

УДК 331.5.

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

ФОРМУВАННЯ КОНЦЕПТУАЛЬНИХ ПІДХОДІВ ДО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ЖІНОК В РЕГІОНІ

У статті запропоновано концептуальні підходи забезпечення процесів

регулювання зайнятості жінок на регіональному ринку праці, що дозволяє управляти цими процесами через визначення та реалізацію резервів підвищення їх ефективності.

В статье предложены концептуальные подходы обеспечения процессов регулирования занятости женщин на региональном рынке труда, что позволяет управлять этими процессами через определение и реализацию резервов повышения их эффективности.

In the article conceptual approaches of providing of processes of adjusting of employment of women are offered at the regional market of labour, that allows to manage these processes through determination and realization of backlogs of increase of their efficiency.

Для забезпечення збалансованого розвитку регіонального ринку праці стосовно жінок доцільно використовувати стратегію програмно - цільового управління, що передбачає розробку і впровадження в практику відповідних конкретних програм економічного і соціального змісту, основою яких є гарантія продуктивної жіночої праці.

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. Богина, В.А. Савченко, І.М. Михасюк, Н.М. Римашевська, Л.С. Ржаніцина, І.О. Мальцева. Однак, з метою розробки ефективних механізмів управління зайнятістю існує необхідність поряд з загальними заходами регулювання економічної активності, зайнятості, безробіття у гендерному розрізі використовувати цільові програми.

Враховуючи існуючий досвід регулювання зайнятості та специфіку жіночих ресурсів праці, конкретизуємо цілі державного регулювання жіночої зайнятості, які, на нашу думку, формують вибір пріоритетів державного регулювання зайнятості для досягнення найвищого ефекту, який ґрунтується:

- на загальноекономічному механізмі функціонування суспільного господарства, що сприятиме розширенню сфери прикладання праці, підвищенню її продуктивності;

- здійснюється не тільки державною службою зайнятості, а й профільними міністерствами, відомствами, підприємствами і організаціями, шляхом вдосконалення соціально-трудова відносин і колективних договорів;

- направлений не тільки на сприяння працевлаштуванню незайнятих жінок, а й на стимулювання попиту на жіночу робочу силу, регулювання заробітної плати жінок на основі ліквідації дискримінації в оплаті праці та професійної сегрегації, посилення трудової мотивації, належного соціального захисту, підвищення конкурентоспроможності жіночої робочої сили на основі зростання рівня професійної освіти, наявності і можливостей підвищення кваліфікації та розширенню доступності освіти, медицини, культури, спорту як складових відтворення якісної жіночої робочої сили [1, С. 107; 2, С. 147].

Державна політика у сфері жіночої зайнятості повинна формуватися на основі трьох компонентів в різному їх співвідношенні:

- компенсація об'єктивно складного становища жінок на ринку праці;

- боротьба з дискримінацією жінок;

- заходи з підвищення об'єктивної конкурентоспроможності на ринку праці.

Вважається досить очевидним, що всі заходи зі зміни становища жінок на ринку праці повинні виходити із оцінки реальних причин досить низької їх конкурентоздатності особливо в умовах економічної кризи. На ліквідацію цих причин або пом'якшення їхньої дії повинні бути спрямовані заходи державної політики.

1. Традиційні напрямки сприяння жіночої зайнятості не завжди можуть бути використані по відношенню до жінок слабозахищених категорій. Це стосується повноти і достовірності інформації про місця, що цікавлять ці категорії жінок, особливо робочі місця з нестандартними гнучкими режимами праці. Адже серед жінок з дітьми найбільший попит складають робочі місця з неповним робочим днем (45%), гнучким графіком роботи (33%) і неповним робочим тижнем (21%). Проте, на думку спеціалістів Державної служби зайнятості інформація про таку досить обмежена. Тому для посилення підтримки працевлаштування слабозахищених категорій жінок доцільно в центрах зайнятос-

ті створювати консультаційні пункти або виділяти окремих консультантів, які б цілеспрямовано займалися означеними проблемами.

2. На рівні підприємств та організацій важливо турбуватися про те, щоб при регулюванні соціально-трудових відношень проблеми жінок обов'язково враховувалися в діяльності профспілок, а їх інтереси відображалися у відповідних розділах колективних договорів. Заходи з соціальному захисту, що будуть прийматися органами державної влади, повинні бути обов'язково взаємоузгодженими із заходами, здійснюваними службою зайнятості на ринку праці.

