

ДОСЛІДЖЕННЯ НАПРЯМКІВ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Благой В.В., Тихомирова А.О.

*Харківський національний університет будівництва та архітектури,
м. Харків*

Реформування системи економічних відносин в Україні вимагає вироблення адекватної соціальної політики, як на державному, так і на місцевому рівні. В умовах зміни ринкової кон'юнктури загострюється конфлікт між гендерними ролями жінок. Працююча жінка, як правило, збільшує сукупний сімейний дохід більш ніж в півтора рази, що при нинішній економічній ситуації позбавляє її можливості відмовитися від роботи на користь сім'ї. В той же час висока зайнятість жінок стає одним з основних факторів зниження народжуваності. Одне з основних напрямків в політиці по відношенню до жінок - забезпечення умов гармонійного поєднання професійних та сімейних обов'язків через розвиток соціальної інфраструктури. У силу сформованих в суспільстві стереотипів тягар сімейних обов'язків сьогодні лягає в основному на жінок, що негативно позначається на виконанні ними професійних функцій, знижує їх конкурентоспроможність на ринку праці. Соціальна політика в сфері зайнятості передбачає застосування соціальних заходів щодо підвищення конкурентних здібностей жінок на ринку праці. Вони полягають в наступному: надання податкових, кредитних та інших пільг підприємствам а так само приватним особам та об'єднанням, що забезпечують організацію праці жінок, які мають малолітніх дітей; залучення додаткових джерел фінансування, створення необхідних умов для благодійності, громадської взаємодопомоги; розвиток форм субсидується зайнятості, особливо для окремих категорій населення, в тому числі жінок; залучення жінок до підприємницької діяльності, забезпечення їх необхідною інформацією, консультаційними послугами та спеціальної підготовкою; надання допомоги бажаючим почати свою власну справу в отриманні додаткових знань і професійної підготовки; надання різного роду кредитів, необхідних для організації жінками індивідуальну трудову діяльність; забезпечення умов для підвищення кваліфікації або перенавчання робітниць, що мають перерви в трудовій діяльності, в тому числі при поверненні з відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами і догляду за дитиною, для їх якнайшвидшої професійної реадаптації; врахування потреб жінок при проведенні структурної перебудови економіки, фінансова підтримка розвитку соціальної сфери і сфери послуг як місць докладання переважно жіночої праці. Крім перерахованих вище заходів, можна впливати на гендерні стереотипи і через інші форми політики зайнятості - зокрема, через заохочення роботодавців, дії яких знижують показники гендерної сегрегації. Замість того щоб застосовувати санкції до роботодавців, які проводять політику дискримінації, можна шляхом надання субсидій підтримувати фірми, які домагаються позитивних зрушень в інтеграції жінок в чоловічі види зайнятості і підвищують оплату праці жінок щодо оплати праці чоловіків. Подібне субсидування могло б створити дієві ринкові переваги для подібних фірм і підвищити їх конкурентоспроможність на ринку.