

УДК 331.5.

Кушнір Н.Б., к.е.н., доцент, завідувач кафедри економіки підприємства (Національний університет водного господарства та природокористування, м. Рівне), **Коваль Л.А., доцент кафедри фінансів** (ПВНЗ «Міжнародний економіко – гуманітарний університет імені академіка Степана Дем'янчука, м. Рівне)

ДОСЛІДЖЕННЯ СПЕЦИФІЧНИХ ХАРАКТЕРИСТИК ЗАЙНЯТОСТІ ЖІНОК

В статті запропоновано методику розрахунку системи специфічних показників для поглибленої оцінки процесів на ринку праці з точки зору гендерного підходу.

В статье предлагается методика расчета системы специфических показателей для оценки процессов на рынке труда с точки зрения гендерного подхода.

In the article the method of calculation of the system of specific indexes for the estimation of processes at the market of labour from point of gendering approach is offered.

Важливою складовою гендерного аналізу ситуації на ринку праці є дослідження оціночних характеристик зайнятості та безробіття, причому для більшої достовірності отриманих результатів доцільно одночасно використовувати декілька показників: рівень зайнятості населення, безробітні (за методологією Міжнародної Організації Праці (МОП), зареєстровані безробітні відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» (стаття 2), рівень безробіття (за методологією МОП), рівень зареєстрованого безробіття, рівень довготривалого безробіття, рівень застійного безробіття, рівень економічної неактивності, середня тривалість безробіття (за методологією МОП) населення віком 15-70 років, рівень працевлаштування, попит на робочу силу на зареєстрованому ринку праці, навантаження незайнятих трудовою діяльністю громадян на одне вільне робоче місце, вакансію тощо.

Питанням підвищення ефективності та реформування політики зайнятості, проблемам регулювання зайнятості жінок на ринку праці приділяли увагу провідні вітчизняні та російські науковці такі, як О.А. Грішнова, Е.М. Лібанова, Г.В. Герасименко, С.В. Мочерний, Т.М. Мельник, Л.С. Кобилянська, В.М. Петюх, В.С. Васильченко, Д.М. Стеченко, Л.І. Безтелесна, А.М. Колот, Д.П. Богиня, В.А. Савченко, І.М. Михасюк, Н.М. Римашевська, Л.С. Ржаніцина, І.О. Мальце-

ва. Однак, з метою розробки ефективних механізмів управління зайнятістю існує необхідність поряд з загальними показниками оцінки економічної активності, зайнятості, безробіття у гендерному розрізі використовувати специфічні показники.

Найпоширенішими показниками оцінки масштабів гендерної трансформації ринку праці є наступні[4, С. 39-42]:

1. Індекс дисиміляції Дункана (ID), який відображає частку зайнятих чоловіків або жінок, які повинні були б змінити професію або вид економічної діяльності для досягнення рівномірного розподілу статей між сферами діяльності. Проте, на думку автора, таке тлумачення може бути достовірним лише за умови однакової чисельності працівників різних статей. Цей показник вимірює зміну ступеню сегрегації від «0», коли ринок праці характеризується повною відсутністю сегрегації, до 1 або 100%, що відображає абсолютно сегреговану структуру зайнятості.

2. Індекс співвідношення статей (SR) на ринку праці вимірює різницю між ступенем перевищення представництва жінок у «жіночих» професіях і їх недопредставленості у «чоловічих». Цей показник застосовується для співставлення реальної ситуації і гіпотетичної, яка б виникла при відсутності сегрегації. Тому, на думку автора, індекс співвідношення статей у більшій мірі відображає не сегрегацію, а рівень концентрації працівників різних статей в окремих сферах зайнятості.

3. Індекс зайнятості жінок, аналогічно індексу дисиміляції відображає той факт, що сегрегація представляє собою відхилення частки жінок в межах однієї професії від частки жінок в загальній чисельності зайнятих та вимірює суму відхилень питомої ваги жінок в кожній професії від питомої ваги усіх зайнятих у даній професії. На думку автора, наведений показник, вимірюючи відмінності між реальною й очікуваною частками жінок в конкретній професії чи певній економічній діяльності, повністю не відображає явища, бо враховує його зміни при дослідженні або професій жінок, або чоловіків.

4. Коефіцієнт Джині, що є традиційним для вимірювання нерівності у доходах населення іноді використовується для оцінки нерівності в розподілі чоловіків і жінок за видами економічної діяльності і професіями.

