

Висновки. В умовах України запровадження пропорційного податку було обмежено скороченням податкової ставки та певним розширенням видів доходів, які включаються до бази оподаткування. Таке реформування забезпечує зниження податкового навантаження, але цього не достатньо для забезпечення необхідного рівня прогресивності, а отже — вертикальної справедливості оподаткування. Необхідність реформування системи оподаткування доходів фізичних осіб є реальією сьогодення, що відіграватиме суттєву роль у зниженні соціального напруженні та забезпеченні соціальної справедливості.

Література

1. *Архангельский Ю., Радзівєвський О., Алексеев А.* Бідність, податки та економічне зростання // Економіка України. — 2006. — № 5. — С. 65.
2. Національна стратегія розвитку «Україна -2015» — http://uf.org.ua/books/4313166_Strateg%20nov-ost%20230109.pdf
3. *Скрипник А.* Фіскальні та соціальні наслідки переходу до пласкої шкали оподаткування доходів фізичних осіб // Економіка України. — 2006. — № 12. — С. 16. — 19.
4. *Соколов А. А.* Теория налогов. — М.: Финансовое издательство НКФ СССР, 1928 — с. 87—88.
5. Учебник финансового права // Иловайский С. И. — Одесса, 1904 г. // www.allpravo.ru
6. Экономика налоговой политики: Пер. с англ. / Под ред. М. П. Девере. — М.: Информационно-издательский дом «Филинь», 2001. — С. 131.
7. European Commission http://europa.eu.int/comm/index_en.htm
8. *Hall R., Rabushka A., Armey D., Eisner R., Stein H.* Fairness and efficiency in the flat tax, Washington: the AEI Press, 1996. — p. 46.

Стаття надійшла до редакції 09.06.2010 р.

УДК 331.55

Ю. М. Галустян, канд. соціол. наук,
провідний наук. співробітник ДУ «Інститут
економіки та прогнозування НАН України»

ГЕНДЕРНА МОБІЛЬНІСТЬ НА РИНКУ ПРАЦІ

АНОТАЦІЯ. Статтю присвячено аналізу гендерних особливостей трудової мобільності на ринку праці, визначаються чинники, які впливають на формування потоків трудової мобільності. Охарактеризовано причини економічної, територіальної та галузевої трудової мобільності з урахуванням гендерного чинника, представлено переміщення, які спостерігаються в системі потоків трудової мобільності.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: трудова мобільність, жіночий сегмент ринку праці, форми трудової мобільності, потоки трудової мобільності, безробіття.

АННОТАЦИЯ. Статья посвящена анализу гендерных особенностей трудовой мобильности на рынке труда, определяются факторы, которые влияют на формирование потоков трудовой мобильности. Охарактеризованы причины экономической, территориальной и отраслевой трудовой мобильности с учетом гендерного фактора, представлены перемещения, которые наблюдаются в системе потоков трудовой мобильности.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: трудовая мобильность, женский сегмент рынка труда, формы трудовой мобильности, потоки трудовой мобильности, безработица.

ANNOTATION. The article is devoted to the analysis of gender features of labour mobility at the labour market, factors which influence on forming of streams of labour mobility are determined. Reasons of economic, territorial and of a particular branch labour mobility are described taking into account gender aspects, moving which are observed in the system of streams of labour mobility is presented.

KEY WORDS: labour mobility, woman market of labour, form of labour mobility segment, streams of labour mobility, unemployment.

Перетворення, що відбуваються в економіці України, відображаються, перш за все, на процесах трудових переміщень населення. Трудова мобільність є одним з тих найважливіших чинників, що впливають на функціонування ринку праці. Наявність мобільної робочої сили дає можливість підприємствам приймати на роботу висококваліфікованих робітників, що сприяє адаптації господарюючого суб'єкта до змін ринкової кон'юнктури. Для працівника трудова мобільність — це можливість працевлаштуватися на новому робочому місці, яке найбільш відповідає його потребам. Існування в економіці країни таких проблем, як безробіття, невідповідність рівня заробітної плати працівників їх освіти та кваліфікації, незадоволеність змістом праці, відсутність кар'єрного зростання, неможливість підвищення кваліфікації та інше призводять до активізації трудової мобільності населення. Особливо гостро ця проблема проявилася у жіночому сегменті як національного, так і регіональних ринків праці. Жінки, як найменш соціально захищені учасники ринку праці, виявилися не привабливою робочою силою для працедавців. Складаючи майже половину зайнятих в економіці, вони сконцентровані у галузях, рівень оплати праці в яких нижче, ніж у тих, де переважають чоловіки. Високий рівень жіночого безробіття у порівнянні з чоловічим, обмежені можливості при працевлаштуванні та реалізації трудової активності у суспільній діяльності — основні риси жіночого сегмента ринку праці. У цій ситуації підвищення інтенсивності трудової мобільності жінок стає одним з основних засобів запобігання безробіттю та поліпшенню ситуації у жіночому сег-