3. Вторинна зайнятість жінок – один із способів адаптації до ринкових умов. Вторинна зайнятість – невід'ємна частина будь-якого ринку праці. Залежно від соціально-економічної ситуації в країні вона може мати досить різні масштаби і причини: в умовах загальної економічної кризи одні жінки втрачають основну (або первинну) роботу взагалі, стають безробітними, інші прагнуть зберегти зайнятість частково як альтернативу повному безробіттю, а деякі прагнуть пристосуватися до нових умов на ринку праці шляхом додаткової або вторинної зайнятості через низьку оплату праці на основному місці роботи.

Майже половина жінок, що має додаткову зайнятість, отримують її на основному місці роботи, інша частина – зайняті в основному дома (30%). Доходи від додаткової роботи є основним джерелом сімейного бюджету у 13% жінок. Можна зробити висновок, що вторинна зайнятість з одного боку є явищем природнім, а з іншого - носить вимушений характер. Адже, серед жінок, що мають додаткову роботу, 23,4% ніколи її не припинять, 44,3% – залишили, як би заробітна плата на основній роботі була більшою, і 30,3% – пов'язують свої рішення з рівнем сімейного доходу. Таким чином, вторинна зайнятість жінок – це в першу чергу реакція на зміни ситуації на ринку праці та один із способів адаптації до ринкових умов.

4. Дискримінація жінок на ринку праці.

Для українського суспільства важливою є політика згладжування гендерної нерівності і ліквідація дискримінації за статевою ознакою, оскільки демократизація та гуманізація гендерних відносин в суспільстві призводить до його оздоровлення в цілому. Оскільки ситуація на ринку праці щодо жінок достатньо напружена, проблема безробіття жінок існує досить гостро і не завжди надає можливість жінці реалізувати свої здібності, тому для регулювання ситуації на ринку праці є необхідним активне державне втручання на різних рівнях суспільства (таблиця).

Таблиця

Аналітична модель впливу на безробітних жінок за чинниками обмежень і сприяючих факторів, які існують на різних рівнях суспільства

№	Рівні впливу	Перепони	Ресурси
		Обмежуючі (стримуючі) фактори	Допоміжні фактори (сильні сторони)
1	2	3	4
1	Суспільство(традиції і	Корупція, обмежуючий доступ до ресурсів, дискримінаційні закони,	Доступ до ресурсів, єдність та гарантія соціального захисту, довіра до влади, доступ до
1	2	3	4
	цінності в суспільстві)	розшарування суспільства, стереотипи, законодавча база, релігія, низький соціальних захист, низький рівень економічного розвитку, адміністративний вплив на політику, низький рівень культури і освіти	освіти, вплив на формування законодавчої бази, адмінреформи, культурні традиції, прозорість суспільства, соціальний розвиток
2	Група	Критика, конфлікти, неоднорідність соціально - вікова, гендерна нерівність, відсутність довіри і взаємодопомоги, негативний морально - психологічний клімат	Сутність команди, високий рівень делегування повноважень, взаємодопомога і доброзичливість, колективні прийняття рішень, кваліфікований менеджмент, відкритість, чуйність до різноманітності
3	Індивід	Занижена самооцінка, невпевненість, відсутність знань та практичних навичок, низька комунікативність, рівень знань, брак досвіду, брак коштів, наслідки стресів, наявність ідей	Курси, тренінги, консультації, навчання, самовдосконалення, самовиховання, позитивне спілкування, мотивація, стимули, бажання та можливість навчання, наявність коштів, природні здібності, комунікативні навички

Запропонована нами аналітична модель використана при розробці концепції антикризової стратегії регулювання ринку праці жінок та попередження жіночого безробіття.

Проведені в Україні реформи в більшості випадків негативно відобразилися на становищі українських жінок. Тому вони виявилися найбільш вразливою частиною населення. В умовах жорсткої конкуренції на ринку праці жінки з одного боку можуть виявляти ініціативу і самостійність у виборі своєї роботи, а з іншого боку при ринковій моделі економіки жінки виявляються менше соціально захищеними у сфері праці, ніж чоловіки. Тобто жіноча економічна ініціатива вступає в конфлікт із соціальною дискримінацією жінок. Підвищення їхньої ефективності залежить від рівня розробки на державному рівні цілої низки організаційних та правових питань, серед яких особливо важливими є:

- створення механізмів, які будуть забезпечувати рівні можливості, гарантованого контролю і відповідальності за їх дотриманням;
- зведення до мінімуму пільг, що надаються жінкам у сфері праці, обмеживши таким чином «позитивну» дискримінацію; ці пільги доцільно пов'язувати тільки безпосередньо з репродуктивними функціями жінки, а у інших випадках пільги, пов'язані з вихованням дітей, надавати обом батькам;
- визначення основних суб'єктів, суспільних інститутів, що будуть забезпечувати реалізацію політики рівних можливостей, формування їхніх прав і обов'язків.

