

Проблеми зайнятості жінок Рівненської області

Питання зайнятості жінок є невід'ємним супутником низки проблем, що супроводжують становлення повноцінного ринку праці та є наслідком тривалої економічної й соціальної кризи. Умови формування ринку праці Рівненщини ускладнились економічним занепадом, стагнацією й значним зменшенням обсягів виробництва. Це вплинуло на поглиблення кризових процесів у сфері зайнятості населення та збільшення рівня зареєстрованого і незареєстрованого безробіття. Через це вирішення питань зайнятості й соціального захисту нині є проблематичним. Головною метою зайнятості жінок на ринку праці Рівненщини є надання їм широких можливостей для забезпечення політичного, економічного і соціального статусу. Всебічна участь жінок необхідна у продуктивному і репродуктивному житті, із загальною відповідальністю за ведення домашнього господарства та виховання дітей. Теза, що панувала впродовж багатьох десятиріч про повну або загальну зайнятість населення, вивела нашу державу на одне з перших місць за рівнем зайнятості жінок, а в уявленні суспільства міцно закріпився стереотип працюючої жінки. Під цей стереотип на державному рівні робилась спроба створювати відповідні умови у сфері трудової діяльності й побуту. Проте недостатній ступінь соціально-економічного розвитку, низький рівень матеріально-технічної бази завжди вступали у суперечність, коли йшлося про раціональне використання жіночої праці й тим самим накопичувались практично невирішені проблеми. Іншими словами, проблеми використання жіночої праці виникли не раптово. Вони стали наслідком гіпертрофованої соціально-адміністративної системи.

З точки зору законодавства жінки й чоловіки у сфері зайнятості мають однакові права. Проте на практиці часом буває інакше. Тому більшості працездатних жінок вкрай важко адаптуватися до ринкових змін в економіці. І це зрозуміло, адже вони через складні соціальні функції й навантаження, зумовлені материнством, є менш конкурентно спроможними на ринку праці. Сучасні кризові реалії призвели до того, що жінки, порівняно з чоловіками, мають менше можливостей працювати за наймом, займатися підприємницькою діяльністю, а також перспектив для професійного зростання. Це спричинило посилення дискримінації жінок в оплаті праці, умовах працевлаштування тощо.

Прикладом дискримінації жінок в оплаті праці можуть послугувати дані про співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків. Загалом на Рівненщині в галузях економіки це співвідношення становить 3/4 і навіть у такій традиційно «жіночій» галузі, як невиробничі види побутового обслуговування населення, де питома вага жінок у загальній чисельності штатних працівників сягає 90%, співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків становить 70,8%.

Безперечно, усі ці чинники впливають на рівень зайнятості жінок, який останнім часом має тенденцію до різкого зниження. Лише впродовж 1998 року чисельність жінок Рівненщини, зайнятих у суспільному виробництві, зменшилась на 11 тис. Серед «жіночих» і надалі залишаються такі сфери, як охорона здоров'я, соціальне забезпечення, народна освіта, торгівля й громадське харчування, сільське господарство, легка промисловість, де працює понад 76% усіх зайнятих жінок.

Безперечно, в основі зменшення зайнятості жінок покладено як суб'єктивні, так і об'єктивні причини. В умовах, коли скорочення працюючих набуло масового характеру, а контроль за дотриманням законодавства низився, керівникам підприємств у багатьох випадках економічно вигідно зберігати робочі місця за чоловіками. Необхідно врахувати й те, що роздержавлення підприємств, їх перепрофілювання чи просто банкрутство, як правило, призводять до значних кадрових змін. Однак головне полягає в тому, що процеси реструктуризації чи взагалі зміни в економіці проходять осторонь, не торкаючись інтересів людей. Численні звільнення в сучасних умовах не супроводжуються створенням, а головне виконанням відповідних програм розширення робочих місць, немає умов для вільної міграції робочої сили, вкрай повільно, незважаючи на багаторазове декларування, розвивається приватна сфера господарювання.

Актуальною є проблема умов праці жінок. Якщо загальна чисельність зайнятих жінок знижується, то чисельність жінок, котрі працюють у шкідливих умовах, зростає. Лише протягом 1997 року на Рівненщині цей показник зріс на 22,33 тисяч осіб.

