

УДК 331.5

Коваль Л.А.
*кандидат економічних наук, доцент,
завідувач кафедри економіки та фінансів
Міжнародного економіко-гуманітарного університету
імені академіка Степана Дем'янука*

ОЦІНЮВАННЯ ІНТЕНСИВНОСТІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ: ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ

ASSESSMENT OF EMPLOYMENT INTENSITY: GENDER ISSUES

АНОТАЦІЯ

Запропоновано методику оцінки інтенсивності входження в ринок праці для поглибленого аналізу процесів зайнятості з погляду гендерного підходу.

Ключові слова: ринок праці, зайнятість, тривалість пошуку роботи, інтенсивність входження в ринок праці, конкурентоспроможність чоловіків і жінок.

АННОТАЦИЯ

Предложена методика оценивания интенсивности вхождения в рынок труда для углубленного анализа процессов занятости с точки зрения гендерного подхода.

Ключевые слова: рынок труда, занятость, длительность поиска работы, интенсивность вхождения в рынок труда, конкурентоспособность мужчин и женщин.

ANNOTATION

The author proposed a methodology for evaluating intensity of entering the labour market for in-depth analysis of the processes of employment in terms of gender approach.

Keywords: labour market, employment, job hunting duration, intensity of entering the labour market, competitiveness of men and women.

Постановка проблеми. Очевидно, що доступ до праці для жінок сьогодні є доволі проблематичним. Про недостатню конкурентоспроможність жінок на ринку праці свідчить їх більшість серед вивільнених усіх груп громадян за показниками незайнятості. Прогресуючу тенденцію до зниження попиту на жіночу робочу силу висвітлює диференціація загального попиту на робочу силу.

Проте молоді жінки з високим професійно-освітнім рівнем не завжди отримують належну роботу, а змушені погоджуватися на роботу менше оплачувану, менше престижну, нижчої кваліфікації, без кар'єрного зростання. Українські жінки є досить активними у професійній діяльності та традиційно вважаються одними із освічених у Європі.

Професійна сегрегація, що ґрунтується на гендерних ознаках, є одним з найбільш важливих факторів, які сприяють закріпленню нерівності жінок на ринку праці. Відтак освітня, професійна підготовка має забезпечити прискорену адаптацію жінок до нових умов праці, високу конкурентоспроможність на ринку праці. Важливим у сучасній ситуації є питання можливості працевлаштування жінок за професією. Але міжстатева конкуренція на ринку праці, поділ професій на «чоловічі» та «жіночі», позиції для жінок, а особливо для молодих

дівчат щодо працевлаштування на посади, що можуть призвести до домагань на робочому місці, не завжди дає очікуваних шансів жінкам для успішного і безпечного працевлаштування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням підвищення ефективності та реформування політики зайнятості, проблемам регулювання зайнятості на ринку праці приділяли увагу провідні вітчизняні та російські науковці такі, як Е.М. Лібанова, О.А. Грішнова, 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. Ржаницина, І.О. Мальцева. Конкуренція на ринку праці часто зводить професійні можливості жінок, особливо молоді, вона зумовлена нерівними позиціями чоловіків та жінок щодо можливостей доступу до праці. О.А. Грішнова зазначає, що «...Поняття конкурентоспроможності громадян на ринку праці розглядається як сукупність характеристик, які визначають порівняльні позиції конкретного працівника на цьому ринку і дозволяють йому претендувати на здобуття певних вакансій...» [1, с. 254].

Формулювання цілей статті (постановка завдання). У зв'язку з високими потребами та бажанням працевлаштуватися досить часто на неprestижну або нижчу за фахом і освітою роботу працевлаштування жінок відбувається масштабніше, ніж пропонує робочі місця для жінок ринок праці, або ж жінки працевлаштовуються на «чоловічі» вакансії. В цьому і полягає парадокс жіночого ринку праці.

Таку ситуацію на вітчизняному ринку праці можна пояснити і тим, що досить часто зняття жінок з обліку у службі зайнятості відбувається з метою працевлаштування не на умовах трудового договору, а нелегально, тобто на незареєстровані робочі місця. Як наслідок, жінка втрачає усі можливі перспективи соціального страхування та захисту.

