

Підсумовуючи, зазначимо, що Україна має значні резерви для розвитку та зростання інтелектуального капіталу. В країні накопичено значний людський капітал, який виражається у високому рівні освіти населення та вагомою часткою працівників, зайнятих науковою діяльністю.

Література

1. *Эдвинсон Л., Мэлоун М.* Интеллектуальный капитал. Определение истинной стоимости компании // Нова постиндустриальная волна на Западе. Антология / Под ред. В. Л. Иноземцева. — М.: Academia, 1999. — С. 429—447.
2. *Врублевський В., Мороз О., Саєнко Ю.* Ера інтелекту. <http://www.universum.org.ua/journal/2001/intl1112.html>.
3. *Марчук Є.* Соціополіс — модель майбутнього суспільства. — День. — № 156. — 2007.
4. Звіт «Україна — Цілі розвитку тисячоліття. 2000 + 5». Матеріали до ювілейної 60-ї сесії Генеральної Асамблеї ООН. <http://www.kmu.gov.ua/control/publish/article?art>.

Стаття надійшла до редакції 21.03.2007

УДК 316.613.5

В. С. Бондаренко, канд. г. наук, доц.,
И. А., Ефименко, аспірант,
БТЭУ, г. Гомель, Республіка Беларусь

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ И ГЕНДЕРНАЯ НАГРУЗКА

АННОТАЦИЯ. В статье определено понятие «гендерная нагрузка», отражающее социально-экономические меры общества по защите материнства и детства и нацеленное на стимулирование рождаемости. Предложены показатели тендерной нагрузки. Произведен анализ тендерной нагрузки и женской безработицы в Гомельской области. Рассмотрены основные причины тендерной асимметрии на рынке труда. Предложены меры регулирования тендерного баланса занятости.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Гендерная нагрузка, демографическая нагрузка, трудовой потенциал, женская безработица, гендерная асимметрия, тендерный баланс занятости.

Современная демографическая ситуация во многих европейских странах, включая Беларусь, Украину и Россию, характеризуется процессом естественной убыли населения и, прежде всего, снижением рождаемости. Так, в Беларуси каждые 6 минут рождается один человек, но умирает — каждые 4 минуты. За последние годы население небольшой Беларуси (менее 10 млн человек) ежегодно уменьшается на 50 тысяч человек.

В этой ситуации в Беларуси, как и в других странах, принимается комплекс мер, причем, важное значение имеют меры по стимулированию рождаемости, по охране материнства и детства. Они включают различного рода пособия, оплачиваемые отпуска по беременности и родам, более ранний возраст выхода на пенсию и т. д. Конечно, более ранний выход на пенсию сам по себе не ведет к росту рождаемости, хотя бы по той причине, что молодые пенсионерки, как правило, продолжают работать и помогают своим детям и внукам. Но, в целом в странах СНГ пока еще эти меры реально способствуют повышению рождаемости, хотя переоценивать их значение, увы, нет оснований.

В любом случае очевидно, что эти и другие социально-экономические меры по стимулированию рождаемости, материнства и детства представляют собой определенную нагрузку на экономику в целом, а также на каждого работающего мужчину. Эту меру мы предлагаем назвать «гендерной нагрузкой».

При активной демографической политике в стране гендерная нагрузка возрастает, так как государство выделяет все больше средств для стимулирования рождаемости, для охраны материнства и детства. В разных странах и регионах эта нагрузка и ее эффективность, конечно, различаются.

Для сравнения уместно вспомнить понятие «демографическая нагрузка», которое в экономическом контексте означает, что один занятый в народном хозяйстве должен обеспечивать своим трудом определенное количество не занятых, т. е. пенсионеров, детей, подростков, инвалидов и др. [2, с. 287—288].

Понятие «гендерная нагрузка» имеет также отраслевой и микроэкономический аспект, т. к. существуют «мужские» и «женские» отрасли и профессии.

Гендерная нагрузка имеет весьма существенное социально-экономическое значение для страны и региона, для отрасли и предприятия. Так, в «мужских» отраслях (металлургия, транспорт и др.) эта нагрузка относительно меньше, в «женских» (легкая и пищевая промышленность, торговля и общественное питание и др.) эта нагрузка относительно выше.