Успішному здійсненню заходів державної політики перешкоджають ті обставини, що хоча основні напрями регіонального регулювання ринку праці визначені на загальнодержавному рівні, проте «розмивання» централізованих основ національного ринку стає реальним фактом ізоляції регіональних ринків праці, послаблюється дія принципів єдності в регулюванні, відбувається порушення вертикальних зв'язків в управлінні ринковими процесами. Це є наслідком нерівномірного соціально-економічного розвитку регіонів. Тільки у випадку успішного вирішення цих проблем політика жіночої зайнятості на ринку праці України зможе поступово трансформуватися у форму, притаманну високорозвинутих країнам.

Проблеми зайнятості жінок частіше розглядаються як елементи соціальної політики. Проте, трудовий ресурсний фактор має декілька значень: по-перше, це основний фактор економічного зростання, по-друге, безробітні жінки – це не проблема, а ресурси, які потребують необхідних умов для відтворення.

З урахуванням ситуації на ринку праці для підвищення конкурентоспроможності незайнятого жіночого населення крім традиційних програм, інфраструктурою ринку праці мають впроваджуватися програми сприяння самозайнятості жінок. Особлива роль у цьому належить службі зайнятості, яка здійснює професійну підготовку до ведення власного бізнесу, перепідготовку, підвищення кваліфікації громадян та зацікавлені у поширенні самозайнятості жінок, їхньому соціально-економічному захисті.

Особливої уваги і регулювання потребує також маргінальна економічна діяльність жінок, яка є феноменом соціальної реальності перехідного суспільства. Однак поширення маргінальних форм економічної діяльності, прагнення вийти з-під контролю держави свідчить про те, що ці реформи ще не мають цивілізованого характеру. Умов для легального приватного бізнесу, як і раніше, немає. Широка участь жінок у маргінальних видах економічної діяльності, пов'язана з ризиком і небезпекою для здоров'я, свідчить про невдоволення жінок своїм економічним становищем і

змінами в традиційному розподілі гендерних ролей. Розробляючи заходи економічної та соціальної політики щодо обмеження неформальної маргіналізованої економічної діяльності жінок в Україні, слід насамперед зважати на соціальну неоднорідність цього сектора. Об'єктом впливу мають бути різні за статусом групи жінок, що перебувають у стані неформальної зайнятості. Аналіз показує, що їх повернення до нормальної діяльності – найскладніший процес, але нехтування ними може призвести до серйозних соціальних втрат [3]. В основу мінімізації маргіналізованої діяльності жінок має бути покладено вихід з кризи, поліпшення загальноекономічної ситуації в державі, чому сприяють економічне пожвавлення і стійкий розвиток підприємств, зростання прибутків населення, реальне забезпечення мінімальних соціальних стандартів, соціальна підтримка окремих прошарків населення, контроль за отримуваними і декларованими прибутками [4].

Таким чином, вважаємо, що концепція регулювання зайнятості жінок повинна визначати основні напрями підтримки ефективної зайнятості на основі раціонального розподілу зайнятих шляхом поєднання державних та ринкових механізмів регулювання.

Тому, з метою впровадження основних принципів регуляторної політики на регіональному ринку праці на основі таблиці сформовано концепцію регулювання зайнятості жінок та попередження жіночого безробіття як сукупність положень та методологічних принципів інституціонально-соціального спрямування на сприяння жіночій зайнятості на основі комплексного (цільового) підходу до вирівнювання гендерних диспропорцій на регіональному ринку праці. Концепція дій на регіональному ринку праці визначає основні напрями та пріоритети діяльності органів державної влади по здійсненню державної політики в сфері зайнятості жінок, направленої на підвищення гнучкості ринку праці, розвитку ефективної зайнятості, створенню умов для зниження рівня жіночого безробіття і забезпечення соціальної підтримки безробітних жінок.

Потреба трансформації концепції жіночої зайнятості щільно пов'язана зі змінами, які відбуваються в економіці у зв'язку вимогами ринку. На зміну концепції загальної зайнятості (в тому числі і жіночої) приходять концепція забезпечення бажаної зайнятості і вільного вибору форм зайнятості. Завдяки змінам у законодавстві про зайнятість з'явилася правова база для оновлення принципів функціонування моделі жіночої зайнятості, оскільки нова концепція включення жінок в ринок праці повинна легалізувати і визнати суспільством такі форми трудової діяльності жінок як домашня праця, догляд за дітьми, робота у підсобному господарстві і таке інше.

