

IV. Висновки. Отже, держава повинна першочергово забезпечити рівні соціальні умови для населення незалежно від місця проживання. Це може бути здійснено як за рахунок системи фінансового вирівнювання, так і за рахунок створення відповідних умов для господарювання регіонів, за яких було б можливе не тільки просте, а й розширене регіональне відтворення соціальної сфери.

1. Бариз В., Ледебур Л. Нові регіональні економіки. Пер.з англійської Андрій Пехник. – Львів: Літопис, 2003. – 196 с.

2. Герасимчук З.В. Класифікація соціально-проблемних регіонів та напрямки формування у них політики сталого розвитку // Регіональна економіка. – 2001. – №2. – С.77–84.

3. Бейлі Р. Регіональна політика в Україні / Регіональна політика та регіональний розвиток в Україні: Досягнення та напрямки подальшого руху. Конференція Світового банку, Київ, листопад, 2001.

4. Масловська Л. Оцінка внутрішньо-регіональних відмінностей соціально-економічного розвитку як основа диференційованої регіональної політики на мезорівні // Регіональна економіка. – 2002. – № 2. – С. 163–168.

5. Людський розвиток регіонів України: методика оцінки та сучасний стан / Рада з вивчення продуктивних сил України. ПРООН, 2002. – 123 с.

In the article the influence of socio-economic development of regions on their financial possibilities is explored. The regional features of socio-economic development, which have a direct influence on forming of interbudgetary relations in Ukraine, are classified.

Косенко Є. В.

ГЕНДЕРНА ОЦІНКА РИНКУ РОБОЧОЇ СИЛИ – ЯК СКЛАДОВА ЕКОНОМІЧНОЇ ОЦІНКИ ІНВЕСТИЦІЙНИХ РЕСУРСІВ

Стаття присвячена моніторингу нових тенденцій на ринку праці з урахуванням гендерних відмінностей в частках економічно активного населення. В статті робиться висновок про необхідність впровадження гендерних підходів в оцінці показників та тенденцій ринку праці.

Ключові слова: гендерний баланс, гендерно-чутливий індекс розвитку, продуктивна і репродуктивна праця, рівень економічної активності, безробіття.

1. Вступ. Для забезпечення моніторингу нових тенденцій на ринку праці, як то тривалість робочого дня, часткова зайнятість, стан справ у сфері зайнятості, безробіття, витрати на оплату години робочого часу і т.ін., цей набір показників в масштабах країни на ринку праці розроблено Міжнародною організацією праці (МОП). Хоча щодо кожного із зазначених показників було докладено зусиль, аби підкреслити його гендерний вимір, значна частина практичних працівників, зрозуміють, що гендерно – диференційовані дані не завжди легко знайти та використати. Тому необхідно докласти максимум зусиль для впровадження гендерних підходів та тенденцій на ринку праці в оцінці

показників.

Першим і головним показником – є економічна активність і використання часу. Гендерні відмінності у частках економічно активного населення часто використовуються як показник гендерної рівності в певному суспільстві. Наприклад, частка жінок серед усього економічно активного населення є одним з трьох основних показників, які використовуються для розрахунку гендерно – чутливого індексу розвитку.

Передусім слід зазначити, що хоча частка чоловіків серед економічно активного населення в усьому світі є незмінно високою, щодо частки жінок, у різних країнах світу існують істотні відмінності. Найчастіше мала частка жінок серед економічно активного населення свідчить про наявність стійких культурних стереотипів стосовно гендерних ролей, які сприяють утриманню жінок за межами економічно активного населення. Наприклад, частка жінок на рівні 30% може свідчити про те, що для даної культури домінують рольовою моделлю є чоловік – годувальник і дружина – домогосподарка.

Другим показником, який характеризує гендерні аспекти ринку праці, є репродуктивна праця. Проте, враховуючи потенційно оманливий характер цього показника, у жод-

ному разі не можна стверджувати, що коли частка жінок серед економічно активного населення є меншою, то жінки є використаним або недостатньо використовуваним ресурсом. У таких випадках жінки, найімовірніше, зайняті репродуктивною, неоплачуваною роботою, яка вимагає не менших, а часто навіть більших зусиль. Таким чином, ініціатори проєктів, спрямованих на підвищення частки жінок серед економічно активного населення, повинні враховувати наявні гендерні відмінності у використанні часу взагалі і, відповідно, зосереджувати зусилля на забезпеченні балансу часу, витраченого на репродуктивну працю чоловіками та жінками.

