На правах рукописи

Тихомирова Татьяна Анатольевна

СПЕЦИФИКА ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА ЖЕНЩИН: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ (НА ПРИМЕРЕ КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ)

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Томск – 2007

Диссертационная работа выполнена на кафедре менеджмента ГОУ ВПО «Кемеровский государственный университет».

Научный руководитель:	доктор экономических наук, доцент **Поварич Марина Дмитриевна**
Официальные оппоненты:	доктор экономических наук, профессор **Гага Владимир Антонович**
	кандидат экономических наук, доцент **Биктагирова Ирина Николаевна**
Ведущая организация:	ГОУ ВПО «Кузбасский государственный технический университет»

Защита состоится «25» мая 2007 г. в 11^{30} часов на заседании диссертационного совета Д 212.267.11 по экономическим специальностям в Томском государственном университете по адресу: 634050, г.Томск, ул. Герцена,2, корпус 12.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Томского государственного университета.

Автореферат разослан «23» апреля 2007 г.

Ученый секретарь диссертационного
совета, кандидат экономических наук,
доцент Е.В. Нехода

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Происходящие в последнее десятилетие в нашей стране политические и экономические перемены, изменение форм собственности, переход от командно – административной системы управления к рыночной, демократизация общественно – политической жизни актуализировали мало изученные ранее проблемы рынка труда в целом и рынка труда женщин, в частности, как его составляющей.

Наличие определенного уровня и различных форм безработицы признается практически во всех странах. При этом установлена взаимосвязь между степенью изученности рассматриваемой проблемы в определенной стране и ее положением в мировом сообществе. Наиболее развитые страны тратят значительные средства на анализ, прогнозирование безработицы и разработку путей ее стабилизации, а по возможности, и сокращения.

Спад производства в России, начавшийся в конце 90-х годов XX века, привел к сокращению спроса на рабочую силу, и, соответственно, росту безработицы. Так, внутренний валовой продукт в 1999 году сократился по сравнению с 1992 годом более чем вдвое. Число безработных в 1999 году по отношению к 1992 увеличилось более чем в четыре раза и достигло 10,4 млн. человек. С начала 2000 года наблюдается положительная тенденция роста макроэкономических показателей.

Переход России к многоукладной экономике, динамичные изменения на рынке труда в сочетании с фактически неравным положением мужчин и женщин, приводят к «выдавливанию» последних из сферы производства и феминизации безработицы: вынужденной профессиональной мобильности женщин, имеющей горизонтальный либо нисходящий характер; возникновению открытой дискриминации в оплате труда; фактическому несоблюдению гарантий социальной защиты женщин в сфере занятости и т.д. Появление новых для нашей страны экономических проблем сопровождается

обострением уже имеющихся, сформировавшихся в социалистический период развития страны. К числу таких, в первую очередь, необходимо отнести: высокий уровень занятости женщин в экономике; концентрацию женщин в небольшом числе высокофеминизированных профессий и отраслей с низкой оплатой труда; превышение (почти вдвое) женщин-специалистов высшей квалификации над мужчинами этой же профессиональной группы[1]; широкие масштабы применения труда женщин в неблагоприятных условиях; скрытая дискриминация женского труда и т.п.

Социально-экономическое, а также политическое положение общества во многом определяется проводимой им социальной политикой в отношении занятости женщин, как властные структуры реагируют на проблемы женщин, какую позицию занимают во взаимодействии с ними. Сужение женского рынка труда, отсутствие рабочих мест, неспособность учебных заведений различных типов адаптироваться к требованиям рыночной экономики, отсутствие четкой позиции государства в отношении труда женщин обусловили нынешнее их положение в российском обществе, при котором в 2005 г. среди безработных 64,3% составляют женщины (в Кемеровской области - 69,0 %). Следовательно, в современных условиях необходимо изучение феномена женской безработицы и актуальна разработка комплекса мер, способствующих ее снижению и повышению уровня занятости женщин.

Степень разработанности проблемы. Проблемы рынка труда и занятости населения широко исследуются в отечественной и зарубежной литературе. Значительный вклад в изучение проблем формирования и функционирования российского рынка труда, а также вопросов управления занятостью населения внесли Бушмарин И., Вишневская Н.Т., Заславский И.Е., Кашепов А.В., Капелюшников Р.И., Костин Л.А., Котляр А.Э., Куликов В.В., Маслова И.С., Никифорова А.А., Четвернина Т. и др.

