

The realization problems of some socially vulnerable groups' of population potential in the outlying districts

Patimat, Alieva

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Patimat, A. (2012). The realization problems of some socially vulnerable groups' of population potential in the outlying districts. *Modern Research of Social Problems*, 1, 1-14. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-314966>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Basic Digital Peer Publishing-Lizenz zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den DiPP-Lizenzen finden Sie hier:

<http://www.dipp.nrw.de/lizenzen/dppl/service/dppl/>

Terms of use:

This document is made available under a Basic Digital Peer Publishing Licence. For more information see:

<http://www.dipp.nrw.de/lizenzen/dppl/service/dppl/>

УДК 331

**ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПОТЕНЦИАЛА НЕКОТОРЫХ
СОЦИАЛЬНО УЯЗВИМЫХ ГРУПП НАСЕЛЕНИЯ
В ПЕРИФЕРИЙНОМ РЕГИОНЕ**

Алиева Патимат Руслановна,

аспирантка кафедры «Экономика и социология труда»

Дагестанский государственный университет, г. Махачкала, Россия

patyaalieva@yandex.ru

Статья посвящена рассмотрению и анализу основных проблем, связанных с реализацией потенциала социально уязвимых групп населения. В периферийном регионе с трудоизбыточным рынком труда проблема развития занятости женщин и молодежи приобретает особую остроту и актуальность.

***Ключевые слова:** трудовой потенциал; проблемы реализации; социально уязвимые группы; молодежь; женщины.*

**THE REALIZATION PROBLEMS OF SOME SOCIALLY
VULNERABLE GROUPS' OF POPULATION POTENTIAL
IN THE OUTLYING DISTRICTS**

Patimat Alieva,

the post-graduate student of the chair Economics and labour sociology

Dagestan State University, Makhachkala, Russia

patyaalieva@yandex.ru

The article is devoted to the consideration and analysis of the main problems, concerning the realization of socially vulnerable groups' of the population potential. The problem of women and youth employment development takes on a special acuteness and actualite in the outlying district with a labour redundant labour market.

Keywords: *labour potential; realization problems; socially vulnerable groups; youth; women.*

Развитие рыночных отношений предполагает эффективное использование трудового потенциала всех членов общества. Особое внимание следует уделять социально уязвимым группам населения, которые, обладая низкой конкурентоспособностью, нуждаются в помощи государства. В первую очередь это относится к женщинам и молодежи.

Трудовой потенциал женщин. Женский труд представляет собой участие женщин в процессе общественного производства, характер которого определяется социально-экономическим строем общества.

В условиях социально-экономического кризиса проблема женской занятости в России еще более обострилась. Женщины оказываются менее социально защищенными в сфере труда, чем мужчины. Они вынуждены не просто менять в массовом порядке свой социальный и профессиональный статус, но и в большинстве случаев его снижать, становясь безработными, а затем переквалифицироваться, как правило, на формы занятости, не требующие ни образования, ни накопления профессиональных знаний [1, с.294].

Можно выделить следующие социально-экономические проблемы женщин, требующие особого внимания и принятия мер в современный период:

- предпочтения по признаку пола при найме на работу и при увольнении;
- недостаточно высокий уровень квалификации безработных женщин, особенно в сельской местности;

– широкие масштабы применения труда женщин в неблагоприятных условиях;

– скрытая дискриминация в оплате труда и др.

Большой процент женщин (особенно женщин с детьми) проявляют особый интерес к занятости с неполным рабочим днем, гибким графиком работы и неполной рабочей неделей. Во-первых, превалирует мнение, что именно женщины должны «подстраивать» свою трудовую деятельность под семейные обязанности; во-вторых, женщины не всегда считают себя основными кормильцами семьи, воспринимая свой заработок как дополнительный, а заработок мужа – как основной [2].

В настоящее время число безработных женщин трудоспособного возраста значительно превышает число безработных мужчин. Появился даже такой термин, как «безработица с женским лицом». В 2009 г. в общей численности безработных доля женщин составляла 47,7%, а в численности безработных, зарегистрированных в органах службы занятости - 54,9%. Средний возраст безработного составляет 35-36 лет. Необходимо отметить также, что среди безработных женщин каждая четвертая не может найти работу более 8 месяцев, а среди долгосрочных безработных (свыше 8 месяцев) на долю женщин приходится почти 80% [3].

