ЭКОНОМИКА: ВОПРОСЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ

© 2006 г. И.В. Гелета

ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ НАСЕЛЕНИЯ

Рынок труда – важный и наиболее сложный элемент рыночной экономики, устанавливающий уровни занятости и оплаты труда. Порождаемая им безработица – практически неизбежное явление. Рынок труда непосредственно влияет на процессы, происходящие в обществе, и выполняет важнейшие функции в системе воспроизводства рабочей силы, распределения ее между отраслями и секторами экономики, регулирует объемы спроса и предложения, придает действенный импульс профессиональной и территориальной мобильности.

Рынок труда, в узком смысле, представляет собой взаимодействие спроса на труд и его предложения, в результате которого устанавливается определённый уровень его оплаты и формируются социально-экономические условия трудовой деятельности. В широком – это система отношений, возникающих в рамках социального мира и согласия между работодателями и наемными работниками с участием государственных и общественных организаций на основе спроса и предложения по поводу оплаты и условий труда, социальных гарантий, социальной защиты и поддержки и т.п.

К основным элементам исследуемого понятия относятся субъекты рынка труда, правовые акты, правила и нормы, регламентирующие отношения субъектов, конъюнктура, спрос и предложение, конкуренция, мобильность на рынке труда, его инфраструктура. Здесь под основными элементами понимается минимальное число компонентов и признаков, наличие и взаимодействие которых необходимо для нормального функционирования рынка труда [1, с. 5–13]. Его формирование, развитие социально-трудовых отношений оказывают большое влияние на трудовое поведение различных групп населения, в том числе женщин. Главная причина выделения женщин как особой социально-демографической группы – это, прежде всего, их генеративная функция, т.е. способность к деторождению [2, с. 79]. Именно она в сочетании с материнскими и семейными обязанностями составляет основную причину трудностей на рынке труда, сложная ситуация на котором, в свою очередь, отражается на трудовом поведении женщин, изменяют их установки и ориентиры. Принято считать что у них, значительно чаще, чем у мужчин, формальное образование по диплому не соответствует реальным квалификации и профессии, а специальности – сегодняшним потребностям рынка труда [3, с. 76]. К тому же довольно часто начало трудовой деятельности у женщин-специалистов совпадает со временем создания семьи и рождением ребенка, а это вызывает длительный перерыв в работе и оборачивается снижением квалификационных качеств и отставанием профессиональ-

ного роста по сравнению с мужчинами. Выделяют две основные *группы риска*. Первая из них находится на старте трудовой жизни, ее составляют молодые женщины не старше 30 лет; другая завершает трудовой путь, здесь сосредоточены женщины предпенсионного возраста [4, с. 357]. Как показывает практика, наименее страдают от безработицы женщины, занятые неквалифицированным трудом, в наибольшей мере – умственным. Высвобождение работников происходит не пропорционально, а имеет сложный характер и в большей степени связано с гендерной структурой рабочих мест на кризисных для данного региона предприятиях [5, с. 51]. А для региональных рынков труда с невысоким уровнем регистрируемой безработицы характерна высокая доля женщин, не предпринимающих активных шагов к поиску работы и трудоустройству среди зарегистрированных безработных женщин.

Низкая конкурентоспособность женщин обусловлена и объективными, и субъективными обстоятельствами. К объективным относятся: отставание в уровне профессиональной подготовленности и квалификации, протекционистская политика государства (многие семейные льготы закреплены за женщинами, и, как следствие, их рабочая сила становится менее выгодной для предприятий). Субъективные: женщины России психологически не готовы к конкуренции за рабочие места, поскольку привыкли к защищенности в сфере труда, даже если она не связана с профессиональными качествами [4, с. 357]. Однако недооценка работодателями способностей женщин и возможного трудового вклада, невозможность реализации ими своего образовательного и личностного потенциала – причины того, что многие женщины, будучи высококвалифицированными специалистами, сталкиваясь с отторжением на рынке труда, соглашаются выполнять любую работу, нередко ниже своих возможностей. В силу психологических особенностей чаще всего они воспринимают такой поворот событий как личную драму. Объективно же это весьма негативно сказывается на экономике и социальных отношениях.