II. Постановка завдання. Щодо неоплачуваної або репродуктивної праці слід зауважити, що люди, такої праці, стикаються з численними бар'єрами:

- кількість часу, який вони могли б витратити на участь у ринку оплачуваної праці, виявляється обмеженою;
- їхній особистий дохід виявляється обмеженим;
- їхні можливості вибору (наприклад, стосовно участі у політичній діяльності, самовдосконалення або відпочинку) виявляються обмеженими внаслідок дефіциту часу або відсутності грошей.

Таким чином, репродуктивна праця є важливим чинником, який слід враховувати під час формування стратегій та аналізу зайнятості, оскільки гендерна рівність на ринку праці може бути досягнута повною мірою лише за умови, що гендерна рівність на ринку праці може бути досягнута повною мірою лише за умови, що гендерна рівність у секторі репродуктивної праці стане також розглядатися як пріоритет. Складовою частиною політики у сфері зайнятості мають стати стратегії, спрямовані на підкреслення важливості і необхідності неоплачуваної роботи для підтримки і забезпечення стабільності ринку продуктивної праці.

III. Результати. Гендерний баланс у частках економічно активного населення не обов'язково означає, що до жінок і чоловіків існує однакове ставлення на ринку праці. Впровадження гендерних підходів на ринку праці передбачає обов'язковий вихід за рамки суто кількісних характеристик (наприклад, рівнів економічної активності) і перехід до дослідження того, як, де, ким і на яких

умовах забезпечується зайнятість чоловіків і жінок у репродуктивному та продуктивному секторах. Слід відзначити, що однакова участь жінок і чоловіків у функціонуванні ринку праці залишається стратегічною метою, до якої необхідно прагнути.

Таким чином, кінцеві цілі в даній сфері є подвійними:

- забезпечення однакових показників участі чоловіків та жінок у функціонуванні ринку продуктивної праці;
- однаковий розподіл тягаря репродуктивної праці між чоловіками та жінками;

Для того щоб досягти згаданих довгострокових цілей, необхідно встановити середньострокову мету:

- збільшення можливостей вибору для чоловіків та жінок шляхом реалізації стратегій, спрямованих на заохочення більш справедливого розподілу продуктивної та репродуктивної праці.

Робота є значною цінністю. Чимало людей високо цінують своє право на працю в продуктивному секторі за власним вибором. Хоча деякі люди віддають і віддаватимуть перевагу заняттю домашнім господарством, вихованню дітей та іншій неоплачуваній роботі, культурні стереотипи або інші бар'єри, які обмежують здатність представників однієї з гендерних груп зробити вибір на користь оплачуваної праці, є порушенням права людей на самовизначення і отримання оплачуваної роботи.

Аргументи стосовно ефективності можна використати для підкреслення зв'язку між підвищенням гендерної рівності та економічним розвитком: як свідчать дослідження гендерної рівності, одним з показників якого є рівень економічної активності жінок, приводить до прискорення темпів економічного розвитку. Таким чином, усунення гендерних бар'єрів є фактором прискореного економічного розвитку. Цей аргумент не стоїть на тезі: «використання раніше не використовуваних ресурсів», оскільки жінок не можна вважати економічно неактивними, адже вони зайняті репродуктивною працею.

Зв'язки між гендерними аспектами тенденцій на ринку праці і репродуктивною працею часто бувають для розробників стратегічної політики неочевидними і рідко в такому вигляді розглядаються у стратегічних документах. Є сенс провести спеціальні дос-

лідження національних проявів та наслідків «подвійного тягаря», результати яких опублікувати для ознайомлення широкої аудиторії.

