття рекомендована до друку кафедрою державного управління та місцевого самоврядування Хмельницького університету управління та права (протокол № 1 від 16 вересня 2005 року)