Особо уязвимую категорию на рынке труда образуют женщины, наименее защищенные в социальном плане: имеющие малолетних детей, детей-инвалидов; одинокие матери; те, которые только что окончили учебные заведения и не имеют опыта работы либо находятся в предпенсионном возрасте; жены военнослужащих, вынужденные часто менять место жительства и деквалифицировавшиеся в силу частой смены работы, в первую очередь те, кто проживает в военных городках. Для них важнее не работа по специальности, а ее местоположение и скользящий график работы. Часто женщины вынуждены концентрироваться в таких видах деятельности, которые предоставляют больше возможностей для продуктивной работы дома [2, с. 83]. Снижение доходов женщин является, в том числе результатом функционирования рынка труда. Поэтому важно рассмотреть этот рынок и с точки зрения дискриминации, которая происходит в том случае, если к женщинам, которые имеют такие же способности, образование и опыт, как мужчины, относятся менее благосклонно при найме на работу, предостав-

лении определенных профессий, повышении в должности или увеличении заработной платы.

Анализируя причины увольнения, можно заметить, что в Краснодарском крае около 30 % всех официально зарегистрированных безработных женщин теряют работу в связи с высвобождением, что говорит о том, что они по-прежнему преобладают в контингенте структурной и циклической безработицы. У большинства из них отсутствуют перспективы найти работу в *своих отраслях*, а поэтому возможности трудоустройства связаны с переподготовкой или освоением новой профессии.

Наиболее *женскими* отраслями являются здравоохранение, физическая культура и социальное обеспечение, где они составляют около 80 % работающих; образование, культура и искусство – около 75 %. За последние годы отмечается сокращение доли женщин в таких отраслях, как кредитование, финансы, страхование, и других, ранее считавшихся женскими. Наиболее высокий рост заработной платы в этих отраслях делает их привлекательными для мужчин.

Анализ профессиональной структуры безработных женщин, зарегистрированных в органах службы занятости края, показал, что среди рабочих присутствуют, как правило, следующие профессии: продавец, швея, кладовщик, лаборант, штукатур-маляр, а также не требующие высокой квалификации подсобные рабочие, санитарки, кухонные рабочие, уборщики. Среди них 56,9 % составляют специалисты и служащие.

Анализ женской занятости позволил выявить следующие тенденции:

– имеет место дифференциация масштабов безработицы по полу: уровень ее регистрации среди женщин выше, чем среди мужчин;

– профессии, по которым на рынке труда спрос меньше предложения – преимущественно женские;

– в составе безработных женщин положение отдельных групп и перспективы их трудоустройства неодинаковы: проблемные группы – женщины, воспитывающие больных детей, матери-одиночки, многодетные родители;

– самыми значимыми для женщин жизненными ценностями являются семья, здоровье, работа, материальное благополучие;

– половина опрошенных респондентов из семей, где зарплата женщины – основной источник существования;

– чаще всего смысл работы женщины видят в повышении материального положения семьи;

– основная часть опрошенных женщин хотела бы работать в режиме неполного рабочего времени для того, чтобы больше его уделять ведению домашнего хозяйства и воспитанию детей;

– главная причина, препятствующая женщине работать в данном режиме – это отсутствие материальных возможностей, а также нежелание администрации организовывать работу в таком распорядке, причем в основном это явление наблюдается на предприятиях частной собственности;

– из режимов неполного рабочего времени женщины отдают предпочтение неполной рабочей неделе.