Питання економічної активності тісно пов'язане з питанням безробіття. Дані свідчать, що рівень безробіття серед жінок майже завжди є вищим, ніж серед чоловіків. Існує принаймні чотири можливі причини такого явища, як безробіття:

- рішення жінок влаштуватися на роботу або звільнитися з роботи, більше ніж у чоловіків, визначаються особистими причинами. Враховуючи вищу плинність кадрів серед жінок, у кожний момент часу кількість тих, хто шукає роботу, серед них є більшою, ніж серед чоловіків;
- спектр варіантів розвитку кар'єри для жінок є вужчим, ніж для чоловіків, що призводить до загострення конкуренцій за робочі місця, доступні для жінок;
- у багатьох країнах жінкам не вистачає рівня та діапазону освіти й професійної підготовки для того, щоб отримати роботу;
- жінки з більшою ймовірністю є першими кандидатами на звільнення у зв'язку зі скороченням штатів, яким часто супроводжується реструктуризація компаній.

Усі ці пояснення підкреслюють кілька важливих моментів: по – перше, безробіття серед жінок тісно пов'язане з репродуктивною працею, тоді як у чоловіків – ні (або принаймні не такою мірою). По – друге, для жінок існують прямі бар'єри для зайнятості, такі як відсутність необхідної кваліфікації. І нарешті, жінки як робоча сила цінуються менше і отже, стикаються з численними непрямыми перешкодами, зокрема з дискримінацією та стереотипами.

Хоча ліквідація перелічених вище перешкод на шляху досягнення гендерної рівності на ринку праці має надзвичайно важливе значення, не можна автоматично стверджувати, що нерівність впливає лише на жінок. У ситуаціях, пов'язаних із серйозними соціально – економічними потрясіннями та перехідними процесами, політикам треба бути готовими до підвищення рівня чоловічого безробіття, яке може бути наслідком істотних скорочень виробництва у секторах, де домінують чоловіки. Зокрема, в колишніх соціалістичних країнах чимало дослідників відзначають, що швидкі соці-

льні зміни завдали особливо тяжкого удару чоловікам і безробіття серед них у деяких країнах зростало швидше, ніж безробіття серед жінок.

Отже, безробіття серед жінок та безробіття серед чоловіків визначається абсолютно різними чинниками, і наслідки безробіття впливають на чоловіків та жінок у зовсім різний спосіб. Отже, кінцевою метою формування політики є:

- мінімізація безробіття як серед чоловіків, так і серед жінок;

Для досягнення цієї довгострокової мети середньострокові цілі слід формулювати таким чином:

- з'ясувати культурні, соціальні та історичні чинники, що впливають на рівень безробіття серед чоловіків та жінок;
- розробити схеми створення нових робочих місць та перепідготовки працівників, спрямовані на задоволення різних потреб та поліпшення ситуації чоловіків та жінок.

Для розв'язання проблеми жіночого безробіття надзвичайно важливо розв'язати та ліквідувати проблеми, пов'язані з дискримінацією у практиці прийому на роботу та скорочення штатів. Це передбачає прийняття необхідного законодавства, впровадження стратегій та механізмів для розгляду скарг, а також забезпечення інформацією як осіб, що шукають роботу, так і працедавців.

Якість зайнятості є не менш важливим моментом, ніж наявність роботи. Якість зайнятості частково визначається умовами, на яких люди погоджуються працювати. Основними елементами, що визначають якість зайнятості, є: заробітна плата, тривалість робочого дня, робоче середовище (у тому числі наявність дитячих закладів), гарантованість зайнятості на робочому місці та ставлення до працівників, яке визначається пільгами та привілеями, що надаються працівникам. Невід'ємною частиною цих умов є визнання та повага, яку виявляє працедавець до інших аспектів життя працівників, а саме: до таких моментів, як репродуктивна праця та спілкування з членами сім'ї. Якість у цих двох сферах – на роботі і сімейному житті – значною мірою визначає одна одну.

Хоча, з одного боку, «висока якість» працевлаштування означає, що тривалість робочого дня є не надто великою (і не заважає іншим сферам життя), з іншого боку – надто

коротка тривалість робочого дня може призвести до «неповної зайнятості».