Відтак залишаються нерівними позиції на ринку праці чоловіків і жінок, а високий рівень економічної активності жінок, рівень освіти та професійних навичок дозволяє конкурувати за престижні робочі місця. Можна зробити висновок про формування на ринку праці України

окремих «професійних сфер» чоловіків і жінок, причому не на користь жінок, оскільки «професійні сфери чоловіків» охоплюють вже не окремі професії, спеціальності, види економічної та промислової діяльності, а керівні сфери господарської діяльності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Відомими українськими науковцями такими, як Д.П. Богиня, О.М. Левченко, М.В. Семикіна, І.Л. Петрова, Д.А. Ратніков, О.І. Цимбал, С.О. Щур досліджувалася конкурентоспроможність робочої сили, а О.А. Грішнова здійснювала оцінку конкурентоспроможності жінок на ринку праці [1, 2]. Наприклад, відповідно до щорічного звіту ООН, конкурентоспроможність країн світу в XXI сторіччі буде визначатися не природними і навіть не фінансовими ресурсами, а кваліфікацією робочої сили. Проте остаточно не встановлено механізмів і інструментів для визначення рівня конкурентоспроможності робочої сили, оскільки ні методологічний, ні теоретичний аспекти дослідження цього питання залишилися незавершеними. Обмеженість інформації, складність та специфіка дослідження процесів на ринку праці не дає можливості отримати абсолютних результатів.

Запропонована Д.А. Ратніковим [3] методика оцінки конкурентоспроможності робочої сили як на макро-, так і на мікрорівні з використанням доступної інформаційної бази може бути доповнена і використана щодо жінок з врахуванням специфіки їх зайнятості та умов працевлаштування. Такий підхід можна використовувати як загальнометодологічний підхід у дослідженнях конкурентоспроможності робочої сили.

Оскільки у періоди циклічного спаду, коли пропозиція робочої сили випереджає створення нових робочих місць, спостерігається виникнення масового і хронічного безробіття. Така ситуація склалася і на ринку праці України. Середня тривалість пошуку роботи безробітного населення впродовж 2000-2013 рр. становила 6-10 місяців [4]. Частка безробітних (за методологією МОП), які шукали роботу понад 1 рік, у 2013 році порівняно з 2000 скоротилася на 34,5%, хоча у 2009 році цей показник був найнижчим та складав 14% [4].

Відмінності середньої тривалості безробіття серед жінок та чоловіків впродовж періоду дослідження є незначними та спостерігалися лише у 2006 та 2012 рр., однак частка осіб, які шукали роботу або намагалися організувати власну справу довше одного року є більшою для жінок, ніж для чоловіків [4]. Така ситуація на ринку праці може призвести до зниження мотивації жінок до працевлаштування, зниження їх економічної активності, зростання чисельності жінок, що зневірилися у пошуках роботи та, врешті, до застійного або хронічного безробіття.

Так, В.С. Васильченко зазначає, що тривалість безробіття є однією з важливих характе-

ристических ринку праці, оскільки відображає його гнучкість та стан державного управління зайнятостю [5, с. 94]. Тому існує необхідність у нових методичних підходах до оцінювання рівня конкурентоспроможності жінок для використання отриманої інформації у розробці механізмів регулювання зайнятості жінок як на рівні регіонів, так і держави загалом.

Припустимо, що одним із основних критеріїв визначення рівня конкурентоспроможності жінок на ринку праці є показник тривалості їх пошуку роботи, тобто термін часу, протягом якого безробітні жінки були непрацевлаштованими. Тривалий період перерви в роботі досить небезпечний, оскільки втрата зв'язків з ринком праці спонукає жінок до бездіяльності, зниження професійних якостей і практичних навичок, комунікаційних властивостей, професіоналізму. І, як наслідок, такі жінки швидко переходять до складу маргіналів.

Існує ще один негативний результат таких змін: діти, дивлячись на матерів, у яких відсутня мотивація до праці, самі можуть опинитися у такому ж стані. Жінка, яка давно вийшла з ринку праці, також мало цікавить роботодавця, який хоче найняти працівника, готового приступити до праці негайно, а не витрачати час і кошти на його адаптацію. Дослідження доцільно проводити, порівнюючи дані чоловіків і жінок з метою визначення загальних тенденцій та відмінностей, що залежать від статі безробітних [6].

На основі показників безробіття можна визначити рівень адаптованості на ринку праці через коефіцієнт інтенсивності входження в ринок праці, якщо одним із критеріїв визначення конкурентоспроможності на ринку праці є показник тривалості їх пошуку роботи, тобто термін часу, протягом якого особи були безробітними. Рівень інтенсивності входження в ринок праці пропонується визначати:

$$K_{in} = \frac{Ч_{ш}}{Ч_n},$$

де, K_{in} – коефіцієнт інтенсивності входження в ринок праці,

$Ч_{ш}$ – чисельність безробітних, які перебували у пошуках роботи у терміни, що менше середнього,

$Ч_n$ – чисельність безробітних, які шукали роботу довше, ніж середній термін пошуку роботи за відповідний період.