Сохранение высокой доли женщин в составе безработных объясняется:

– во-первых, их концентрацией на рабочих местах и отраслях с невысокой фондовооруженностью и низкой стоимостью рабочего места, а также в отраслях, подвергшихся конверсии. Именно эти отрасли в условиях экономического спада были вынуждены прибегнуть к сокращению производства и занятости;

– во-вторых, их преобладанием в составе лиц предпенсионного и пенсионного возрастов. А именно они увольняются всегда в первую очередь в условиях экономического кризиса;

– в-третьих, жесткими условиями конкурентной борьбы между полами на рынке труда. В условиях рыночной экономики работодателя нельзя заставить взять на работу неугодного работника. Он будет выбирать лучшего. Из этого и надо исходить. Сегодня предприниматель отдает предпочтение мужчинам, так как труд женщин делают невыгодным следующие факторы:

а) необходимость предоставления работницам на предприятии дополнительных социальных льгот. Причем часть социальных пособий перекладывается на предприятия, у которых для этого нет финансовых возможностей;

б) пропуски рабочего времени из-за отпуска по беременности, уходу за больным ребенком и т.д.;

в) возможно большая требовательность женщин по сравнению с мужчинами к социально-культурным мероприятиям;

г) квалификация, – если до замужества положение женщин характеризуется равными с мужчиной возможностями социально-профессионального роста, то после, с появлением семьи, фиксируется замедление профессионального роста женщин, отставание их от мужчин по ряду качественных характеристик. Вместе с тем, именно уровень квалификации наиболее значим на рынке с точки зрения конкурентоспособности;

д) психология работодателя, он редко отдаст предпочтение женщине при прочих равных условиях.

На устранение или смягчение действия этих факторов, достижения равных возможностей и должны быть направлены меры государственной политики в демократическом, социально-ориентированном обществе.

В современных условиях молодежь особо уязвима на рынке труда. Это достаточно специфическая категория населения, так как на данный возраст приходятся важные социальные и демографические события в жизненном цикле человека: завершение общего образования, выбор профессии, получение профессиональной подготовки и специальности, начало трудовой деятельности, вступление в брак, рождение детей. Она обычно представлена рядом возрастных групп, определяющих их положение на рынке труда [6, с. 63–68].

Подростковая группа (молодежь до 18 лет) включает в основном учащихся средних школ и профессиональных училищ, которые еще, как правило, не вовле-

чены в трудовую деятельность. Однако снижение жизненного уровня части населения изменило их жизненную позицию. Многие стремятся работать уже в этом возрасте и зачастую в неформальном секторе экономики. Чем ниже семейный доход, тем в большей степени и семья заинтересована в трудовой деятельности подростка. Именно она в данном случае может стимулировать прекращение образования и выход на рынок труда неквалифицированного работника. Трудовые перспективы молодого человека в данном случае неблагоприятны: существует реальная опасность закрепиться в сфере неквалифицированного, чаще всего, физического труда, что чревато люмпенизацией работника, переходом его в маргинальные слои общества. Эпизодическое участие 14–15-летних подростков в трудовой деятельности, не сопровождающееся прекращением получения образования (например, в период летних школьных каникул), может оцениваться как положительное явление, отвечающее интересам подростка и общества. В данном случае речь идёт о начальных этапах адаптации к трудовой деятельности, выборе стереотипа трудового поведения в рыночной среде. Осознанное формирование материальных стимулов к труду отмечается у 16–17-летних молодых людей. Это связано с расширением объёма их материальных и духовных потребностей, а также с продолжающимся процессом социализации. В этом же возрасте происходит активный поиск и выбор вида будущей профессиональной деятельности. Успешность этого выбора зависит от того, насколько широко может ознакомиться подросток с информацией о существующих профессиях и специальностях, насколько реальны его представления о будущей собственной трудовой деятельности.

Молодежь в возрасте 18–24 года –студенты и молодые люди на завершающем этапе профессиональной подготовки. Это в общем уязвимая группа, вступающая на рынок труда, так как ее представители не имеют достаточного профессионального и социального опыта и в силу этого менее конкурентоспособны. Процесс получения профессиональных знаний, умений и навыков наиболее интенсивно протекает в группе 18–20-летних. Конкретные сроки этого этапа могут варьироваться в зависимости от специфики жизненных условий молодого человека, выбора им вида и формы получения образования. По ряду поведенческих характеристик она примыкает к группе 21–24-летних. В этих рамках большинство молодёжи заканчивает профессиональное обучение и стремится уже не к эпизодической, а к постоянной занятости. Среди характеристик трудовой деятельности на первый план выдвигаются гарантии занятости, возможности профессионального развития и должностного роста. Поэтому молодые люди хотят получить дополнительные умения и навыки. На этот возраст приходится и период начального этапа карьеры, характеризующийся вхождением в организацию, поиском своего места и адаптации в ней.