Дані свідчать про те, що тривалість робочого часу жінок на оплачуваній роботі є меншою, ніж аналогічна тривалість у чоловіків. Це може свідчити про те, що чоловіки витрачають надто багато часу на оплачуваній роботі, що призводить до дефіциту часу на сімейне спілкування. Водночас наявні дані свідчать про те, що жінки більшою мірою, ніж чоловіки, схильні і готові працювати довше, ніж передбачено їхніми робочими умовами на цей час.

Причини подібних відмінностей можуть бути різними і охоплюють у тому числі:

- дискримінацію у ставленні до жінок на робочому місці;
- домінування жінок у роботі, що здійснюється в режимі неповної зайнятості та на тимчасових роботах;
- стосунки на робочому місці та в сім'ї, які визначають різні сподівання та вимоги стосовно жінок та чоловіків.

Сприятливе робоче середовище дає змогу чоловікам та жінкам збалансувати свої обов'язки у продуктивній та репродуктивній сферах. Розрізняють два аспекти цього середовища:

- атмосферу в робочому середовищі та його гнучкість (як з погляду загальних уявлень) щодо потреб батьків (догляд за дітьми, коли ті хворіють, відвідання шкільних заходів тощо);
- відповідальність працедавця за надання конкретної підтримки сім'ям у формі організації дошкільних дитячих закладів (ясел), надання відпусток батькам та матерям у зв'язку з народженням дитини тощо.

Перехід від закритої економіки до глобалізованої економіки, яка базується на знаннях, привів до кардинальних змін в умовах праці, у тому числі до збільшення обсягів роботи в режимі неповної зайнятості та праці за тимчасовими трудовими угодами замість стабільної праці в режимі повного робочого дня. Людям також доводиться частіше змінювати місце праці. Це призводить до різкого зменшення гарантованості зайнятості. Зазначені зміни можуть також означати втрату пільг, пов'язаних із працею в режимі повного робочого дня. Наприклад, дослідження показують, що жінки, в усьому

світі з більшою імовірністю влаштовуються на тимчасову або надомну роботу і майже в усіх країнах частка жінок, які працюють в режимі неповної зайнятості, є вищою, ніж відповідна частка чоловіків. Такі види оплачуваної роботи забезпечують меншу гарантованість зайнятості й менший обсяг пільг.

Отже, кінцева мета в даному випадку є подвійною:

- забезпечення з допомогою стратегій та інших видів ініціатив рівності між чоловіками та жінками з різних аспектів якості зайнятості;
- збільшення можливостей для чоловіків та жінок щодо збалансування продуктивної і репродуктивної праці шляхом сприяння формуванню дружнього робочого середовища стосовно сім'ї.

Проведені у скандинавських країнах дослідження, зокрема, свідчать, що фінансовані державою стратегії, спрямовані на забезпечення грошової компенсації за виконання хатньої роботи та роботи по догляду за дітьми (які дали змогу багатьом жінкам виявляти активність на ринку праці) значною мірою сприяли професійній сегрегації за гендерним принципом [1]. Це в свою чергу сприяє підвищенню ефективності ринку праці.

До того ж працедавці, які чутливо реагують на потреби своїх працівників, отримують у результаті лояльний і мотивований персонал, що позитивно впливає на ефективність його роботи. Повага до своїх працівників – як чоловіків, так і жінок, і підтримка їхньої ролі як батьків та вихователів є одним з чинників, що сприяють подальшому підвищенню ефективності.

«У гнучкій трудовій системі сім'я перебуває у центрі продуктивної і репродуктивної діяльності. Коли сім'я є потенційно міцно, вона слугує гарантією у періоди безробіття та джерелом інвестиційного капіталу для освіти і професійної підготовки дорослих та дітей, осередком для створення мережі контактів, для пошуку роботи і підвищення мобільності, ядром особистої безпеки та розвитку [2]. Враховуючи те, якою мірою з допомогою згаданого «сімейного клубу» можна поліпшити якість життя та можливості, реалізація стратегій, спрямованих на підтримку та заохочення, а не руйнування міцних сімей, видається надзвичайно важливим завданням.