менті ринку праці. На підставі дослідження трудової мобільності жінок формується інформація про її масштаби, інтенсивність, динаміку, напрями потоків трудових переміщень і причини, що їх викликають.

Отже, важливим представляється розв'язання наукового завдання оцінки трудової мобільності, що надає можливість не тільки формувати уявлення про те, як функціонує ринок праці, але й прогнозувати подальшу ситуацію.

Проблемам ринку праці та трудової мобільності присвячено роботи таких учених-економістів, як В. Близнюк, Д. Богиня, Н. Брюховецька, В. Василенко, С. Вегера, О. Волкова, В. Геєць, Б. Кліяненко, І. Курило, Е. Лібанова, В. Петюх, В. Приймак, С. Пирожков та інші. Зокрема, у роботах Е. Лібанової, О. Грішнкової та В. Близнюк значну увагу приділено аналізу ситуації у жіночому сегменті ринку праці України. Серед зарубіжних праць, що присвячені вирішенню теоретичних і прикладних проблем трудової мобільності жінок, можна назвати роботи В. Адамчука, Н. Бурносова, Б. Генкіна, І. Мальцевої, Т. Разумової, А. Рофе, С. Роціна, А. Саакян, Г. Сілласте, Н. Шаталової.

Соціально-економічні реформи в Україні багато в чому залежать від того, наскільки ефективно ринок праці забезпечує розподіл і перерозподіл трудових ресурсів у відповідь на економічні, інституційні і технологічні зміни. Успіх цих реформ залежить від виконання ринком праці розподільчої функції, в основі якої лежить трудова мобільність. Теоретичний аналіз визначень поняття «трудова мобільність» дозволяє зробити висновок про те, що трудова мобільність — це процес трудового переміщення працівника, викликаний різними причинами, в основі якого лежать здібності індивіда до змін у змісті трудової діяльності, а також це процес зміни статусу економічної активності індивіда.

У дослідженнях вітчизняних та зарубіжних вчених-економістів встановлено, що для оцінки рівня трудової мобільності використовуються два принципово різні підходи: за фактичними даними статистичної звітності вимірюється рівень реалізованої трудової мобільності та за результатами вибіркового соціологічного обстежень населення з'ясовується рівень потенційної трудової мобільності, тобто потенційної здатності до такого роду змін.

Систематизація існуючих поглядів стосовно оцінки трудової мобільності дозволяє зробити висновок про те, що на сьогодні не існує єдиного підходу для кількісної та якісної оцінки її різних форм. Для оцінки потоків трудової мобільності необхідно виді-

лити основні напрями, масштаби та інтенсивність потоків їх трудових переміщень.

Найважливішим показником, що відображає зміни у стані зайнятості всіх соціально-демографічних груп населення, є інтенсивність трудової мобільності. Так, на підставі аналізу трудової мобільності жінок формуються уявлення про запаси і потоки жіночих трудових ресурсів, масштаби, динаміку і спрямованість цих потоків, реструктуризацію зайнятості та їх розподіл (рух) за секторами економіки, міру гнучкості ринку праці тощо.

Незважаючи на те, що проблемами трудової мобільності жінок займаються відомі вітчизняні та зарубіжні вчені, сучасний стан цієї проблематики є невичерпаним. Недостатньо розроблено підходи до визначення форм трудової мобільності, проведення комплексного аналізу жіночого сегмента ринку праці, прийоми аналізу трудової мобільності жінок, питання складу чинників, що впливають на їх трудову мобільність. У цьому зв'язку виникає потреба у додаткових дослідженнях теоретичних та прикладних аспектів трудової мобільності, проведення сучасного аналізу міграції економічно активного населення, визначення причин і наслідків впливу рівня заробітної плати на галузеву сегрегацію на ринку праці та обґрунтування ознак форм трудової мобільності.