В 25–29 лет молодые люди в основном уже делают профессиональный выбор, обладают определенной квалификацией, некоторым жизненным и профессиональным опытом. Они, возможно, уже имеют собственную семью и могут предъявлять достаточно высокие требования к предлагаемой работе. Хотя снижение жизненного уровня населения способствует повы-

шению возраста вступления в брак у многих молодых людей, всё большая ее доля (и не состоящих в браке) нуждается в немалом индивидуальном трудовом доходе в связи с низким уровнем жизни семьи. Это оказывает большое влияние на трудовое поведение молодёжи. Именно в этом возрасте начинают проявляться и гендерные различия в положении работника на рынке труда. Рождение и воспитание детей зачастую вынуждает женщин откладывать свои профессиональные устремления, что приводит к их отставанию в карьерном росте от ровесников-мужчин. В системе трудовой мотивации на первый план возвращаются материальные стимулы, что связано с необходимостью содержания семьи. В этот период первоначальное освоение профессии закончено, идёт формирование квалифицированного специалиста. Среди моральных ценностей на первый план выходит потребность в самоутверждении, человек пытается достичь независимости в своих действиях. Успех зависит от того, насколько удачным было прохождение первой стадии карьеры, проявил ли работник компетентность.

Таким образом, молодёжь имеет ряд особенностей, обусловливающих специфику её положения на рынке труда. Однако однозначное оценивание специфических черт молодёжи как достоинств или недостатков ограничивает возможности достижения её эффективной занятости. Поэтому большинство специалистов предлагает перейти к комплексной оценке особенностей данной группы населения. Но в различных условиях трудовой деятельности либо в рамках отдельно взятых организаций особенности молодого работника могут быть интерпретированы администрацией по-разному, в зависимости от приоритетов кадровой политики предприятия.

Основные мероприятия государства по улучшению положения молодежи на рынке труда должны быть направлены на:

– информирование о ситуации на рынке труда и образовательных услуг;

– повышение качества и конкурентоспособности молодежи путем развития систем профориентации, профконсультирования, профобучения и переобучения;

– снижение форм дискриминации молодежи;

– оказание содействия в трудоустройстве (квотирование и создание рабочих мест, временная занятость и общественные работы);

– поддержку самозанятости и развитие предпринимательства;

– материальную и социальную поддержку безработных;

– психологическую подготовку и обучение поведению на рынке труда;

– повышение стимулов активного поиска работы и др.

Одной из слабозащищенных групп населения на рынке труда являются инвалиды. Это те лица, которые имеют нарушения здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленные заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приведшими к ограничению жизнедеятельности и вызывающими необходимость его социальной защиты. Ограничение жизнедеятельности – это полная или частичная утрата способности или возможности осуществлять самообслуживание, самостоятельно передвигаться,

ориентироваться, общаться, контролировать свое поведение, обучаться и заниматься трудовой деятельностью [7, с. 3]. В Российской Федерации лицам, признанными инвалидами, устанавливается группа инвалидности. Гражданам, полностью утратившим способность к регулярному профессиональному труду и нуждающимся в постоянной посторонней помощи – I группа инвалидности; не нуждающимся в такой помощи – II; частично утратившим способность к регулярному профессиональному труду – III.

За последнее время в РФ при росте общей численности инвалидов наблюдается некоторое снижение показателя их трудовой активности. В соответствии с действующим законодательством государство обеспечивает им получение профессионального образования и профподготовки и дополнительные гарантии занятости путем разработки и реализации целевых программ содействия занятости, создания дополнительных рабочих мест и специализированных организаций, проведения обучения по специальным программам, установления квот для приема инвалидов на работу. Однако до настоящего времени не сформирован механизм экономической ответственности и заинтересованности организаций в приеме на работу инвалидов, создания и сохранения рабочих мест. Основными проблемами, при этом являются: ограниченные физические возможности и невысокая производительность труда; относительно низкий образовательный уровень и ограниченные возможности для его повышения; необходимость предоставления определенных льгот, компенсаций и др.