Ланцюгова реакція: зменшення гарантованості зайнятості сприяє зменшенню стабільності джерел існування. Якщо представники однієї з гендерних груп (найчастіше жінки) з набагато більшою ймовірністю працюють у режимі неповної зайнятості зазнає більшого ризику опинитися за межею бідності. Це може сприяти поглибленню інших гендерних відмінностей, пов'язаних із бідністю.

До того ж спеціальні дослідження, проведені у країнах Європейського союзу, засвідчують, що гендерна рівність у сфері зайнятості та рівнях доходів не може бути досягнута за допомогою самої лише політики рівних можливостей щодо робочої сили: існує необхідність запровадження додаткових стратегій у сфері неоплачуваної праці [3]. Інакше кажучи, за відсутності належної уваги до реалізації стратегії захисту сім'ї, що враховують необхідність піклування про збереження сімей працівників, досягти рівності на ринку праці буде неможливо.

Впровадження гендерних підходів за визначенням передбачає інтеграцію гендерної перспективи та гендерного аналізу на всіх етапах планування, реалізації та оцінювання проєктів, різних видів стратегій та програм.

Завдання з впровадження гендерних підходів не повинно приголомшувати. Хоча глибокий гендерно – орієнтований аналіз справді вимагає високого рівня досвіду, його здійснення в разі потреби можна доручити стороннім експертам. Основна практична робота із впровадження гендерних підходів полягає переважно у розгляді переліку контрольних запитань, що дасть змогу переконатися, що нічого не упустили.

Її суть полягає у постановці правильних запитань у такий спосіб, щоб могли бачити куди саме найкраще слід спрямувати обмежені ресурси. Впровадження гендерних підходів – це необхідний процес для забезпечення гендерної рівності найбільш дієвим та ефективним чином.

Десять етапів впровадження гендерних підходів охоплюють:

1. Цілеспрямований гендерний підхід до учасників процесу ухвалення стратегічних рішень: хто розробляє та ухвалює рішення на політичному рівні?

2. Цілеспрямований підхід до гендерних програм: у чому полягає суть питання?

3. Рух у напрямі до гендерної рівності: якою є мета?

4. «Складання карти» ситуації: яка інформація є в нашому розпорядженні?

5. Уточнення питання: дослідження та аналіз.

6. Формулювання стратегічної політики або заходів проєкту з урахуванням гендерної перспективи.

7. Обґрунтування ідей: гендерні питання варті того, щоб витратити на них зусилля?

8. Моніторинг: (гендерно – чутливе) відстежування стану речей.

9. Оцінювання: як ми спрацювали?

10. Взаємодія з метою ефективного впровадження гендерного підходу.

Найближчим часом проблема безробіття в Україні стане однією з головних. По-перше, люди, які звільнилися з підприємств, вже обрали для себе альтернативні форми діяльності, що не вимагають особливої кваліфікації, наприклад, присадибні ділянки, дрібний комерційний бізнес тощо. Але незабаром ситуація зміниться. Теперішні неформальні види малого бізнесу потроху зникатимуть, оскільки їх витіснятимуть нові, краще організовані структури. Зокрема, зростатиме мережа невеличких магазинів, що торгуватимуть різноманітними якісними товарами. Відтак поступово відпаде потреба купувати будь – що на вулиці, і кількість стихійних торговців зменшиться. По – друге, далі вивільнятиметься робоча сила з промисловості та інших галузей господарства, бо вартість праці зростає. Зрозуміло, що на приватизованих підприємствах ніхто не триматиме зайвих людей. Скорочуватимуться витрати і, відповідно, зайнятість. По – третє, з малого бізнесу, що набере організованих на професійному рівні форм, буде витіснено некваліфікованих працівників. На ринку праці з'явиться досить велика маса малокваліфікованої робочої сили, яка не відповідає сучасним вимогам.

Досвід країн з розвинутою ринковою економікою свідчить, що найважливішими передумовами конкурентоспроможності підприємства є висока кваліфікація працівників, мотивація їхньої праці і їх залучення до розв'язання проблем вдосконалення виробництва. Саме професійні знання та навички забезпечують також соціальний захист на ринку праці.