Галузева трудова мобільність, яка супроводжується перерозподілом робочої сили з однієї галузі в іншу, викликана відмінностями в умовах та оплаті праці чоловіків і жінок. На галузеву сегрегацію впливає різниця у рівнях заробітної плати чоловіків і жінок. У даний час на ринку праці спостерігаються тенденції до концентрації жінок у бюджетних галузях, таких як охорона здоров'я та соціальна допомога, освіта, які характеризуються низькою заробітною платою. Це сприяє збільшенню розриву в доходах між чоловіками і жінками. Залежно від сектора, жінки одержують заробітну плату, яка лежить у межах від 45 до 70 % від заробітної плати чоловіків, незважаючи на вищий рівень освіти жінок. Близько 70 % працівників в Україні з вищою або середньою освітою — це жінки, як і майже половина усіх працівників загалом (49,9 %). Україна не є тут винятком серед інших країн. Наприклад, заробітки польських та американських жінок становлять 61 % від заробітків чоловіків; для Нідерландів ця цифра становить 51 %, а найвища вона в Швеції, де цей відсоток дорівнює 68.

Для розв'язання проблем зайнятості можна використовувати систему мотивів трудової мобільності, необхідну для забезпечення раціонального перерозподілу робочої сили, сприянню її зайнятості і підвищенню добробуту. У цій системі напрями потоків

трудової мобільності представляються трьома переміщеннями: економічно неактивне населення → зайняті; зайняті → зайняті; безробітні → зайняті. Головним завданням системи мотивів трудової мобільності є створення умов, які б забезпечували встановлення рівноваги між вимогами до робочого місця і можливостями, які надаються працедавцем.

Дані соціологічного дослідження, проведеного Центром соціальних експертиз Інституту соціології НАН України, свідчать, що українці усвідомлюють наявність у суспільстві гендерної нерівності — про це заявили 50 % опитаних. Водночас 60 % респондентів зазначили, що мова йде про обмеження прав саме жінок, а 47 % громадян визнали, що жінкам важче отримати посаду в органах державного управління.

Дискримінація за статевою ознакою характерна як для державного, так і приватного секторів економіки. І це зовсім не означає, що немає робочих місць, або інше — жінки не хочуть працювати. Навпаки, сучасні українки прагнуть реалізувати себе в суспільстві. Однак ще до співбесіди з потенційним роботодавцем вони вже зазнають дискримінації, що впливає зі змісту оголошень у ЗМІ. Ідеться про безліч оголошень у газетах про прийом на роботу, які містять вимоги щодо віку, статі, і навіть зовнішнього вигляду бажаного працівника. Особливо часто застосовується відсів за статевою ознакою, коли йдеться про високооплачувані та престижні посади.

Зазвичай, такі оголошення можна побачити в агенціях працевлаштування або навіть у державних центрах зайнятості. Надзвичайно поширеною є практика відмови в прийомі на роботу на підставі сімейного стану та віку жінки. Зокрема, дискримінації при прийомі на роботу зазнають незаміжні жінки, жінки з малими дітьми й жінки старші 40 років. При цьому освіта, досвід та професійні якості до уваги просто не беруться. Як правило, у вищих навчальних закладах дівчата навчаються краще за хлопців, проте при розподілі «портфелів» надається перевага чоловікам.

Є проблеми на ринку праці й у жінок, які мають маленьких дітей. Так, багато українок скорочують декретну відпустку. У компанії мобільного зв'язку «life:)» — 16 % співробітниць, у яких з'явилися діти, повертаються на роботу до виповнення дитині 6 місяців, ще 20 % — до року. У компанії Крафт Фудз Україна, яка виробляє продукти харчування, більшість співробітниць виходять з декрету вже через 4 місяці після народження. Лише до цих пір компанії виплачують декретні. Керівники компаній пояснюють ранні виходи з декрету небажанням самих робітниць втрати-

ти кваліфікацію. Проте, за визнанням співробітників, тривала відсутність на роботі співробітниці, що народила, хоча й негласно, не вітається. Жінки вимушені так вчиняти в основному з-за небажання псувати кар'єру, збудувати яку їм було непросто. Для деяких активних жінок тривала відпустка по догляду за дитиною може перетворитися на справжнє покарання [1].

Крім того, існують бюрократичні перешкоди на шляху отримання виплат та пільг, які надаються матерям маленьких дітей. Ці перешкоди настільки серйозні, а виплати — малі, що певна частина жінок готова відмовитися від їх отримання. Ця тенденція, яка посилюється з кожним роком, знайшла вже відображення в ЗМІ [2].