Дедалі частіше жінки прагнуть одержати будь-яку роботу, незважаючи на умови праці, оскільки для багатьох із них вона є єдиним джерелом забезпечення сім'ї. Окрім цього, така робота дає право пільгового виходу на пенсію.

В умовах масового скорочення працюючих, зниження контролю за дотриманням чинного законодавства на багатьох підприємствах вигідно зберігати, так би мовити, «чоловічі» робочі місця, або при прийомі на роботу віддавати перевагу саме чоловікам.

На тлі загального вивільнення попит на жіночу робочу силу в порівнянні з попитом на чоловічу робочу силу за станом на 1 січня 1998 року в 4 рази менший (так попит на робочу силу за сферами економічної діяльності на 1 січня 1998 року в загальному становив 374 чоловіки, а на жіночу робочу силу лише 92 чоловіки).²

Нині в загальній структурі зайнятих жінок Рівненської області питома вага приватної сфери господарювання становить лише 16%. Приватною сферою її можна назвати лише умовно, оскільки більша частина цієї категорії жінок зайнята переважно індивідуальним бізнесом або в особистому підсобному господарстві. На частку цих двох видів зайнятості в структурі працівниць приватного сектора припадає близько 80%. На сьогоднішній день поки що в основу зайнятості у приватному секторі покладена тяжка праця. Стурбованість викликає висока питома вага жінок найактивнішого працездатного віку, зайнятих цими видами діяльності. Так як у державному секторі у віці 20-29 років вони становлять 49%, то серед самозайнятих - понад 57%. Державний протекціонізм як самозайнятість, так і особистого підсобного господарства в сучасних умовах об'єктивно виправданий. Він дає змогу зберегти стабільність у суспільстві і підтримувати життєвий рівень населення. Проте поширення такого виду діяльності є імітування добробуту у сфері зайнятості, особливо серед жінок. Тому стратегічною лінією держави мусить стати розширення приватного сектора господарювання, передусім малих підприємств. Певним кроком у цьому напрямі став Указ Президента України «Про усунення обмежень, що стримують розвиток підприємницької діяльності», який підписано у лютому 1998 року. Головна мета - легалізувати тіньовий бізнес через усунення обмежень у сфері підприємницької діяльності й удосконалення механізму оподаткування. Це дасть змогу багатьом жінкам організувати власну справу, вийти із тенет тіньової економіки.

На підтримку цього аргументу, як приклад, можна подати стан зайнятості жінок на орендних підприємствах, чисельність жінок і чоловіків тут, практично, однакова. Крім того, як свідчать статистичні дані Рівненської області, на них одна із наймолодших вікова структура жіночої робочої сили, чисельність жінок у віці 20-39 років тут сягає за 54%. Незважаючи на подібність проблем, які мають нині підприємства усіх форм власності, орендні мають більше шансів вистояти завдяки молодим, мобільним колективам і оперативній роботі. Безумовно, діяльність багатьох із них не може слугувати прикладом економічної ефективності, але за усунення перешкод, вони можуть стати однією із форм забезпечення зайнятості, зокрема жінок.

Центрами зайнятості області проводиться відповідна робота у сприянні зайнятості жінок. Проте в умовах зупинення виробництва, руйнації державної системи побутового обслуговування, торгівлі й громадського харчування, закладів охорони здоров'я, освіти вирішення цієї проблеми є вкрай важким. Нині жінкам важко влаштуватися навіть прибиральницями, гардеробницями, двірниками.

Згідно зі ст.5 Закону України «Про зайнятість населення» держава забезпечує надання додаткових гарантій для працевлаштування соціально незахищених категорій населення, котрі потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, у тому числі:

- жінкам, котрі мають дітей віком до 6 років;
- одиноким матерям, які мають дітей віком до 14 років або дітей-інвалідів;
- молоді, котра закінчила або припинила навчання у середніх або загальноосвітніх школах, професійно-технічних закладах освіти, звільнилася зі строкової військової або альтернативної служби і якій надається перше робоче місце, дітям-сиротам, котрі лишилися без піклування батьків, а також особам, яким виповнилося 15 років і котрі за згодою одного із батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу;
- особам передпенсійного віку;
- особам, звільненим після відбуття покарання або примусового лікування.