Чимало безробітних жінок мають досить добру освіту – середню і вищу. Але, на відміну від чоловіків, жінки набагато рідше навчаються на курсах підвищення кваліфікації чи перекваліфікації (зрештою, переважно вони навіть не мають такої можливості). Тому конкурентоспроможність жінок на ринку праці є невисока.

За міжнародними нормами, в країні мають існувати рівні для всіх громадян можливості підвищення кваліфікації та перекваліфікації. Зокрема, в Конвенції Міжнародної організації праці №142, яку Україна ратифікувала ще 1979 року, та в рекомендаціях Міжнародної організації праці на державу покладено обов'язок прийняти і впроваджувати політику професійної орієнтації і професійної підготовки працівників у всіх сферах діяльності. Політика і програми професійної підготовки мають стимулювати громадян і давати їм змогу на засадах рівності розвивати і застосовувати свої здібності до праці у власних інтересах та відповідно до власних прагнень, враховуючи потреби суспільства. Навчання мусить бути вільним від будь-якої форми дискримінації за ознаками раси, статі, віросповідання, за політичними поглядами або соціальним походженням.

Попри те що держава витрачає певні кошти на освіту, українське шкільництво ще не зазнало адекватних новим життєвим обставинам змін. Той, хто шукає на ринку праці людину, яка відповідала б сучасним вимогам до кваліфікованого фахівця певного профілю, стикається з проблемою: виявляється, що такої робочої сили в Україні, на жаль, не вистачає.

Проблема безробіття є однією з головних соціальних проблем в Україні. Протягом кількох попередніх років ми можемо говорити про тенденцію до покращення ситуації на ринку праці. Не дивлячись на те, що рівень безробіття все ще залишається високим, спостерігається поступове його зниження, зменшення обсягів вивільнення працівників з підприємств, підвищення рівня заробітної плати та значне зменшення кількості працівників, які перебувають у відпустках без збереження заробітної плати чи працюють в умовах неповного робочого часу. Так, чисельність безробітних, зменшилась тільки за 2002 рік на 8,1 відсотка, а рівень безробіття зменшився майже на 1 відсоток. Збільшення

чисельності працюючих відбувається в основному у приватному секторі економіки, особливо на підприємствах малого бізнесу. За прогнозами на найближчі роки частка робочих місць буде створено в промисловості, чверть – у сфері торгівлі та громадського харчування, близько 8 відсотків – у галузях транспорту та зв'язку, понад 9 відсотків – у будівництві.

На найближчі роки і далі прогнозується поступове зниження рівня безробіття і разом з тим підвищення вимог до якості робочої сили.

Досвід країн з розвинутою ринковою економікою свідчить, що найважливішими передумовами конкурентоспроможності підприємства є висока кваліфікація працівників, мотивація їхньої праці і їх залучення до розв'язання проблем вдосконалення виробництва. Саме професійні знання та навички забезпечують також соціальний захист на ринку праці.

За міжнародними нормами, у країні мають існувати рівні для всіх громадян можливості підвищення кваліфікації та перекваліфікації. Зокрема, в Конвенції Міжнародної організації праці №142, яку Україна ратифікувала ще 1979 року, та в рекомендаціях Міжнародної організації праці на державу покладено обов'язок прийняти і впроваджувати політику професійної підготовки мають стимулювати громадян і давати їм змогу на засадах рівності розвивати і застосовувати свої здібності до праці у власних інтересах та відповідно до власних прагнень, враховуючи потреби суспільства. Навчання мусить бути вільним від будь-якої форми дискримінації за ознаками раси, статі, віросповідання, за політичними поглядами або соціальним походженням.

Професійне навчання та перекваліфікація безробітних є важливим елементом Державної програми зайнятості населення. Але не дивлячись на те, що певні кошти на це виділяються, поширюються нові напрями професійного навчання безробітних, такі як навчання на замовлення роботодавців та за індивідуальними планами і програмами, стажування безпосередньо на робочих місцях, проблема конкурентоспроможності жінок на ринку праці все ще не вирішена.