Много лет остается неизменным также возрастной профиль гендерных различий в заработной плате: самые большие различия в оплате труда приходятся на возраст 30-45 лет, минимальные - на самые молодые и самые пожилые возраста экономической активности. Гендерный разрыв в оплате труда в России формируется под воздействием целой системы факторов, подавляющее число которых являются результатом распространения прямых или косвенных дискриминационных практик в отношении женщин (при приеме на работу и увольнении с нее, при продвижении по службе, разной оплате за труд равной ценности) и традиционного разделения труда между мужчинами и женщинами.

Важно отметить, что самый высокий уровень занятости наблюдается среди женщин в возрасте от 30 до 40 лет. Незанятость молодых связана с рождением детей и необходимостью ухода за ними, женщин более старшего возраста - объясняется выходом на пенсию в связи с наличием льготного стажа, заболеваниями, низкой конкурентоспособностью на рынке труда из-за трудностей в переучивании, которые снижают возможность найти новое место работы в случае утраты прежнего.

В наиболее тяжелом положении находятся женщины, относящиеся к категории слабо защищенных в социальном плане: женщины, имеющие малолетних детей, детей-инвалидов; многодетные матери; одинокие матери; жены военнослужащих, которые из-за частых переездов теряют квалификацию; выпускницы средних и высших учебных заведений, не имеющие опыта работы; женщины предпенсионного возраста.

Женщины обладают большим адаптационным потенциалом и более активно используют его. По сравнению с мужчинами экономически активные женщины обладают более высоким уровнем образования и более конкурентоспособной возрастной структурой (среди них выше доля лиц, находящихся на пике трудоспособности, меньше молодежи и пожилых). Женщины значительно чаще мужчин обращаются в государственную службу занятости. В мае 2009 года ее услугами в нашей стране воспользовались почти половина (47,9%) оставшихся без работы женщин и более трети (36,6%) мужчин.

Одной из острых проблем в Республике Дагестан является безработица женщин как социально уязвимой группы населения на рынке труда. Среди безработных по методологии МОТ доля женщин в августе 2011г. составила 41,1 %, доля городских жителей среди безработных составила 54,3%. Средний возраст безработных в августе 2011 г. составил 32 года, в том числе безработных мужчин – 32 лет, безработных женщин – 31 лет.

В 2009 году на предприятиях Республики Дагестан было занято 17231 женщина, тогда как в 2008г – 20847, наибольшую численность из которых составляли женщины репродуктивного возраста от 25 до 44 лет. Следует отметить, что условия труда работающих женщин остаются неудовлетворительными. Кроме того, относительная численность женщин, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, в организациях увеличивается с каждым годом от общей численности, работающих там женщин. По данным органов статистики в республике на 1 марта 2010г. женщины занятые в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда, составляли 1328 чел. [4].

Женщины часто подвергаются профессиональной дискриминации. Обладая приблизительно той же квалификацией и опытом, что и мужчины, они занимают менее престижные должности и позиции, соответственно, и менее материально поощряются. У каждой женщины должна быть возможность индивидуального выбора самореализации своего человеческого потенциала и в профессиональной сфере деятельности, и в семейно-бытовой сфере, не ограничиваясь при этом гендерными стереотипами.

На современном этапе решение проблемы занятости женщин предполагает регулирование по нескольким направлениям: воздействие на спрос, на предложение их труда, качественные параметры предложения, на барьеры входа на рынок труда, сокращение дискриминации и т.п.

На наш взгляд, необходимо адаптировать накопленный опыт зарубежных стран, где создана система стимулирования работодателей к организации производственного обучения и профессиональной подготовки работников в системе непрерывного профессионального обучения. Так, во Франции и Испании ввели законодательные нормы, согласно которым женщины имеют право пройти специальную переподготовку в конце отпуска по уходу за малолетними детьми. Мелкие предприятия Австрии могут получить субсидии

на выплату заработной платы работницам, возвращающимся на работу после двухлетнего отпуска.

