***с**итуация на рынке труда **д**онецкой области: гендерный аспект*

Аннотация

В статье рассматриваются результаты комплексного анализа гендерных аспектов рынка труда, проведенного в Донецкой области. Определены основные тенденции и особенности регионального рынка труда, а также проблемы гендерной политики, проводимой на рынке труда региона.

Ключевые слова: регион, рынок труда, гендерная политика, Донецкая область, специалисты высокой квалификации, спрос и предложение, низкий уровень оплаты труда

Полищук Наталья Александровна
аспирантка кафедры непроизводственного менеджмента, Донецкий государственный университет управления, преподаватель кафедры экономики и менеджмента, Красноармейский индустриальный институт Донецкого национального технического университета
polischuk_natalya@mail.ru

Проблемы гендерной сегрегации на рынках труда как в Украине в целом, так и на уровне отдельных регионов, в зависимости от их специализации в современных условиях, уже не первый год вызывают интерес у отечественных ученых. Донецкая область является наибольшим промышленным центром Украины, одновременно и наиболее населенным регионом страны. Поэтому исследование гендерных аспектов формирования рынка труда в этом регионе является актуальной проблемой.

Результаты анализа состояния рынка труда Украины в целом и Донецкой области, в частности, приведены в исследованиях таких ученых, как О. Гришнова, Т. Черныш, Э. Либанова, О. Финагина, С. Сардак, О. Макарова и др. В своих работах они выделили основные принципы гендерной сегрегации в современных условиях развитиях; рассмотрели особенности гендерных подходов, заключающихся не в противостоянии полов, но в исследовании факторов их гармонического взаимодействия.

в рейтинге регионов по числу предложенных в первом квартале 2012 г. вакансий Донецкая область занимает второе место, уступая только Киеву

Однако практически неизученной является проблема дисбаланса спроса и предложения на рынке труда, особенно в условиях крупного промышленного региона. От внимания ученых ускользают такие явления, как отсутствие сбалансированной кадровой политики государства, специализация потребностей в квалифицированных кадрах в регионалнах, особенности функционирования рынков труда промышленных регионов и т.д.

Исходя из актуальности проблемы, можно выделить такие цели статьи:

– определение особенностей функционирования рынка труда Донецкой области;

– выявление потребности в квалифицированных кадрах;

– анализ гендерных особенностей формирования рынка труда в условиях крупного промышленного региона.

Ситуация на рынке труда Донецкой области

Понятие «рынок труда» имеет несколько определений в экономической науке: это и «сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу» [1]; и, с позиции предприятия, – «пласт взаимоотношений ... потенциальных или фактических работников, думающих о переходе на новое место работы в рамках фирмы»[2].

Что же касается определения понятия «гендер», то в разрезе нашего исследования наиболее подходящим будет «...определенный социальный статус, характеризующий индивидуальные возможности, которые определенным образом реализуются в сфере образования, в профессиональной деятельности, и ... является одним из базовых измерений социальной структуры общества»[1] [2].

Донецкая область – уникальный регион: здесь одинаково сильно развит и промышленный, и аграрный

[1] «Гендер» (от *англ.* gender –пол, род (при классификации: мужской, женский)). Таким образом, у автора в определении упущена ключевая составляющая понятия «гендер» – соотнесенность с биологическим полом. Опираясь на этот признак, социальные науки анализируют социальные и культурные нормы, признаки, ценности индивидов и т.д. *– Прим. ред.*

сектор. Регион обладает разветвленной транспортной инфраструктурой; умещает на своей территории и крупные промышленные объекты, и большие фермерские хозяйства, и исторические религиозные памятники, и санаторно-курортную зону. В регионе находятся основные в Украине поставщики угля, топлива, металла, продукции химической и машиностроительной отраслей. В рейтинге регионов по числу предложенных в первом квартале 2012 г. вакансий Донецкая область занимает второе место, уступая только Киеву (на столичный рынок труда приходится 60% всех вакансий)» [3].

За I полугодие 2012 года численность занятого населения в Донецкой области составила 1969,1 тыс. чел. Уровень занятости населения по сравнению с соответствующим периодом 2011 года вырос с 59,2% до 59,5%.

Численность безработного населения в возрасте 15–70 лет в среднем за I полугодие 2012 года, по сравнению с соответствующим периодом 2011 г. в Донецкой области, уменьшилась на 4,4 тыс. чел. и составила 181,2 тыс. чел. Уровень безработицы (по методологии МОТ) снизился с 8,6% до 8,4% соответственно [4].

Проблема вакансий: несоответствие спроса и предложения

Количество вакансий, зарегистрированных в центрах занятости Донецкой области в январе-октябре 2012 года, составляли 84,9 тыс., что на 4,6 тыс. вакансий больше, чем в соответствующем периоде 2011 года. Позитивная динамика наблюдалась по восьми центрам занятости. Больше половины вакансий области (56,7%) было сосредоточено в городах Донецк (31,9%), Горловка (14,8%) и Макеевка (10,0 %).

Проблемой укомплектованности вакансий, особенно для квалифицированных работников, остается низкий уровень предложенной заработной платы. Так, только в 6,5% вакансий предложенная заработная плата была выше средней по области (средний размер оплаты труда в расчете на вакансию за январь-октябрь 2012 года составил 1893 грн.). В большинстве центров занятости региона удельный вес вакансий с минимальной заработной платой составляет 10–20%. По состоянию

...работодатели выдвигают повышенные требования к качеству профессиональной подготовки кадров, их опыту работы, предлагая минимальный уровень оплаты труда

на 1 ноября 2012 г. на одну вакансию в среднем по Донецкой области претендовало 5 человек, которые искали работу. Почти в половине базовых центров занятости претендентов на одну вакансию было больше 10.