Перехід до ринкової системи взаємин ознаменувався істотним скороченням загаль-

ної чисельності зайнятого населення. Причини скорочення зайнятості загальновідомі і пов'язані насамперед з ринковими перетвореннями, кризовим станом і скороченням виробництва.

Її суть полягає у постановці правильних запитань у такий спосіб, щоб могли бачити куди саме найкраще слід спрямувати обмежені ресурси. Впровадження гендерних підходів – це необхідний процес для забезпечення гендерної рівності найбільш дієвим та ефективним чином.

Десять етапів впровадження гендерних підходів охоплюють:

1. Цілеспрямований гендерний підхід до учасників процесу ухвалення стратегічних рішень: хто розробляє та ухвалює рішення на політичному рівні?

2. Цілеспрямований підхід до гендерних програм: у чому полягає суть питання?

3. Рух у напрямі до гендерної рівності: якою є мета?

4. «Складання карти» ситуації: яка інформація є в нашому розпорядженні?

5. Уточнення питання: дослідження та аналіз.

6. Формулювання стратегічної політики або заходів проекту з урахуванням гендерної перспективи.

7. Обґрунтування ідей: гендерні питання варті того, щоб витратити на них зусилля?

8. Моніторинг: (гендерно – чутливе) відстежування стану речей.

9. Оцінювання: як ми спрацювали?

10. Взаємодія з метою ефективного впровадження гендерного підходу.

Найближчим часом проблема безробіття в Україні стане однією з головних. По-перше, люди, які звільнилися з підприємств, вже обрали для себе альтернативні форми діяльності, що не вимагають особливої кваліфікації, наприклад, присадибні ділянки, дрібний комерційний бізнес тощо. Але незабаром ситуація зміниться. Теперішні неформальні види малого бізнесу потроху зникатимуть, оскільки їх витіснятимуть нові, краще організовані структури. Зокрема, зростатиме мережа невеличких магазинів, що торгуватимуть різноманітними якісними товарами. Відтак поступово відпаде потреба купувати будь – що на вулиці, і кількість стихійних торговців зменшиться. По-друге, далі вивільнятиметься робоча сила з промисло-

вості та інших галузей господарства, бо вартість праці зростає. Зрозуміло, що на приватизованих підприємствах ніхто не триматиме зайвих людей. Скорочуватимуться витрати і, відповідно, зайнятість. По – третє, з малого бізнесу, що набере організованих на професійному рівні форм, буде витіснено некваліфікованих працівників. На ринку праці з'явиться досить велика маса мало-кваліфікованої робочої сили, яка не відповідає сучасним вимогам.

Досвід країн з розвинутою ринковою економікою свідчить, що найважливішими передумовами конкурентоспроможності підприємства є висока кваліфікація працівників, мотивація їхньої праці і їх залучення до розв'язання проблем вдосконалення виробництва. Саме професійні знання та навички забезпечують також соціальний захист на ринку праці.

Чимало безробітних жінок мають досить добру освіту – середню і вищу. Але, на відміну від чоловіків, жінки набагато рідше навчаються на курсах підвищення кваліфікації чи перекваліфікації (зрештою, переважно вони навіть не мають такої можливості). Тому конкурентоспроможність жінок на ринку праці є невисока.

За міжнародними нормами, в країні мають існувати рівні для всіх громадян можливості підвищення кваліфікації та перекваліфікації. Зокрема, в Конвенції Міжнародної організації праці №142, яку Україна ратифікувала ще 1979 року, та в рекомендаціях Міжнародної організації праці на державу покладено обов'язок прийняти і впроваджувати політику професійної орієнтації і професійної підготовки працівників у всіх сферах діяльності. Політика і програми професійної підготовки мають стимулювати громадян і давати їм змогу на засадах рівності розвивати і застосовувати свої здібності до праці у власних інтересах та відповідно до власних прагнень, враховуючи потреби суспільства. Навчання мусить бути вільним від будь – якої форми дискримінації за ознаками раси, статі, віросповідання, за політичними поглядами або соціальним походженням.