Економічний зміст коефіцієнта інтенсивності входження в ринок праці показує співвідношення між чисельністю безробітних, які швидко працевлаштовуються ($Ч_{ш}$) завдяки наявності конкурентних переваг і готовності до працевлаштування та чисельністю безробітних, для працевлаштування яких необхідно більш тривалий термін, що перевищує середній ($Ч_n$).

На основі статистичних даних середньої тривалості безробіття і питомої ваги жінок і чоловіків, які перебували в статусі безробітних

Таблиця 1

Розрахунок рівня інтенсивності входження в ринок праці України у розрізі статей, 2000-2013 рр.*

Назва показників	Роки													
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Жінки														
Середня тривалість пошуку роботи, місяців	10	10	10	9	8	7	7	6	6	6	7	6	7	6
Частка осіб, які перебували у статусі безробітних довше за середню тривалість безробіття, %	67,3	65,9	63,7	60,6	58,4	47	43,7	41,3	35,2	33,8	45,4	38,7	43	39,1
Чисельність осіб, які шукали роботу довше, ніж середній термін пошуку роботи, осіб	702,881	740,518	637,637	558,126	503,291	331,068	298,952	258,538	220,986	258,131	321,069	273,841	286,681	248,989
Чисельність осіб, які шукали роботу менше середнього терміну пошуку роботи, осіб	341,519	383,182	363,363	362,874	358,509	373,332	385,148	367,462	406,814	505,569	386,131	433,759	380,019	387,811
Коефіцієнт інтенсивності входження в ринок праці жінок	0,49	0,52	0,57	0,65	0,71	1,13	1,29	1,42	1,84	1,96	1,20	1,58	1,33	1,56
Чоловіки														
Середня тривалість пошуку роботи, місяців	10	10	10	9	8	7	6	6	6	6	7	6	6	6
Частка осіб, які перебували у статусі безробітних довше за середню тривалість безробіття, %	62,9	64,5	62,6	58,7	59,6	46	40,3	36,9	34,3	33,5	43	34,9	36,9	36,3
Чисельність осіб, які шукали роботу довше, ніж середній термін пошуку роботи, осіб	711,965	756,263	658,489	583,948	564,293	376,786	306,159	271,805	246,994	379,522	431,978	337,413	347,524	326,845
Чисельність осіб, які шукали роботу менше середнього терміну пошуку роботи, осіб	419,935	416,238	393,411	410,852	382,507	442,314	453,541	464,795	473,106	753,379	572,622	629,387	594,276	573,555
Коефіцієнт інтенсивності входження в ринок праці чоловіків	0,59	0,55	0,60	0,70	0,68	1,17	1,48	1,71	1,92	1,99	1,33	1,87	1,71	1,75

*Розраховано за даними Додатку до листа Держстату України від 18.03.2015 № 15.2-20/365 ПІ

довше за середню тривалість безробіття, проведені розрахунки та зведені в таблицю 1.

За даними таблиці 1 середня тривалість пошуку роботи жінок і чоловіків на ринку праці України має стійку тенденцію до зниження, що свідчить про позитивні зрушення у темпах працевлаштування, проте негативним явищем є зростання частки жінок і чоловіків, які перебували у статусі безробітних довше за середню тривалість, причому найвищого значення цей показник набув у 2005 році. Це свідчить про складну ситуацію у сфері зайнятості і зростання несприятливих тенденцій у процесі формування конкурентоспроможності робочої сили.

Таблиця 2

Шкала рівнів інтенсивності входження в ринок праці

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

Значення рівня інтенсивності входження в ринок праці може змінюватися від 0 до ∞, тому пропонуємо здійснювати аналіз цих рівнів за наведеною шкалою (табл. 2).

При критичному рівні входження в ринок праці чисельність осіб, які тривалий час є безробітними значно перевищує (більше, ніж у двічі) чисельність осіб, для яких пошук роботи короткотривалий. Тому і ризик потрапляння їх в категорію «зневірених» є досить високим. Такий стан, особливо жіночого сегменту ринку праці, свідчить про потребу у невідкладних інтенсивних заходах, сприяючих прискоренню працевлаштування жінок з використанням жорстких патерналістських важелів державного впливу. Нижній межі цього діапазону відповідає ситуація на ринку праці, при якій усі зареєстровані безробітні перебувають у стані незайнятості довготривалий термін.