Розглядаючи проблеми зайнятості жінок, не можна обійти використання їхньої праці безпосередньо у галузях економіки. Саме на галузевому рівні відбуваються процеси формування перерозподілу, вдосконалення професійного й кваліфікаційного рівня. Тут виникають найгостріші проблеми, пов'язані з використанням робочої сили. У галузях економіки зосереджена переважна частина усіх зайнятих жінок. Не лише в традиційно «жіночих» - закладах охорони здоров'я, освіти, торгівлі, де їхня частка переважає, а майже в усіх галузях матеріального виробництва жінки становлять від третини до половини працюючих. Питома вага зайнятості жінок у галузях промисловості, за статистичними даними, по Рівненській області становить:

- в енергетичній промисловості - 31,9%,
- в металообробній - 38,1%,
- в машинобудівній - 42,3%,
- в хімічній - 46,7%,
- в деревообробній та паперово-целюлозній - 51,3%,
- в промисловості будівельних матеріалів - 39,8%,
- в легкій промисловості - 76,4%,
- в харчовій промисловості - 57,1%.

Якщо аналізувати статистичні дані за статистичним щорічником Рівненської області щодо зареєстрованого безробіття, спостерігаємо такий результат: із загальної кількості безробітних на кінець 1997 року, що становить 25357 осіб - 2733 особи - жінки, тобто 20,55%.

Ситуація, що склалася на ринку праці, свідчить про те, що найбільші труднощі з працевлаштуванням вини-

кають через те, що попит у робітничих професіях окремих підприємств, закладів і організацій становить 80-90%. Усе це призводить до переоцінювання жіночого стереотипу зайнятості і престижності професій у сфері послуг. Міжпрофесійна рухомість жінок практично не розвивається по вертикалі, а лише по горизонталі. На рівень зайнятості жінок значно впливають форми власності підприємств, на яких вони працевлаштовуються. Так, із загальної чисельності працевлаштованих, жінки на державних підприємствах Рівненської області становили 44,4%, а на приватних - 55,2%. Це свідчить про те, що нові підприємства пов'язані з торговельно-посередницькою діяльністю, де потрібні жінки для надання послуг.

Водночас процес скорочення робочої сили, який охопив більшість галузей, безперечно торкнувся жінок. Причому наймасштабніше за розмірами вивільнення відбувається, з одного боку, в традиційно «жіночих» галузях, а з іншого боку, в тих, де найбільша чисельність працюючих. На чотири галузі економіки - промисловість, сільське господарство, освіту й торгівлю - нині припадає близько 90% загального скорочення жінок. Особливо великих зрушень зазнали легка, текстильна, харчова промисловості, в яких чисельність персоналу зменшилась майже наполовину, що значно вплинуло на загальний рівень зайнятості жінок. Дослідження свідчать, що зпоміж вивільнених жінок лише 17% працевлаштовується на роботу в результаті міжгалузевого перерозподілу, трохи більше, ніж 20% виходить на пенсію, а решта поповнює підприємців-індивідуалів і особисте підсобне господарство або залишається зовсім без роботи. Тільки за офіційними даними, чисельність незайнятих жінок працездатного віку у 1997 році в межах Рівненської області становила понад 13,296 тис.чол., або близько 20,55%.

На увагу заслуговує й питання вимушеної незайнятості жінок, що існує у вигляді скорочення робочого часу працюючих за ініціативою адміністрації. За офіційними даними Обласного Відділу Статистики Рівненської області, на початку 1998 року у відпустках з ініціативи адміністрації, перебувало 6,5% жінок і 5,5% чоловіків. В умовах неповного робочого часу працювали 5,3% жінок і 3,9% чоловіків. Особливо великих розмірів вимушена незайнятість набула на промислових підприємствах традиційно жіночих галузей. Протягом минулого року в неоплачуваних відпустках з ініціативи адміністрації по Рівненській області у легкій промисловості перебувало 62,5% працюючих, у харчовій - 37,1%. Розширюються не лише розміри, а й тривалість відпусток. У тій самій легкій промисловості у відпустках терміном більше від одного місяця знаходилося 29,9%. У харчовій - 13,7% усіх працюючих. Якщо до цього додати вимушені простой через незадовільну організацію праці й застаріле устаткування, то вимушена незайнятість буде набагато більшою. Отже, можна вважати, що в сучасних умовах реальний рівень зайнятості жінок набагато нижчий за офіційно вказаний.