Недостаточно учитывается также зарубежный опыт по реализации специальных программ по поддержке семьи, обеспечению нестандартной занятости женщин с семейными обязанностями, которые включают изменения в режиме рабочего времени, возможность получить гибкий график работы, работу на дому и т. д. Так, в практике США и других стран для женщин, имеющих маленьких детей, широко используют режим «деления рабочего места». Каждая из работниц, проработав полдня, остальное время может посвятить семье. Возможно и чередование рабочих и нерабочих дней для каждой из работниц. Широкое распространение за рубежом получил такой режим гибкого рабочего времени, как «сжатая рабочая неделя». При этом режиме недельное рабочее время может быть отработано в течение трех-четырех рабочих дней, после чего работники получают длительный период недельного отдыха. В Великобритании работодатели предоставляют сотрудникам гибкое рабочее время, перерывы для ухода в течение рабочего дня и т. д. Данные режимы рабочего времени, по нашему мнению, представляют особый интерес для работодателей и работников с семейными обязанностями и в нашей стране [5].

Приоритетная задача политики содействия женской занятости на современном этапе может быть определена следующим образом: обеспечение условий для повышения конкурентоспособности женской рабочей силы, адаптация к изменяющимся социально-экономическим условиям, правовое обеспечение прав женщин, особенно в условиях кризиса. Реализация функции социальной защиты государства в процессе регулирования рынка труда позволит решить проблему занятости женщин, расширить свободу выбора жизненного пути и самореализации личности женщины, а также будет способствовать достижению равенства возможностей различных гендерных групп в сфере труда и занятости.

Трудовой потенциал молодежи. Реализация трудового потенциала молодежи может быть фактором ускорения или замедления экономического развития отдельного региона и страны в целом. Активное участие молодежи в жизни общества, создание условий для реализации ее трудового и творческого потенциала оказывает позитивное воздействие на развитие экономической системы.

Реализация потенциала молодого человека происходит в процессе его трудовой деятельности. Использование и развитие трудового потенциала молодежи как категории, которую образует совокупность образовательных, профессиональных, квалификационных и других возможностей молодой личности позволяет рассматривать ее как динамическое явление. Структуру трудового потенциала формируют различные по своему содержанию качественные компоненты: психофизиологические, статусные, ценностно-ориентационные, нормативно-ролевые, адаптационные [6].

Основным звеном трудового потенциала молодежи является качество молодежи как рабочей силы, то есть, совокупность профессиональных, образовательных, психофизиологических характеристик, делающих человека способным выполнять трудовые функции той или иной сложности.

Основным индикатором востребованности потенциала молодежи на рынке труда выступают уровни занятости и безработицы молодого населения. Современный российский рынок труда характеризуется большим удельным весом безработных молодых людей, причем ухудшающаяся социально-экономическая ситуация увеличивает долю молодежной когорты в составе безработных. Достаточно высокий уровень молодежной безработицы не позволяет молодежи успешно реализовывать трудовой потенциал, обуславливающий экономическое поведение молодых людей.

Согласно официальным статистическим данным, из 1,5 млн. специалистов, ежегодно выпускаемых высшими учебными заведениями России, рынок труда способен обеспечить рабочими местами только 500 тыс. чел. (то есть каждого

третьего выпускника) [7, с.60]. Молодежный рынок труда испытывает перенасыщение дипломированными кадрами по отдельным специальностям, в результате чего повышаются требования к специалистам всех, даже непрестижных, профессий [8].

Ситуация в России и в отдельном ее субъекте - Республике Дагестан весьма сложна. Значительная доля молодежи в составе безработных связана с отсутствием достаточного количества рабочих мест для граждан, вступающих в трудоспособный возраст, а также повышением требований работодателей к качеству рабочей силы. Ключевыми проблемами, характерными для современного состояния рынка труда в республике являются следующие: деформация системы трудовых отношений, обусловленная значительными масштабами занятости в неформальном секторе экономики; сложившийся дисбаланс между численностью трудовых ресурсов и имеющимися в республике рабочими местами; ухудшение качественных характеристик системы рабочих мест, которые за последние десятилетия практически не обновлялись; потеря предприятиями значительного числа работников высокой квалификации; недостаточная адаптированность системы профессионального образования к новым условиям хозяйствования, особенно в части учета перспектив спроса на рабочую силу в профессиональном разрезе, что приводит к выпуску учебными заведениями всех уровней специалистов по профессиям, не пользующимся спросом на рынке труда и т.д.

Регулирование качества трудовой жизни молодежи в России в современных условиях должно осуществляться на федеральном уровне, путем осуществления государственной молодежной политики; и региональном, в рамках региональной молодежной политики. Государственная политика регулирования в сфере формирования, использования и развития трудовых ресурсов молодежи должна сочетаться с региональной, в связи с передачей все большего числа полномочий региональным органам власти, и политикой на

уровне предприятий, так как существуют проблемы использования труда молодежи, которые могут быть решены только на микроуровне [9].