5. Індекс Кармела і Маклахлана приймає значення «0» у випадку відсутності гендерної сегрегації, а у ситуації абсолютної сегрегованої структури зайнятості дорівнює добутку питомої ваги жінок і чоловіків в загальній структурі зайнятості, використовується у виключних випадках.

6. Індекс граничної відповідності, розроблений групою експертів з питань жіночої зайнятості Європейського Союзу, визнається на сьогодні найбільш повним і точним при визначенні гендерної сегрегації. Цей індекс відображає міру відхилення реальної дійсної ситуації від випадку абсолютної сегрегації, коли всі жінки зайняті у «жіночих» професіях, а чоловіки – в «чоловічих». Однак його використання не може повністю унебезпечити від виникнення похибок у розрахун-

ках, оскільки принцип віднесення професій до певного гендерно-домінованого типу дещо відмінний від попередніх показників і здійснюється через ранжування по частці зайнятих у них жінок в порядку зменшення і визначенні межі між «жіночими» і «чоловічими» професіями.

Оскільки, може виникати складність у розрахунках наведеного ряду показників для отримання достовірних результатів через те, що їх обчислення ґрунтується на основі масиву гендерно-агрегованих даних, підбір яких в умовах вітчизняної статистики не завжди можливий через відсутню дисагрегацію (розподіл статистичних показників за статтю), тому для більш точної оцінки жіночої зайнятості і встановлення рівня гендерної асиметрії на ринку праці, масштабів гендерної сегрегації запропоновано авторську методику обчислення ряду специфічних показників (гендерної напруженості ринку праці, коефіцієнта інтенсивності входження жінок в ринок праці та коефіцієнта гендерного навантаження робочої сили), що зведено до таблиці 1.

Таблиця 1

Методика розрахунку показників для аналізу гендерної структури зайнятості

Назва показника	Формула розрахунку	Умовні позначення
1	2	3
Показник гендерної напруженості ринку праці (ГН рп)	$ГНрп = 100 - \frac{Кнж}{Кнч} \times 100 =$ $= 100 - \frac{Чбж}{Чбч} \times \frac{Чв}{Чбч} \times 100, \%$	<i>Кнж</i> = <i>Чбж</i> / <i>Чвж</i> і <i>Кнч</i> = <i>Чбч</i> / <i>Чвч</i> - коефіцієнти напруженості ринку праці жінок і чоловіків, <i>Чв</i> , <i>Чжв</i> і <i>Ччв</i> – загальна кількість та кількість умовно «жіночих» і відповідно «чоловічих» вакансій, <i>Чб</i> , <i>Чбж</i> і <i>Чбч</i> - загальна чисельність безробітних, безробітних жінок і чоловіків відповідно
Коефіцієнт гендерного навантаження робочої сили	$Кр.с. = РСж / РСч * 1000,$	РСж- чисельність жінок у складі зареєстрованої робочої сили, РСч- чисельність чоловіків у складі зареєстрованої робочої сили
Коефіцієнт інтенсивності входження жінок на ринок праці	$Кін = Чжш / Чжп * 100, \%$	<i>Чжш</i> - чисельність економічно активних безробітних жінок, які перебували у пошуках роботи у терміни, що менше середнього, <i>Чжп</i> - чисельність безробітних жінок, які шукали роботу довше, ніж середній термін пошуку роботи за відповідний період

Результати досліджень. Показник гендерної напруженості ринку праці (ГН рп) пропонуємо розраховувати як різницю між показниками напруженості ринку праці чоловіків та жінок. Значення показника покаже, наскільки на-

пруженість жіночого ринку праці відмінна від напруженості загального ринку праці, а в математичному обчисленні – це різниця між відношенням чисельності безробітних за статтю до відповідної кількості умовно «жіночих» і «чоловічих» (загальних) вакансій, які пропонуються ринком праці, виражена у відсотках.

Тобто, якщо значення показника наближується до 1 або 100 %, то це означає, що на запропоновану вакансію претендує набагато більше безробітних жінок, ніж безробітних (або безробітних чоловіків) на вакантне місце в цілому на ринку праці, а отже запропонованих «жіночих» вакансій бракує.

Розрахунки, проведені за даними Головного управління статистики у Рівненській області [1, 3] показали, що на зареєстрованому ринку праці Рівненської області у 2008 році на одну запропоновану вакансію претендувало 43 жінки та 15 чоловіків. Тобто, напруженість ринку праці для жінок на 186,6% перевищує напруженість ринку праці для чоловіків, або чоловіків претендувало на одну вакансію на 65,12% менше, ніж жінок, що підтверджує нерівні позиції на ринку праці чоловіків і жінок, хоча високий рівень економічної активності жінок, рівень освіти та професійних навичок дозволяє конкурувати за престижні робочі місця (табл. 2).