Викликає занепокоєння й зростаючий розрив у заробітній платі чоловіків і жінок. За рівнем заробітної плати жінки, причому в усіх, навіть найрозвинутіших країнах, завжди стояли нижче від чоловіків. Це є одним із яскравих проявів дискримінації. Проте в Україні цей розрив нині навіть більший, ніж у попередні роки. Причому, він має місце в усіх, без винятку, галузях економіки. На кінець минулого року заробітна плата жінок в еквіваленті повної зайнятості в цілому становила лише 65% заробітної плати чоловіків.

Слід виокремити проблему умов праці жінок. В умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, працює 15% загальної чисельності жінок. Із них на частку

промисловості припадає понад 90%. Тут майже кожна працівниця зайнята на таких роботах, а в легкій промисловості, машинобудуванні й металообробці в шкідливих умовах працює від 12 до 40% жінок. Їхня праця, особливо старшого покоління, широко використовується на роботах, пов'язаних з токсичністю, високими або низькими температурами, загазованістю, підвищеними шумами тощо.

Не можна сказати, що держава не надає увагу цьому питанню. В Україні створено спеціальний Комітет по нагляду за охороною праці. Праця жінок регламентується переглянутими й доповненими у 1993 р. «Переліком важких робіт і робіт із шкідливими умовами праці, на яких забороняється використання праці жінок» і «Граничними нормами пересування і підіймання важких предметів жінками». Однак у багатьох випадках затверджені нормативи не діють. Тут існує багато причин і з боку державного регулювання, і обладнання на підприємствах, і з боку жінки, що працює. За таких умов, що існують на ринку праці, на кожне вакантне місце в Рівненській області є 20 чоловік, для керівників, поза законами, вигідно використовувати неконкурентноспроможну працю жінки. До того ж, у багатьох випадках жінки самі прагнуть одержати таку роботу, оскільки для багатьох із них вона є єдиним джерелом забезпечення сім'ї. Має значення і те, що робота в шкідливих умовах дає змогу пільгового виходу на пенсію.

На проблему зайнятості жінок суттєво впливало б створення відповідних робочих місць. Проте організаційно-правовий механізм створення нових і збереження ефективно діючих робочих місць відсутній. Це призвело до того, що не створюються додаткові робочі місця як за рахунок місцевих бюджетів, так і коштів Державного фонду сприяння зайнятості. Фактично вирішення цієї важливої державної проблеми перекладено на приватний сектор і підприємців, яких полишили на самовивживання.

На стан створення нових робочих місць негативно впливає й чинне податкове законодавство, яке не стимулює ні інвестиційний процес, ні виробництво.

Окрім працевлаштування, в області проводиться значна робота щодо залучення жінок, за їх згодою, до участі в оплачуваних громадських роботах. Протягом 1998 року у громадських роботах взяло участь 1245 жінки (61,4% загальної чисельності громадян, направлених на громадські роботи).

Проводиться також і профорієнтаційна робота. Профорієнтаційними послугами було охоплено близько 7 тисяч жінок. Надано майже 12,4 тис.чол. Профорієнтаційних послуг, із них 10,2 тис. професійних інформацій, 960 консультацій, 1240 проведено профвідборів з метою направлення на перенавчання.

Упродовж цього самого періоду було організовано професійне навчання (перенавчання) для 2149 жінок, що становить 71,4% загальної чисельності незайнятих громадян, охоплених професійним навчанням. Для підвищення конкурентноздатності жінок на ринку праці й можливості залучення їх до самозайнятості організовується навчання з таких професій, як швачка, перукар, продавець, кондитер, кухар, бухгалтер, організатор малого бізнесу тощо. Значний відсоток жінок, які охоплені професійним навчанням і залучені до виконання громадських робіт, свідчить про високу активність й професійну мобільність порівняно з незайнятими чоловіками.

Окрім згаданих активних напрямків роботи служби зайнятості, існує, так би мовити, пасивний - виплата допомоги у разі безробіття для осіб, яким вона не в змозі допомогти у працевлаштуванні. За станом на 01.10.98р. допомогу одержувало 48,4% жінок.

Зазначимо, що з метою працевлаштування незайнятого населення, зокрема жінок, проводяться масові заходи: дні профорієнтації, ярмарки вакансій, кар'єр, семінари для безробітних та ін.