Разработка и осуществление обоснованной молодежной политики имеет огромное значение для Дагестана, где доля молодого поколения составляет более половины населения. По сути дела Дагестан - это молодежная республика, поскольку средний возраст дагестанца составляет 26-27 лет, а в структуре населения молодежь в возрасте до 30 лет составляет 56%, притом на 2,8 млн. жителей республики приходится более 100 тысяч студентов. От отношения молодежи к тому, что происходит в республике, участия в общественно-политических и социально-экономических процессах зависит многое в жизни республики [10].

Сегодня устойчивое воспроизводство трудового потенциала молодежи затрудняет ограниченное включение молодежи в производственную деятельность, получение молодыми работниками низких доходов и недостаточное удовлетворение их потребностей, нестабильность в экономике и социальных отношениях, которые сказываются на положении молодых работников, их месте в социальной структуре общества. Данные процессы снижают востребованность, реализацию трудового потенциала молодого поколения таким сложным социально-экономическим явлением, как рынок труда.

В настоящее время представители молодежи являются одними из наиболее незащищенных участников рынка труда. Ухудшение условий вступления молодежи на рынок труда привело к тому, что молодежь стала одной из самых многочисленных групп населения среди официально зарегистрированных безработных [11, с.269]. В России средний возраст безработных в октябре 2011г. составил 35,4 года. По данным органов статистики молодежь до 25 лет составляет среди безработных 26,6% (в сентябре 2011г. - 26,1%), в том числе в возрасте 15-19 лет - 5,8%, 20-24 лет - 20,8%. Высокий уровень безработицы отмечался в возрастной группе 15-19 лет

(33,6%) и 20-24 лет (12,8%). По сравнению с сентябрем 2011г. уровень безработицы в возрасте 15-19 лет увеличился на 8,5 процентного пункта, в возрасте 20-24 лет - на 0,7 процентного пункта.

В среднем среди молодежи в возрасте 15-24 лет уровень безработицы в октябре 2011г. составил 14,8%, в том числе среди городского населения - 13,6%, среди сельского населения - 17,4%. Коэффициент превышения уровня безработицы среди молодежи в среднем по возрастной группе 15-24 лет по сравнению с уровнем безработицы взрослого населения в возрасте 30-49 лет составляет 2,9 раза, в том числе среди городского населения - 3,2 раза, сельского населения - 2,3 раза [12].

Молодые специалисты, не находя приложения в официальной экономике, уходят в неформальный сектор (НС). В России, как и в большинстве стран с переходной экономикой, НС играет заметную роль в создании рабочих мест, производстве товаров и услуг, обеспечении доходов населения. Большинство имеет в неформальном секторе основную и единственную работу. Роль НС в отраслевом разделении труда практически полностью определяют две отрасли - торговля и сельское хозяйство, в которых сосредоточено большинство занятых (36% и 33% соответственно). Переток в неформальный сектор подготовленных молодых специалистов является одним из негативных тенденций формирования современного рынка труда.

В Республике Дагестан в 2009 г. из общего числа безработных 50,7% составляли женщины, 55,8% - молодежь в возрасте 15-29 лет [13, с.74]. Больше половины всех безработных приходится на группы в возрасте 15-19 лет и 20-29 лет (55,8%), 62,8% безработных ранее не имели работы. В составе безработных по уровню образования в 2009 г. преобладали лица со средним (полным) общим и высшим профессиональным образованием (70,5%) [14]. Приведенные данные о составе безработных – показатель и прямой результат «молодёжного» лица безработицы.

В структуре безработной молодежи самую многочисленную группу составляет молодежь в возрасте от 18 до 24 лет, а самая малочисленная группа – молодежь 16-17 лет. В 3 квартале 2011 г. молодежь до 25 лет составляет среди безработных 34,9%, в том числе в возрасте 15-19 лет –12,5%, 20-24 года –30,3%. Объясняется это тем, что представители данной возрастной группы в основной своей массе продолжают обучение в различных учебных заведениях и только немногие из них выходят на рынок труда. Следует отметить также, что подавляющее большинство безработной молодежи проживает в сельской местности – до 90%. Причем за последние годы отмечается постоянное увеличение удельного веса сельской безработной молодежи на фоне ежегодного уменьшения доли.