Значительной проблемой является несоответствие спроса на рабочую силу и ее предложения в профессионально-квалификационном плане. Кроме того, работодатели выдвигают повышенные требования к качеству профессиональной подготовки кадров, их опыту работы, предлагая минимальный уровень оплаты труда, даже высококвалифицированным работникам.

При содействии службы занятости в Донецкой области в январе-октябре 2012 г. получили работу 36,9 тыс. чел., в том числе: молодежь – 19,7 тыс. чел.; ранее сокращенные работники – 1,4 тыс. чел.; инвалиды – 0,7 тыс. чел.; другие граждане, для которых предвидены дополнительные гарантии занятости – 5,0 тыс. чел. [4].

В Донецкой области существует и особая региональная дифференциация рынка труда: предприятия постоянно нуждаются в специалистах с высокой квалификацией в промышленной и социальной сфере, в различных отраслях народного хозяйства. И это при том, что рынок труда перенасыщен фактически не востребованными юристами, менеджерами, финансистами и бухгалтерами.

Научный архив

Гендерное разделение рабочей силы

Законодательство Украины обеспечивает равноправие женщин и мужчин на рынке труда. Однако в регионе четко прослеживаются «мужские» и «женские» профессиональные области. Так, рабочие специальности, производство и даже руководство – это мужская территория, а маркетинг, бухгалтерия и банки – женская. Наибольшим спросом на рынке труда пользуются профессии, традиционные для региона: машинист подземных установок, электрослесарь подземный, горнорабочий по ремонту горных выработок.

при содействии службы занятости в Донецкой области в январе-октябре 2012 г. получили работу 36,9 тыс. чел., в том числе: молодежь – 19,7 тыс. чел.

Специфика Донецкой области – в большей части индустриальная, что также влияет на гендерный аспект безработицы в регионе: удельный вес женщин среди общего количества незанятых граждан области – 71%. Данная тенденция остается неиз-

менной на протяжении последних лет. Наиболее остро эта проблема стоит в тех промышленных городах, жизнедеятельность которых была сосредоточена возле закрытых на сегодняшний день угольных предприятий. Если ранее практически вся обслуживающая эти шахты инфраструктура состояла из женщин, то сейчас данная категория населения работы не имеет.

Также огромной проблемой является наличие большого количества работников «старой формации», не имеющих навыков работы с новейшими технологиями и программным обеспечением. Ограниченность предприятий в финансовых средствах для переподготовки специалистов порождает подобные проблемы, а низкий уровень заработной платы «отпугивает» молодых специалистов от вакантных рабочих мест на предприятиях области.

Таким образом, рынок труда Донецкой области отображает состояние экономики региона. Наиболее весомыми факторами, вызвавшими негативные тенденции, стали:

– мировой экономический кризис, нанесший наибольшие убытки промышленной сфере региона, а значит – и всей экономике Донецкой области в целом. Рынок труда отреагировал на это сокращением рабочих мест, повышением уровня скрытой безработицы и принудительной неполной занятости, особенно в исконно женских сферах труда;

– несбалансированная региональная политика подготовки кадров и низкий уровень профориентационной работы, не соответствующие экономическим требованиям области;

– как особенность промышленного региона – перенасыщенность профессиями и сферами занятости, предполагающими гендерное разделение рабочей силы.

Выводы

Таким образом, на рынке труда Донецкой области наблюдается гендерное неравновесие. Поэтому мы можем говорить о необходимости расширения предметной области гендерных исследований с целью создания действенной государственной гендерной политики, которая отвечала бы интересам

Литература

1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. – СПб: НОРМА, 2007. – 448 с.

2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Підручник для внз, 4-е вид. – К.: Знання, 2009. – 390 с.

3. HeadHunter [Электронный ресуррс]. – Режим доступа: http://www.hh.ua.

4. Работа в твоїм городе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.rabota.ria.ua.

5. Государственная служба статистики Украины [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ukrstat.gov.ua.

...рынок труда перенасыщен фактически не востребованными юристами, менеджерами, финансистами и бухгалтерами

большинства украинских женщин. Также можно сказать, что существующий гендерный дисбаланс препятствует формированию тех полноценных типов социальной деятельности, которые учитывают опыт как мужчин, так и женщин.

И так как государство пока не может полностью решить вопросы гендерного равновесия, как, впрочем, и стабилизировать общую ситуацию на рынке труда Донецкой области, можно только определить основные приоритетные направления в этой сфере:

– усовершенствование взаимодействия рынков образовательных услуг и труда региона путем внедрения «целевых контрактов» на подготовку квалифицированных кадров;

– разработка схем создания рабочих мест и переподготовки кадров с учетом гендерных факторов;

– разработка и внедрение практических программ, защищающих интересы женщин и мужчин, испытавших негативное влияние экономического кризиса;

– разработка и внедрение программ и услуг в области занятости для женщин, приступающих к трудовой деятельности после декретного отпуска;

– активное сотрудничество государства и негосударственных предприятий с целью создания новых рабочих мест и сохранения уже существующих.

pn

Natalya A. Polischuk
Postgraduate Student of the Chair of Non-productive Management, Donetsk State University of Management, Lecturer of the Chair of Economics and Management, Krasnoarmeysky Industrial Institute of Donetsk National Technical University

Situation on the Labor Market of Donetsk Region: Gender Aspect

Abstract

The article examines the results of a comprehensive gender analysis of the labor market, held in the Donetsk region. The main trends and characteristics of the regional labor market are determined, and the main problems of gender policy implemented in the labor market of the region are identified.

Keywords: region, labor market, gender, Donetsk Region, highly qualified professionals, supply and demand, low pay level