Низький рівень входження в ринок праці відповідає ситуації, при якій чисельність безробітних жінок і чоловіків з тривалим терміном безробіття у двічі більше чисельності осіб, для яких термін пошуку роботи менше середнього.

Така ситуація на ринку праці також повинна викликати занепокоєння, оскільки ризик безробіття залишається досить високий, а швидкість працевлаштування є досить чутливою до умов ринку праці, особливо в кризовій ситуації.

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

Нижня межа високого рівня інтенсивності входження в ринок праці, при якому чисельність осіб, які шукають роботу довше середнього терміну у двічі менше чисельності осіб, які працевлаштовуються швидше, відповідає оптимістичній ситуації на ринку праці, оскільки темпи працевлаштування жінок і чоловіків зростають, скорочується термін

незайнятості. І тому, навіть при переважній чисельності серед безробітних такі особи інтенсивніше працевлаштовуються.

З рисунку1 видно, що показник інтенсивності входження в ринок праці за досліджуваний період мав найнижчі значення у 2000-2004 рр., що відповідало низькому рівню і свідчило про подвоєну перевагу чисельності безробітних чоловіків і жінок, які шукали роботу довше середнього терміну. Причому 2000 рік для працевлаштування жінок був особливо складним, оскільки коефіцієнт входження в ринок праці був нижче межі 0,5 і відповідав критичному значенню. Таку ситуацію пояснює обмеженість робочих місць для жінок, низький рівень оплати праці, який пропонується за заявленими вакансіями, або відсутність мотивації та готовності до працевлаштування.

Починаючи з 2004 року показники інтенсивності входження в ринок праці для чоловіків і жінок мали стійку позитивну тенденцію зростання: у 2005 році була перетнута межа низького рівня і у 2009 році цей показник мав максимальне значення як для чоловіків, так і для жінок майже 2,0, що відповідало наближенню до високого рівня.