Таблиця 2

Співвідношення між кількістю вакансій, на які претендують жінки та кількістю заявлених вакансій на ринку праці Рівненської області за 1998-(01-04 місяці) 2010 рр.

Показник		Вакансії, шт.
1		2
1.	Загальна кількість вакансій по області	211943
2.	З них вимога до статі – чоловіча	72919
3.	Вакансії, на які можуть претендувати жінки	139024
4.	Співвідношення між умовно «жіночими» і «чоловічими» вакансіями	65,6 %

Наведене у табл. 2 показує, що ринок праці серед запропонованих вакансій чітко визначає серед них такі, які заявляються з вимогою до статі не на користь жінок. Тому, впродовж 1998-2010 рр. жінкам пропонувалося на 35,4% вакансій менше, ніж чоловікам. Отже, можна стверджувати, що обмеженість пропозиції достатньої кількості робочих місць для жінок є однією з основних причин не тільки обмеження участі жінок у складі робочої сили, а й застійного жіночого безробіття, тривалих термінів незайнятості, працевлаштування у середовищі «тіньової економіки», нелегальної трудової міграції.

Для проектування промислових об'єктів, підприємств різних видів економічної діяльності, які використовують робочу силу обох статей, доцільно прогнозувати співвідношення жіночих та чоловічих ресурсів праці. Тому нами запропоновано поняття *коефіцієнта гендерного навантаження робочої сили*, який показує співвідношення між чисельністю жіночих ресурсів праці і

чоловічих, або скільки осіб жіночих ресурсів праці припадає на 1000 осіб чоловічих ресурсів праці чи навпаки.

Узагальнено слід зазначити, що аналіз показників гендерного навантаження на ринку праці Рівненської області показав, що при перевазі чисельності чоловіків серед робочої сили, частина зайнятих і безробітних жінок перебуває у сфері нерегламентованої діяльності, працюючи нелегально на роботодавців, торгуючи на ринку, утримуючи домашнє підсобне господарство.

Місцеві органи влади, держава повинні так планувати розміщення виробництв, підприємств по регіонах, щоб враховувати надлишки робочої сили, диференціюючи її за статями. Хоча, сьогодні вакансії робочих місць, що контролюються центрами зайнятості, не диференціюють на жіночі і чоловічі, проте специфіка та необхідність силових якостей у деяких професіях потребує саме чоловіків.

Прикладом є скорочення або припинення діяльності великих підприємств Рівненщини таких, як Льонокомбінат та Фабрика нетканих матеріалів, де працювали в основному жінки.

На основі показників безробіття можна визначити рівень адаптованості жінок на ринку праці через *коефіцієнт інтенсивності входження на ринок праці*, якщо одним із критеріїв визначення конкурентоспроможності жінок на ринку праці є показник тривалості їх пошуку роботи, тобто термін часу, впродовж якого жінки були безробітними.

Методика розрахунку коефіцієнта інтенсивності входження жінок в ринок праці передбачає визначення співвідношення між чисельністю жінок, які швидко працевлаштовуються завдяки наявності конкурентних переваг і готовності до працевлаштування, та чисельністю жінок, для працевлаштування яких необхідно більш тривалий термін, що перевищує середній.

Значення рівня інтенсивності входження жінок в ринок праці може змінюватися від 0 до ∞ (безмежності), тому пропонуємо здійснювати аналіз цих рівнів за наведеною шкалою (табл. 3).

Таблиця 3

Шкала рівнів інтенсивності входження жінок на ринок праці (авт.)

Шкала рівнів інтенсивності входження жінок в ринок праці				
Діапазон значень	0-0,5	0,5-1,0	1,0-1,5	1,5- ∞
Оцінка рівня	Критичний	Низький	Помірний	Високий

При критичному рівні входження на ринок праці чисельність жінок, які тривалий час є безробітними значно перевищує (більше ніж у двічі) чисельність жінок, для яких пошук роботи короткотривалий. Тому і ризик потрапляння їх в категорію «зневірених» є досить високим. Такий стан жіночого сегменту ринку праці сигналізує про потребу у невідкладних інтенсивних заходах, що сприятимуть прискоренню працевлаштування жінок з використанням жорстких патерна-

лістських та протекціоністських важелів державного впливу. Нижній межі цього діапазону відповідає ситуація на жіночому сегменті ринку праці, при якій усі зареєстровані безробітні перебувають у стані незайнятості довготривалий термін.