Понятие «*гендерная нагрузка на экономически активное население*» синтезируется путем объединения в единое целое двух понятий «гендер» и «нагрузка на экономически активное население». «Гендер» не ограничивается анатомо-биологическими особенностями людей, а определяет социально-экономические взаимоотношения мужчин и женщин, которые, в конечном итоге, формируют социально-экономическую структуру общества [1].

Для более наглядного понимания гендерной нагрузки уместно вспомнить понятие «демографическая» и/или «общая» нагрузка на экономически активное население, которое с экономической точки зрения означает отношение численности населения старше и младше трудоспособного возраста к численности экономически активного населения. Социальный аспект данного понятия заключается в социальной ответственности общества за воспитание, развитие и обучение детей, а также достойный уровень жизни пенсионеров. Однако данное понятие не учитывает нагрузку на экономически активное население женщинами, которые не относятся (временно или постоянно) к производительно работающим в экономике (т. е. входят в состав экономически неактивного населения) и выполняют в обществе социальные функции (воспитание детей старше трех лет, ведение домашнего хозяйства и т. д.). Этот недостаток призвано восполнить понятие гендерной нагрузки. Расчет **коэффициента «гендерной нагрузки на экономически активное население»** в общем виде предлагаем производить следующим образом:

$$ГН_{эан} = \frac{ЭНН_{ж}}{ЭАН}, \quad (1)$$

где $ГН_{эан}$ — коэффициент гендерной нагрузки на ЭАН, $ЭНН_{ж}$ — численность женщин в экономически неактивном населении.

Данный показатель дает общее макроэкономическое представление о степени нагрузки на общество и экономику региона экономически неактивными женщинами и рассчитывается на 1000 человек экономически активного населения. Объектом расчета коэффициента гендерной нагрузки на экономически активное население может выступать территориальная система различного уровня (область, район, населенный пункт).

Но гендерная нагрузка имеет также отраслевой и микроэкономический аспекты, что очень важно для руководителей отрасли или предприятия, например, для целей социально-экономического и финансового анализа и планирования. Для определения гендерной нагрузки на уровне предприятия или отрасли следует

рассчитывать *гендерный коэффициент оценки трудового потенциала* или *коэффициент гендерной нагрузки на одного работника мужского пола* [1]:

$$ГК_{тп} = \frac{С_{ж} - ((Обр + Оух) \times Кф) - Б}{С_{м}}, \quad (2)$$

где $ГК_{тп}$ — гендерный коэффициент оценки трудового потенциала, $С_{ж}$ — продолжительность максимально возможного стажа работы женщин (от 16 до 55 лет) в днях, $Обр$ — продолжительность отпуска по беременности и родам, $Оух$ — продолжительность отпуска по уходу за ребенком до трех лет, выраженного в днях, $Кф$ — коэффициент фертильности, $Б$ — средняя продолжительность пребывания женщины на больничном (в днях) по причине болезни ребенка до достижения возраста 14 лет, $С_{м}$ — продолжительность максимально возможного стажа работы мужчин (от 16 до 60 лет).

Для определения *эффективности использования женского трудового потенциала* в конкретном регионе, отрасли или на предприятии, учитывая реальное соотношение занятых мужского и женского полов, формула приобретает следующий вид:

$$Э_{тпж} = \left(\frac{Ч_{ж} \cdot ГК_{тп}}{Ч_{м}} \right) \cdot 100, \quad (3)$$

где $Э_{тпж}$ — эффективность использования женского трудового потенциала, $Ч_{ж}$ — численность занятых женского пола (в экономике, отрасли или на предприятии), $Ч_{м}$ — численность занятых мужского пола.

Гендерный коэффициент оценки трудового потенциала в данной формуле выступает как корректировочный (поправочный), т. е. понижающий коэффициент использования трудового потенциала женщин с учетом выполнения фертильной функции.

Экономическое содержание данных показателей заключается в определении степени использования трудового потенциала женской рабочей силы с учетом выполнения репродуктивной функции (отпуск по беременности и родам, по уходу за ребенком до 3 лет и т. д.) относительно трудового потенциала мужской рабочей силы, принятого за единицу или иную точку отсчета (проценты и т. д.).