Обеспечение эффективной занятости молодежи является общемировой проблемой. В большинстве развитых стран уровень безработицы среди младших возрастных групп значительно превышает ее уровень среди взрослого населения. По мнению большинства ученых, можно выделить ряд объективных причин, определяющих низкую конкурентоспособность молодежи на рынке труда: неуверенность в своих силах; низкая мотивация к поиску работы; недостаточная профессиональная подготовка; отсутствие опыта работы; завышенные требования, предъявляемые к условиям труда и размеру заработной платы [15, с.61].

Молодежь в отличие от других социально уязвимых групп является наиболее перспективной и потенциально продуктивной категорией рабочей силы. Еще не сформировавшись как субъект трудовой деятельности, данная категория является наиболее восприимчивой ко всем изменениям, имеет высокий уровень мобильности, способность к постоянной смене трудовых функций, большие возможности профессионального роста, наиболее продолжительный период предстоящей трудовой деятельности. Таким образом, молодежь представляет собой будущий потенциал страны [16, с.294].

В данной статье рассмотрены основные проблемы реализации потенциала социально уязвимых групп населения. В условиях развития социально ориентированной рыночной экономики государство и общество должны создавать благоприятные условия для развития и реализации их трудового потенциала.

Литература

1. Пономарева Ю.Ю., Яхварова Е.В. Особенности женской занятости в России // Человеческий потенциал России в условиях становления инновационной экономики: материалы Международной научно-практической конференции, 24-25 ноября, 2010. – Саратов: Издательство «КУБиК», 2010. – 473 с.
2. Женщины завоевывают рынок труда: почему и зачем? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kapital-rus.ru/articles/article/1835> (дата обращения: 1.12.2011).
3. Российский статистический ежегодник. 2010: Стат. Сб. / Росстат. - М., 2010.
4. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rostrud.ru/press-centre/46/xPages/entry.4749.html> (дата обращения: 1.12.2011).
5. Парягина О. Содействие занятости женщин с семейными обязанностями [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://selfmade.ucoz.ru/publ/sodejstvie_zanjatosti_zhenshin_s_semejnymi_objazannostjami/1-1-0-23 (дата обращения: 5.12.2011).
6. Королев И.В. Трудовая активность современной российской молодежи: социологический анализ. - М., 2009. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.rgsu.net/netcat_files/542/388/h_550c525292825dad2b395fe41522d76c (дата обращения: 5.12.2011).
7. Бизнес и образование: проблемы, тенденции, приоритеты // Официальные документы в образовании. - 2006. - № 10.

8. Згуро И. В. Востребованность выпускников системы профессионального образования в условиях осложнения экономической ситуации на рынке труда калининградской области. // Материалы Шестой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции. «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России».

9. Цыганкова И.В. Качество трудовой жизни молодежи России – концептуальные основы формирования. – М., 2008. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.niitruda.ru/analytics/disser/Cigankova.pdf> (дата обращения: 4.12.2011).

10. Состояние и перспективы развития молодежной политики в Дагестане: материалы заседаний Общественной палаты Республики Дагестан / Отв. ред. А.М. Муртазалиев, К.Г. Гусаева.- Махачкала: РГЖТ, 2009.

11. Капица С.И. Механизмы профессионального самоопределения вузовской молодежи в единстве профессиональной ориентации, трудоустройства и первичной трудовой адаптации: социологическое видение проблемы // Известия российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. - 2009. - №110. - С. 268-277.

12. [Электронный ресурс]. – Режим доступа:http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d02/252.htm (дата обращения:10.12.2011).

13. Социальное положение и уровень жизни населения Дагестана: Статистический сборник. Махачкала: Госкомстат РД, 2010.

14. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2010. М.: Госкомстат России, 2010.

15. Челюбеева Ю.В. Дисбаланс экономических отношений молодежного рынка труда: причины и проявления // Вестник Тамбовского университета. Серия Гуманитарные науки. - 2009. - №11. - С.59-64.

16. Дунаева Н. Российская молодежь в период макроэкономических трансформаций: условия и проблемы реализации человеческого потенциала // Вестник Института экономики РАН. - 2007. - №2. - С.91-111.

Рецензент:

Раджабова З.К., доктор экономических наук, профессор кафедры «Мировая экономика» Дагестанского государственного университета