Проблема зайнятості жінок віддзеркалює проблеми, що існують у нашому суспільстві загалом.

Що ж робить служба зайнятості для поліпшення ситуації?

По-перше, налагоджує відносини з підприємствами з метою працевлаштування незайнятих громадян, у тому числі жінок.

По-друге, сприяє самозайнятості громадян шляхом навчання новим професіям, які дають змогу відкрити нову справу.

У період формування цивілізованого ринку праці служба зайнятості намагається вживати упереджувальних заходів з метою запобігання масового безробіття, накопичує досвід роботи з незайнятим населенням, яке сприяє громадському усвідомленню змін у державній політиці зайнятості, підвищує рівень професійної мобільності тих, хто бажає працювати.

Однак для докорінного поліпшення ситуації на ринку праці треба реалізувати низку організаційно-економічних заходів, а саме:

- узгодження державної політики зайнятості зі структурною перебудовою економіки й одночасним стимулюванням підприємництва, у тому числі зниженням податкового тиску на вітчизняного товаровиробника;

- забезпечення фінансової підтримки підприємств, що створюють нові робочі місця та розвивають місцеву інфраструктуру;

- надання податкових пільг вітчизняним і закордонним інвесторам за умови, що інвестиції спрямовані на розширення сфери продуктивної праці й виробництво конкурентноспроможної продукції;

- постійне удосконалення законодавчих актів щодо підприємницької діяльності, державних програм підтримки малого й середнього бізнесу в аспекті стимулювання нових робочих місць і одночасно навчання підприємців;

- забезпечення реальної підтримки незайнятих громадян в організації самостійної зайнятості. Перевагою цих заходів має стати те, що вони потребують значно менше коштів, аніж створення додаткових робочих місць за наймом;

- широке впровадження режимів скороченого робочого дня, тижня;

- збільшення терміну оплачуваної відпустки для догляду за дитиною.

Окрім цього, подальшого удосконалення вимагає система підвищення ефективності формування тимчасових робочих місць для громадських робіт. Практичної реалізації вимагає запровадження системи соціального партнерства щодо створення і збереження діючих робочих місць.

З огляду на це необхідно:

- відновити статус Державного фонду сприяння зайнятості населення як самостійної фінансової одиниці, що дасть змогу забезпечити конкретним джерелом фінансування створення додаткових робочих місць як для працевлаштування, так і проведення оплачуваних громадських робіт, надання безпроцентної позики безробітним для заняття підприємницькою діяльністю;

- у проекті Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про оподаткування прибутку підприємств» передбачити зменшення суми податку на прибуток на суму витрат, пов'язаних зі створенням додаткових робочих місць для працевлаштування чи організації оплачуваних громадських робіт або використанням

понад встановлену квоту праці осіб, котрі потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці (але не більше, приміром, від 50% суми нарахованого податку на прибуток);

- відобразити у Законі України «Про обов'язкове соціальне страхування на випадок безробіття» механізм надання дотації роботодавцям для створення робочих місць. Компенсацію цих витрат доцільно проводити за рахунок коштів соціального страхування у разі безробіття.

На мій погляд, реалізація зазначених заходів створить відповідні умови для стимулювання організації нових робочих місць, сприятиме легалізації підприємницької діяльності, забезпечить дієвість фінансово-кредитних важелів, що регулюватимуть процеси вивільнення і працевлаштування громадян, з метою їх подальшої продуктивної діяльності на підприємствах різних форм власності.

Саме від вирішення цих важливих проблем залежить досягнення успіху в усіх напрямках реалізації активної політики зайнятості.

Література

1. Абрамов В.М. Нормування праці.- К., 1995.
2. Батышев С.Я. Подготовка рабочих кадров.- М.: Экономика, 1984.
3. Бреева Е.А. Население и занятость.- М.: Финансы и статистика, 1996.
4. Котляр З.А. Структура занятости населения.- М.: Наука, 1995.
5. Петюх В.М. Ринок праці та зайнятість.- К., 1997.
6. Статистичний щорічник Рівненської області. Рівненське обласне управління статистики.- 1997.
7. Федорчук Д. Економіко-статистичний аналіз факторів ефективності використання робочої сили.- К., 1995.