Але є й позитивні зрушення в цьому аспекті. У Державному звіті (об'єднаному шостому та сьомому) про виконання Україною Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, поданого в 2008 р. до Комітету ООН, наведена детальна інформація про надання пільг вагітним жінкам, жінкам після пологів та жінкам, які мають неповнолітніх дітей. У 2008 р. був підвищений розмір виплат сім'ям по народженню першої дитини до 12 240 гривень, введені виплати тим сім'ям, які всиновили дитину в такому ж розмірі, як і при народженні. Крім того, батьки-усиновлювачі отримують оплачувану відпустку терміном 56 днів.

Необхідність здійснення певних грошових виплат за місцем роботи призводить до виникнення певних проблем, оскільки роботодавці не поспішають з реалізацією цього права. Приватні роботодавці нерідко не інформовані про те, що виплати, а саме виплати по декретній відпустці, по догляду за дитиною до 3-х років здійснюються із бюджетних та страхових фондів. У силу недостатності розуміння цього питання з боку роботодавців, при працевлаштуванні в жінок виникають додаткові проблеми [3].

Новостворені малі, середні та великі приватні підприємства дедалі більшою мірою забезпечують роботою чоловіків і жінок, хоча більшість жінок — приватних підприємців скупчена на малих підприємствах. Усе ж цифри вселяють надію: жінки-керівники становлять п'яту частину усіх зареєстрованих малих приватних підприємств, і понад 12 % від усіх керівників у середніх і великих підприємствах.

При розгляді гендерного складу різних секторів виявляються вражаючі різниці. Перевага жінок дуже значна в таких сферах, як охорона здоров'я та освіта, роздрібна торгівля, технологія виробництва харчових продуктів та фінансів і страхування. Слід зазначити, що ці «гетто рожевих комірів» належать до професій,

оплата праці в яких значно нижча від середнього рівня. За радянської системи багато жінок, що працювали в сфері «фінансової та страхової діяльності», були здебільшого простими бухгалтерами і реєстраторами, і мало хто з них посідав високооплачувані посади в сфері депозитних операцій банку та фінансовій діяльності. З іншого боку, чоловіки переважають у сферах оборони, промисловості, сільського господарства, транспорту та будівництва.

Зміна структури заробітної плати в різних секторах також впливає на розподіл зайнятості залежно від гендеру як у формальному, так і в неформальному секторах ринку праці. Так, наприклад, тоді як вчительська професія стає дедалі більш фемінізованою, у міру зростання заробітної плати перевага чоловіків стає дедалі відчутнішою в банківському секторі (де раніше переважали жінки).

Хоча чоловіки й жінки мають однакові труднощі із знаходженням роботи, яка відповідала б рівню їхньої освіти, жінки з освітою перебувають у гіршій ситуації, ніж чоловіки. Секторальний аналіз показує, що, загалом, жінки здебільшого прагнуть влаштуватися на роботу, яка вимагає нижчої професійної кваліфікації. Жінки переважають на посадах керівників середньої ланки, особливо у фінансових підрозділах компаній, вищі керівники майже завжди — чоловіки. Навіть у таких соціальних сферах, як охорона здоров'я та освіта, де жінки загалом значно переважають, їм складніше одержати керівні посади.

Отже, аналіз ринку праці свідчить про суттєву гендерну сегрегацію. Незважаючи на порівнянний, навіть вищий рівень освіти, жінки як правило виконують низькокваліфіковану і менш оплачувану роботу. Сьогодні жінки репродуктивного віку і жінки, що доглядають малих дітей, стикаються з серйозною дискримінацією в питаннях працевлаштування. Висока вартість догляду за дітьми стала серйозною перешкодою для жінок, спричиняючи до штовхання їх у більш гнучкий, менш оплачуваний, неофіційний сектор або взагалі поза межі ринку праці.

Література

1. Украинки не ценят декретный отпуск. // Корреспондент.net. 04.04.2008. — www.korrespondent.net.
2. Вольготная жизнь // Корреспондент. — 2009. — № 14. — С. 19—20.
3. Альтернативный отчет о выполнении Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин в Украине. — Подготовлено сетью общественных организаций по инициативе Женского Консорциума Украины. — Украина, 2008. — С. 38.

Стаття надійшла до редакції 23.06.2010 р.