Удосконалені та конкретизовані концептуальні основи стратегії регулювання зайнятості жінок та попередження жіночого безробіття передбачають розробку механізмів регулювання зайнятості на основі цільової

диференціації заходів за двома основними стратегічними напрямками щодо формування і реалізації конкурентоспроможного потенціалу жінок та повинні фокусуватися на конкретні групи жінок (жінки з неповнолітніми дітьми, жінки передпенсійного віку, жіноча молодь, жінки з вищою освітою або професіонали, які потрапили в кризові сфери зайнятості, сільські жінки). Це дозволить акцентувати і спрямувати заходи на найбільш вагомі, актуальні та проблемні сегменти ринку праці щодо нівелювання об'єктивних і суб'єктивних перепон працевлаштування жінок, підвищити ефективність праці внаслідок усунення гендерної сегрегації та дискримінації.

Процес регулювання зайнятості жінок полягає у виборі пріоритетів (цілей), розробці механізмів та важелів політики регулювання та формуванні заходів впливу на жіночу зайнятість. Тому, регулювання ринку праці жінок, їх зайнятості та умов праці пропонується здійснюється з застосуванням програмно-цільового методу за структурно-функціональною схемою системи регулювання зайнятості, яка являє собою сукупність наступних взаємодіючих підсистем: законодавчо-нормативна база; моніторинг, аналіз, прогноз та інформаційне забезпечення; державне оперативне управління на різних рівнях; соціальний захист та соціальне забезпечення; освіта та просвітницька діяльність; фінансово-економічна підтримка.

Програмно-цільовий підхід консолідує використання економічних, правових, адміністративних механізмів, задіяних в різних сферах економічної діяльності, доповнює існуючу систему управління сукупністю прийомів і способів, що дозволяє через цільові комплексні програми вирішувати гостру проблему безробіття жінок трудоводепресивного регіону. Центральним результатом програмно-цільового підходу є формування заходів регулювання зайнятості жінок на основі розробленої програми дій (стратегічного плану) у відповідності з «деревом цілей», що демонструє розподіл загальної мети на підцілі, завдання та окремі дії різних рівнів.

На основі «дерева цілей» розроблено «Програму регуляторних заходів та організаційних дій у формуванні стратегії сприяння жіночої зайнятості», яка містить у собі комплекс цілеспрямованих завдань, взаємопов'язаних з виконавцями різних рівнів управління та спрямована на досягнення довгострокових цілей. а саме: збільшення доходів працевлаштованих, їх соціальний захист, зростання добробуту сімей, додаткові надходження до бюджету та державних цільових фондів від оподаткування заробітної плати працевлаштованих, зменшення витрат бюджетних коштів на утримання безробітних, стимулювання економічного розвитку регіону тощо, що відображає модель регулювання зайнятості жінок.

Застосування програмно-цільового методу дозволить забезпечити гнучкість, динамізм та адаптованість системи регулювання ринку праці, що в комплексі дасть можливість розробки заходів для ефективного вирішення проблем зайнятості жінок, усунення перешкод досягнення мети. Запорукою збільшення можливостей жінок на ринку праці є розширення доступу жінок до зайнятості у більш широкому переліку видів економічної діяльності промисловості та професій. Здатність суспільства сприймати нові економічні ролі жінок та спроможність економіки створювати нові робочі місця для пристосування до цих ролей є основною передумовою покращення результатів участі на ринку праці для жінок, а також для економічного розвитку в цілому. Рекомендації щодо заходів, що сприятимуть досягненню ефективної політики зайнятості жінок доцільно розділити на декілька груп та адресувати різним структурам, здійснювати їх моніторинг та оцінку економічного та соціального ефекту.

1. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості. : навч. посіб. / В. С. Васильченко. – К. : КНЕУ, 2005. – 252 с. **2.** Петюх В. М. Ринок праці : навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. / В. М. Петюх. – К. : КНЕУ, 2000. – 128 с. **3.** Ісакова Н. Гендерні збіги та відмінності в діяльності й оцінках українських підприємців. / Н. Ісакова // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2002. – №2. – С. 144-153. **4.** Впровадження гендерних підходів. Практичний посібник / Регіональне бюро Програми розвитку ООН по країнах Центральної і східної Європи та СНД. – К. : 2003. – 142 с.

Рецензент: к.е.н., доцент Іванченко А.М. (НУБГП)