Улучшению ситуации на рынке труда инвалидов, их трудоустройству может способствовать: установление квот для трудоустройства и контроль за соблюдением установленных норм, обучение востребованным профессиям и специальностям, расширение возможности надомного труда; создание условий для предпринимательской деятельности инвалидов, осуществление мероприятий по медицинской, профессиональной и социальной реабилитации и др.

Помимо перечисленных можно выделить и другие группы населения, сталкивающиеся с проблемами трудоустройства и конкурентоспособности на рынке труда (лица предпенсионного и пенсионного возраста, уволенные с военной службы и члены их семей, освобожденные из мест лишения свободы, длительно безработные, одинокие и многодетные родители, вынужденные переселенцы). Поэтому в современных условиях так необходимо внедрение эффективных механизмов профилирования безработных, реализация принципа адресности, создание правовых, социально-экономических условий по искоренению дискриминации по любым основаниям, разработка и реализация специальных программ.

Литература

1. *Трунин С.Н., Гелета И.В.* Рынок труда: Учеб. пособие. Краснодар, 2005.
2. Справочное пособие по социальной работе / Под ред. А.М. Панова, Е.И. Холостовой. М., 1997.
3. *Бабаева Л.* Как помочь останавливающим коня // Человек и труд. 1997. № 8.

4. Основы управления персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Б.М. Генкина. М., 1996.
5. *Рощин С.Ю.* Занятость женщин в переходной экономике России. М., 1996.
6. *Арзамасцева Л.П.* Занятость молодежи. Воронеж, 2003.
7. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации: Федеральный закон. Ростов н/Д, 2004.

Кубанский государственный университет ***10 октября 2005 г.***

© 2006 г. В.В. Келарев

СОЦИАЛЬНАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ РАЗВИТИЯ РЫНКА ОПТИЧЕСКИХ УСЛУГ

Повышение уровня жизни населения невозможно без современной системы медицинского обслуживания. Проводимые реформы данной отрасли, связанные с развитием рыночных отношений, высветили достаточно сложные проблемы. Все они в большей мере связаны с медицинским обслуживанием тех слоев населения, жизненный и прожиточный минимум которых не позволяет получать необходимое качество медицинского сервиса.

Зрение было, есть и будет важным органом человеческого организма. Следовательно, эта сфера медицины в полной мере заслуживает научного и экономического обеспечения в управлении со стороны государства в интересах всех слоев общества, в том числе малообеспеченных и социально незащищенных. Изменения, связанные в первую очередь с развитием страховой медицины, не могли не затронуть и рынок средств коррекции зрения. Рынки контактной коррекции зрения, офтальмологической хирургии, очковой оптики являются его частью, но последний отличается от вышеперечисленных тем, что связан с подавляющей частью населения нашей страны доступностью и относительной простотой удовлетворения соответствующих потребностей коррекции зрения.

Если рассматривать принципиальные основы, то стратегическая система управления рынком очковой оптики должна базироваться на сочетании процессов государственного регулировании и либерализации отношений, возникающих в процессе взаимодействия хозяйствующих субъектов. Однако рациональная модель, на наш взгляд, пока не найдена, и одна из причин – недостаточное развитие теории управления рынком оптических услуг (РОУ).

Вместе с тем, проводимая административная реформа, направленная на совершенствование государственного управления во всех сферах жизни общества, в том числе и рынка средств коррекции зрения, не оправдывает ожиданий общества. Полагаем, что монетизация льгот населения, уровень страхового обслуживания, наличие институциональных структур по-прежнему слабо способствуют эффективному развитию этого рынка.

При анализе мировых тенденций в развитии исследуемого объекта можно отметить увеличение его емкости. В первую очередь связано это с не-