Гендерный коэффициент оценки трудового потенциала и показатель эффективности использования женского трудового потенциала могут быть исчислены для административно-территориальных систем, отраслей и профессий, отдельных субъектов хозяйствования.

Имеет смысл также исчисление **коэффициента финансирования гендерной нагрузки**, причем этот коэффициент можно рассчитывать для макроуровня (страна, регион), мезоуровня (отрасль), микроуровня (предприятия).

Гендерная нагрузка в Гомельской области

В Гомельской области (Республика Беларусь) количество женщин в численности экономически неактивного населения за период с 2002 по 2005 год увеличилось на 11 %, составив в 2005 году 102,7 тыс. человек. Соответственно, возрастает и гендерная нагрузка на экономически активное население. Если в 2002 году на 1000 человек экономически активного населения области приходилось 138 экономически неактивных женщин, то в 2005 году — уже 159. Сложившуюся тенденцию можно трактовать по-разному. Во-первых, увеличение гендерной нагрузки объясняется повышением уровня жизни и, в частности, значительным ростом заработной платы в «мужских» отраслях: черная металлургия, нефтепереработка и магистральный транспорт (нефтепроводы, грузовые автоперевозки и др.). Это позволяет более значительному количеству женщин основное внимание уделять семье, что увеличивает численность экономически неактивного населения. Можно считать, что данная тенденция восстанавливает традиционные гендерные роли и тем самым увеличивает гендерную нагрузку. Во-вторых, рост заработной платы в «мужских» отраслях усиливает гендерную асимметрию в сфере оплаты труда, что можно считать неким финансовым выражением гендерной нагрузки. В экономической теории эти явления можно рассматривать в рамках концепций «эффект дохода» и «эффект замещения». В-третьих, усиление гендерной нагрузки обусловлено *неразвитостью гибкого рынка труда*. Например, выполнение семейно-бытовых обязанностей не позволяет женщине осуществлять трудовую деятельность полный рабочий день или вне дома, но оставляют резерв свободного времени, которое она может использовать для самореализации в трудовой сфере. Но в силу неразвитости гибкого рынка труда «вход» на рынок труда для «одомашненных» женщин в Республике Беларусь пока затруднен.

Гендерный коэффициент оценки трудового потенциала

Для исчисления гендерного коэффициента оценки трудового потенциала и межстрановых сопоставлений следует учитывать:

- возрастные границы трудовых ресурсов (в нашем примере Беларусь);

- нормы трудового законодательства, устанавливающие продолжительность социальных отпусков в целях создания благоприятных условий для материнства и ухода за детьми;

- фактическое значение коэффициента фертильности;

- средний период пребывания женщины на больничном по уходу за ребенком до достижения 14 лет (за весь период от 3 до 14 лет).

На основании выше изложенного, трудовой потенциал женской рабочей силы в Белоруссии составляет 78 % от трудового потенциала мужской рабочей силы.

Опираясь на существующую гендерную пропорцию в сфере занятости Гомельской области (мужчины — 299,7 тыс. чел. (46,9 %), женщины — 334,7 тыс. чел. (53,1 %)), эффективность использования женского трудового потенциала в данном регионе составляет 87 % ($[(334,7 \cdot 0,78)/299,7] \cdot 100$).

Оптимизация гендерной структуры занятости

Определим параметры гендерного равновесия в сфере занятости (при условии, что эффективность использования трудового потенциала женского и мужского полов равна). Для этого рассчитывается оптимальная численность занятых в экономике лиц женского пола (численность занятых мужского пола равна константе):

$$\text{Оптимальная Чж} = \frac{1 \cdot \text{Чм}}{\text{ГКтп}}. \quad (4)$$

Затем определяется оптимальная численность занятых как сумма оптимальной численности занятых женщин и численности занятых мужчин.

Расчет оптимальной структуры занятости с точки зрения гендерного равенства следует учитывать при разработке и управлении демографической (в т. ч. гендерной) политикой.

Так, гендерное равновесие в сфере занятости Гомельской области возможно при соблюдении следующих пропорций: 56,1 % занятых должны составлять женщины и 43,9 % (100—56,1) — мужчины. Следовательно, дефицит женской рабочей силы в гендерном балансе занятых области составляет 3 % (56,1—53,1), потенциальным резервом восполнения которого являются женщины, входящие в состав экономически неактивного населения, а также находящиеся в статусе безработного.