Попри те що держава витрачає певні кошти на освіту, українське шкільництво ще не зазнало адекватних новим життєвим обставинам змін. Той, хто шукає на ринку праці людину, яка відповідала б сучасним вимогам

до кваліфікованого фахівця певного профілю, стикається з проблемою: виявляється, що такої робочої сили в Україні, на жаль, не вистачає.

Проблема безробіття є однією з головних соціальних проблем в Україні. Протягом кількох попередніх років ми можемо говорити про тенденцію до покращення ситуації на ринку праці. Не дивлячись на те, що рівень безробіття все ще залишається високим, спостерігається поступове його зниження, зменшення обсягів вивільнення працівників з підприємств, підвищення рівня заробітної плати та значне зменшення кількості працівників, які перебувають у відпустках без збереження заробітної плати чи працюють в умовах неповного робочого часу. Так, чисельність безробітних, зменшилась тільки за 2002 рік на 8,1 відсотка, а рівень безробіття зменшився майже на 1 відсоток. Збільшення чисельності працюючих відбувається в основному у приватному секторі економіки, особливо на підприємствах малого бізнесу. За прогнозами на найближчі роки частка робочих місць буде створено в промисловості, чверть – у сфері торгівлі та громадського харчування, близько 8 відсотків – у галузях транспорту та зв'язку, понад 9 відсотків – у будівництві.

На найближчі роки і далі прогнозується поступове зниження рівня безробіття і разом з тим підвищення вимог до якості робочої сили.

Досвід країн з розвинутою ринковою економікою свідчить, що найважливішими передумовами конкурентоспроможності підприємства є висока кваліфікація працівників, мотивація їхньої праці і їх залучення до розв'язання проблем вдосконалення виробництва. Саме професійні знання та навички забезпечують також соціальний захист на ринку праці.

За міжнародними нормами, у країні мають існувати рівні для всіх громадян можливості підвищення кваліфікації та перекваліфікації. Зокрема, в Конвенції Міжнародної організації праці №142, яку Україна ратифікувала ще 1979 року, та в рекомендаціях Міжнародної організації праці на державу покладено обов'язок прийняти і впроваджувати політику професійної підготовки мають

стимулювати громадян і давати їм змогу на засадах рівності розвивати і застосовувати свої здібності до праці у власних інтересах та відповідно до власних прагнень, враховуючи потреби суспільства. Навчання мусить бути вільним від будь-якої форми дискримінації за ознаками раси, статі, віросповідання, за політичними поглядами або соціальним походженням.

Професійне навчання та перекваліфікація безробітних є важливим елементом Державної програми зайнятості населення. Але не дивлячись на те, що певні кошти на це виділяються, поширюються нові напрями професійного навчання безробітних, такі як навчання на замовлення роботодавців та за індивідуальними планами і програмами, стажування безпосередньо на робочих місцях, проблема конкурентоспроможності жінок на ринку праці все ще не вирішена.

Перехід до ринкової системи взаємин ознаменувався істотним скороченням загальної чисельності зайнятого населення. Причини скорочення зайнятості загальновідомі і пов'язані насамперед з ринковими перетвореннями, кризовим станом і скороченням виробництва.

IV. Висновки.

1. На сучасному ринку праці з'явилися нові тенденції в оцінці показників, що забезпечені гендерним балансом.

2. Досягнення гендерної рівності у сфері зайнятості вимагає запровадження додаткових стратегій у сфері неоплачуваної праці.

1. Звітна доповідь IV з'їзду Всеукраїнського жіночого товариства ім. О.Теліги / Жін. світ. – 2003. – № 2. – с.7–9.

2. Корчишська М, Малець Л., – Жіночі права. Крок за кроком: Практичний посібник з використання міжнародного закону про права людини і механізмів захисту прав жінок у контексті прав людини / Пер. з англ. – К.: Основи, 1999. – 249 с.

3. Gimpelson V., Lippoldt D. The Russian Labour market: Between Transition and Turmoil. – Rowman and Littlefield, 2001. – P. 13–15.

The article is devoted to the monitoring of new tendencies on the labour market with taking into account of gender differences in economic active parts of people. The summary of the article is estimation of inculcation of gender of indices and tendencies on the labour market.