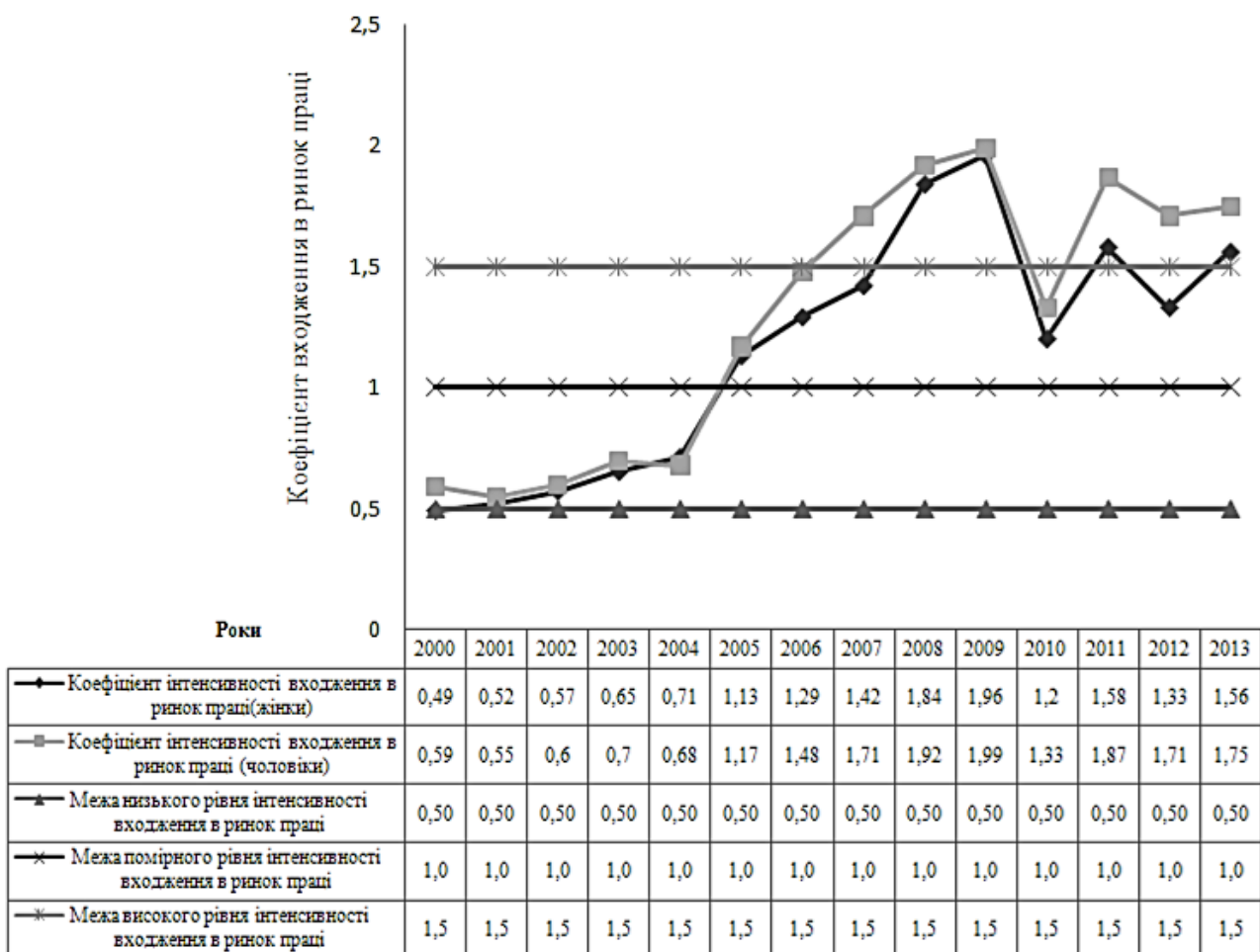


Рис. 1. Динаміка зміни коефіцієнта інтенсивності входження в ринок праці України для чоловіків і жінок, 2000-2013 рр.*

*Розраховано за даними Додатку до листа Держстату України від 18.03.2015 № 15.2-20/365 ПІ

Однак у 2010 році спостерігаємо стрімке зниження інтенсивності працевлаштування, що можна пояснити наслідками фінансової кризи на ринку праці. Але позитивним є те, що значення показника не перетнуло межі низького рівня, що відповідає 1,0.

З 2010 до 2013 рр. відбуваються коливання значень показника інтенсивності входження в ринок праці з 1,2 до 1,87, що знаходиться у межах помірних та високих значень. Але саме у цей період існують розбіжності у темпах працевлаштування для чоловіків і жінок: чоловіки мають на 0,13-0,38 вищі значення коефіцієнта інтенсивності входження в ринок праці, ніж жінки, що підтверджує необхідність додаткових заходів сприяння працевлаштуванню жінок, оскільки вони мають нижчі конкурентні можливості.

Звичайно, оцінка конкурентоспроможності на ринку праці тільки на основі аналізу тривалості пошуку роботи або терміну безробіття не може дати об'єктивний результат, оскільки на рівень конкурентоздатності впливають і інші фактори – освіта, вік, трудові навички і досвід, мобільність робочої сили, наявність робочих місць відповідно до потреб характеру зайнятості жінок, їх ділові якості, загальний економічний рівень розвитку регіону та інші.

Необхідно усвідомлювати, що зростання конкурентоспроможності жінок відбуватиметься з ростом їх економічної активності при створенні таких умов економічного розвитку, за яких будуть зняті усі перешкоди для входження жінок на ринок праці. Позитивні наслідки таких дій сприятимуть раціональному використанню ресурсів, зростанню якості та продуктивності праці. Тому необхідно

визначити та прийняти як пріоритет державної політики в галузі жіночої зайнятості підвищення конкурентоспроможності жіночих ресурсів праці та прискорення їх адаптації до нових економічних відносин.

Висновки. Узагальнення діючих на практиці методик і показників оцінювання зайнятості дозволяє констатувати, що, як правило, кожний з підходів окремо не забезпечує комплексності оцінювання, оскільки аналізує лише деякі його аспекти. Тому, для доповнення оцінки особливостей зайнятості на ринку праці запропоновано показник, який має інформаційну основу, доступність збору інформації, може бути використаний для моніторингу відмінностей результатів впливу заходів регулювання зайнятості на чоловіків і жінок.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Грішнова О.А. Людський розвиток: навч. посібник. / О.А. Грішнова. – К.: КНЕУ, 2006. – 308 с.
2. Грішнова О. Гендерні особливості конкурентоспроможності громадян на українському ринку праці / О.Грішнова // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 4. – С. 3-8.
3. Ратніков Д. Методика оцінки рівня конкурентоспроможності робочої сили / Д. Ратніков // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 1. – С. 8-12.
4. Додаток до листа Держстату України від 18.03.2015 № 15.2-20/365 ПІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua.
5. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості: навч. посіб. / В.С. Васильченко. – 2-ге вид., перероблене і доповнене. – КНЕУ, 2008. – 456 с.
6. Петрова І. Регулювання зайнятості у світлі глобалізаційної перспективи / І. Петрова // Соціальний захист. – 2005. – № 4. – С. 38-42.