Олицетворением безработицы в Республике Беларусь на протяжении ряда лет является женщина. Не стал исключением и портрет

среднестатистического безработного в Гомельской области в 2005 году — это женщина со средним общим образованием в возрасте 31,2 года, уволенная по собственному желанию и не трудоустроившаяся после этого в течение пяти месяцев, в отдельных случаях, на иждивении, имеющая несовершеннолетнего ребенка.

Вне сомнений реализация активной политики на рынке труда и мероприятия содействия занятости женщин способствовали:

- **снижению общего уровня безработицы и уровня женской безработицы.** Так, общий уровень безработицы в процентах к экономически активному населению в Гомельской области за период с 2002 по 2005 год снизился на 1,6 процентных пункта, составив на конец 2005 года 1,6 %. Уровень женской безработицы в 2005 году зафиксирован на отметке 2,3 % к численности экономически активного населения женского пола. За анализируемый период величина данного показателя снизилась на 1,7 процентных пунктов. Однако, несмотря на положительные тенденции снижения уровня женской безработицы, его величина значительно превышает среднеобластной общий уровень безработицы и уровень мужской безработицы;

- **сокращению периода пребывания в статусе безработного.** Если в 2001 году на поиск подходящей работы безработному в среднем требовалось 6 месяцев 27 дней, то в 2005 году — уже 5 месяцев 12 дней. Однако гендерные различия в данной области сгладить не удалось. В 2005 году средняя продолжительность безработицы представителей мужского пола составляла 4 месяца 15 дней, а женского — 5 месяцев 24 дня. Положительная динамика данных показателей позволяет судить о некотором сокращении временного интервала гендерных различий продолжительности безработицы. Если, в 2001 году мужчина-безработный находил работу раньше, чем безработная женщина, на 1 месяц 24 дня, то в 2005 году разрыв составил 1 месяц 9 дней.

Одной из ключевых проблем на рынке труда остается высокий удельный вес женской безработицы. По состоянию на 1 января 2006 года доля женщин среди безработных Республики Беларусь составляла 68,9 %. Гендерный анализ безработицы по Гомельской области показал, что удельный вес женщин среди лиц, имеющих статус безработных, в целом по области за последние пять лет увеличился на 8,14 %, составив в 2005 году 70,25 %.

Рассмотрим данный аспект безработицы в контексте демографического роста. Так, доля женской безработицы в возрасте 18—24 года в 2005 году составляет 23 % от общей численности безработных Гомельской области или 34,9 % от численности безра-

ботных женского пола. В то же время возраст 18—23 года является наиболее благоприятным для рождения ребенка. На возрастном интервал 20—29 лет приходится наибольший удельный вес деторождений, а доля женской безработицы в данном возрасте составляет 22,1 % от общей численности безработных или 33,2 % от численности безработных женского пола. Следовательно, неуверенность в получении стабильного денежного дохода может оказаться негативным фактором, влияющим на репродуктивное поведение каждой отдельно взятой женщины в статусе безработной.

Региональная дифференциация женской безработицы в Гомельской области за 2001—2005 годы позволяет выявить негативную тенденцию увеличения количества районов области, в которых зафиксирована доля женской безработицы свыше 70 %. Если, в 2001 таковых было только 2 района, то в 2005 году — уже 15. Постоянно очень высокая доля женской безработицы сохраняется в Чечерском и Ельском районах. В 10 районах, таких как, Буда-Кошелевский Гомельский, Житковичский, Лоевский, Мозырский, Наровлянский, Октябрьский, Петриковский, Речицкий, Рогачевский, отмечается постепенное увеличение значения данного показателя. Относительно невысокий удельный вес женской безработицы сохраняется только в трех районах (Добрушском, Светлогорском и Хойникском), где значение данного показателя не достигает 60 %.