Низький рівень входження жінок в ринок праці відповідає ситуації, при якій чисельність безробітних жінок з тривалим терміном безробіття у двічі більша чисельності жінок, для яких термін пошуку роботи менше середнього. Така ситуація на ринку праці також повинна викликати занепокоєння, оскільки ризик безробіття залишається досить високим, а швидкість працевлаштування є досить чутливою до умов ринку праці, особливо в кризовій ситуації.

Помірний рівень входження жінок в ринок праці свідчить про позитивні зрушення у зниженні термінів безробіття. Однак нижня межа помірного рівня перебуває у хиткому положенні і відповідає такому стану жіночого сегменту ринку праці, при якому співпадають чисельності жінок, які шукають роботу довше і швидше середнього терміну її пошуку. Тобто, мінімальні несприятливі коливання у сфері зайнятості, пов'язані з ускладненням працевлаштування жінок, сприятимуть довготривалому безробіттю та стрімкому «перетіканню» темпів входження в ринок праці із помірного рівня до низького.

На рисунку показано динаміку зміни значення коефіцієнта інтенсивності входження жінок на ринок праці Рівненської області за 2000-2008 рр. Найнижчі значення коефіцієнта зафіксовані у 2005-2007 рр., що відповідало низькому його рівню і свідчило про подвоєну перевагу чисельності безробітних жінок, пошук роботи для яких тривав довше середнього терміну. Таку ситуацію пояснює обмеженість робочих місць для жінок, низький рівень оплати праці, який пропонується за заявленими вакансіями, або відсутність у жінок мотивації та готовності до працевлаштування, які ґрунтуються на їх утриманській позиції.

Запропоновані показники мають інформаційну основу, доступність збору інформації, можуть бути використані для узагальнення статистичних даних у формі спеціальної статистичної звітності або для введення уточнень в існуючі форми звітності з метою моніторингу відмінностей результатів впливу заходів регулювання на ринку праці на чоловіків і жінок, а також для оцінки «депресивного регіону».

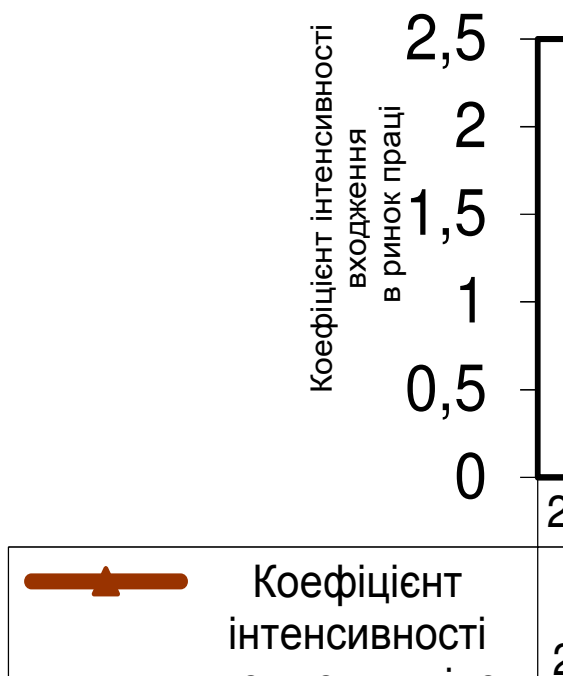


Рисунок. Динаміка зміни коефіцієнта інтенсивності входження жінок на ринок праці (Розраховано за даними Головного управління статистики у Рівненській області [1, 3])

1. Економічна активність населення Рівненщини у 2008 році. Статистичний збірник / за редакцією Стецюк Г.О. – Рівне: Головне управління статистики у Рівненській області, 2009. – 178 с. 2. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості: навч. посіб. – 2-ге вид., перероблене і доповнене. / В.С. Васильченко. – КНЕУ, 2008. – 456 с. 3. Державний комітет статистики України. Головне управління статистики у Рівненській області. Статистичний збірник «Праця Рівненщини 2008 р.» / за редакцією Стецюк Г.О. – Рівне: Головне управління статистики у Рівненській області, 2008. – 362 с. 4. Мальцева І.О. Гендерная сегрегация и мобильность на российском рынке труда / И.О. Мальцева. – 2-е изд. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007. – 295 с. 5. Удотова Л.Ф. Соціальна статистика: підручник. / Л.Ф. Удотова. – К.: КНЕУ, 2002. – 376 с.

Рецензент: к.е.н., доцент Кушнір Н.Б. (НУВГП)