Причины гендерной асимметрии на рынке труда кроются в:

- несоответствии спроса и предложения рабочей силы по гендерному признаку. Рынок труда испытывает потребность в строителях, трактористах, газосварщиках, электромонтерах, а это преимущественно мужские профессии. Так называемые женские профессии, ориентированные на занятость в социальной сфере или сфере обслуживания, в настоящее время являются трудоизбыточными: педагог, швея-мотористка, портной, закройщик, парикмахер;

- существовании особенностей женской рабочей силы.

Условно особенности женской рабочей силы можно подразделить на три группы:

- физиологические;
- мировоззренческие;
- правовые.

Физиологические особенности использования женской рабочей силы связаны с сохранением репродуктивного здоровья работающей женщины, призванного обеспечить функции деторож-

дения и воспроизводства населения. Следовательно, условия труда женщин должны быть организованы таким образом, дабы не вызывать нарушений способности к зачатию, вынашиванию и развитию плода, лактационной функции и т. д.

Мировоззренческие, связанные с традиционно сложившимся в обществе гендерным сознанием и гендерными ролями. Гендерное сознание современного общества стран СНГ все еще носит патриархальный характер, а значит, по-прежнему, мужчине отводится роль «добытчика», требующая от него самореализации в общественно-трудовой сфере, а женщине остается роль «хранительницы семейного очага». Однако наличие и доминирование семейно-бытовых обязанностей в бюджете времени женщины ограничивают ее самореализацию в трудовой сфере. Неравное распределение семейных обязанностей негативно сказывается на возможностях женщин сделать карьеру, что и приводит к возникновению гендерной асимметрии на рынке труда.

Третья группа связана с законодательным закреплением физиологических и мировоззренческих особенностей использования женской рабочей силы. Нормы, зафиксированные в трудовом законодательстве Республики Беларусь и других стран СНГ, определяют гендерные различия использования рабочей силы, которые устанавливают ряд льгот в использовании труда работающих женщин:

- определены виды работ, на которых запрещается применение женского труда;
- запрещены и ограничены ночные, сверхурочные работы и работы в государственные праздники, праздничные и выходные дни и направления в служебную командировку беременных женщин и женщин, имеющих детей;
- предоставление женщинам отпуска по беременности и родам с выплатой за этот период пособия по государственному социальному страхованию;
- установлены гарантии при заключении и прекращении трудового договора для беременных женщин и женщин, имеющих детей;
- и т. д.

Именно правовые особенности женской рабочей силы влияют на решение нанимателя принять на работу мужчину или женщину.

В качестве инструмента регулирования гендерного баланса занятости, на наш взгляд, следует рассматривать разработку и ре-

ализацию программы «Развитие альтернативных форм и видов занятости».

Цель программы заключается в обеспечении эффективной занятости и повышение экономической активности населения, прежде всего в малых городах и сельской местности.

Задачи:

- предотвратить увеличение удельного веса женской безработицы;
- сократить в структуре безработных долю молодежи;
- повысить эффективность использования трудовых ресурсов в малых городах и сельской местности;
- повысить эффективность функционирования Государственной службы занятости населения.

Реализации данной программы призвана:

- способствовать формированию гибкого рынка труда в Республике Беларусь;
- внедрению дистанционной и виртуальной занятости, а также современных кадровых технологий, что позволит сократить молодежную и женскую безработицу, сгладить региональные диспропорции спроса и предложения на рынке труда;
- повысить эффективность использования трудовых ресурсов на селе посредством развития несельскохозяйственных видов деятельности и альтернативных форм занятости (агротуризм, ремесленничество и др., малое предпринимательство в сферах розничной торговли и бытовых услуг).

Таким образом, анализ гендерной нагрузки в обществе и регионе имеет конструктивные перспективы для совершенствования демографической политики и для оптимизации человеческого потенциала.

Література

1. Бондаренко В. С. Гендерная нагрузка: понятие и анализ / В. С. Бондаренко, И. А. Ефименко // Современные научные достижения — 2007: материалы II междунар. науч.-практ. Конф. Днепропетровск, 18—31 янв. 2007. — http://www.rusnauka.com/SND_2007/Economics/18278.rtf.htm

2. Курс социально-экономической статистики: учебник / Под ред. М. Г. Назарова. — 5-е изд., перераб. и доп. — М.: Омега-Л, — 2006. — 984 с.

Стаття надійшла до редакції 05.03.2007