---

[1] Капелюшников, Р. Структура российской рабочей силы: особенности и динамика / Вопросы экономики. – 2006 г. – № 10. – С. 26.

В научных исследованиях отечественных ученых в последние годы существенное внимание уделяется гендерным аспектам социально-экономических процессов в России. Среди них работы Айвазовой С.Г., Дегтярь Л., Корель Л.В., Мезенцевой Е., Силласте Г.Г., Хоткиной З.А. и др. Активизировались также исследования, посвященные занятости и рынку труда женщин. Данной проблеме посвящены работы Ажгихиной А., Ашвина Е., Бабаевой Л.В., Барсуковой С.Ю., Васюниной Л.А., Говоровой Н., Гришуниной И.Н., Клемантовой Г.И., Ржаницыной Л.С., Тартаковской И.Н., Шокиной И.А., Чириковой А.Е. и др.

Региональные аспекты занятости населения и рынка труда рассматриваются в работах Бараненковой Т., Буйной Е.В., Биктагировой И.Н., Дадашева А., Калашниковой И.В., Поварич М.Д. и др. В то же время проблемам формирования и функционирования регионального рынка труда женщин, вопросам регулирования занятости женского населения в административно-территориальных образованиях в нашей стране, на наш взгляд, уделяется незначительное внимание. Отдельные аспекты данной проблемы рассматриваются применительно к специфике регионального развития. Среди них диссертационные работы Антипиной Н.Л.[2], Толкачевой А.В.[3], Авиловой Ж.Н.[4] и др. Однако значительная часть вопросов государственной политики в сфере занятости женщин, особенно касающихся всего комплекса теоретико-методологических и практических проблем занятости женщин на региональном уровне, по-прежнему, не стали предметом широкого изучения специалистов экономического профиля.

Все вышеотмеченные обстоятельства определили выбор области научного исследования, темы диссертационной работы, цели и основных задач, имеющих важное народнохозяйственное значение, объекта и предмета исследования. Областями научного исследования являются: 8.1. -

---

[2] Антипина, Н.Л. Проблемы занятости женщин как объект современной региональной политики: на примере Тюменского региона: дис. … канд.социол.наук. – Тюмень, 1995. – 188 с.

[3] Толкачева, А.В. Организация управления занятости женщин в условиях регионального рынка труда: автореф. дис. …канд. социол.наук. – М., 2001. – 18 с.

[4] Авилова, Ж.Н. Регулирование занятости женщин в условиях регионального рынка труда: дис. … канд. социол. наук. – Белгород , 2005. – 155 с.

теоретические и методологические основы экономики труда; теории и концепции развития социально – трудовых отношений (теории занятости, мотиваций, рынка труда, управления персоналом и т.д.) и 8.6. - рынок труда, его функционирование и развитие; занятость населения (формирование формы и видов); безработица (основные виды и формы, социально – экономические последствия, пути минимизации).

Цель исследования – выявление особенностей функционирования и разработка системы мер, направленной на развитие рынка труда женщин, способствующих повышению уровня женской занятости в регионе. Достижение цели исследования требует решения следующих задач:

- уточнить определение понятия регионального рынка труда женщин как составного элемента рынка труда вообще и региона в частности;

- выявить особенности функционирования регионального рынка труда женщин;

-оценить состояние рынка труда женщин в России и в странах с развитой рыночной экономикой;

- проанализировать динамику занятости и безработицы женщин в России, Сибирском федеральном округе и Кемеровской области;

- исследовать основные мотивы, влияющие на трудоустройство женского населения региона;

- определить комплекс мер, способствующих развитию регионального рынка труда и росту уровня женской занятости;

- разработать целевую комплексную программу регулирования труда женщин в Кузбассе и обосновать ее социально-экономическую эффективность.

Объектом исследования является региональный рынок труда женщин. **Предметом исследования** – социально-экономические отношения, возникающие в процессе функционирования женского рынка труда и определяющие направления его развития.

Теоретической и методологической основой исследования являются теоретико-методологические концепции, относящиеся к предмету исследования, представленные в российской и зарубежной экономической науке. Использовались труды классиков экономической теории, монографические работы и научные статьи отечественных ученых по проблемам рынка труда и занятости населения, работы зарубежных авторов, освещающие теоретические и прикладные подходы к управлению и регулированию процессов воспроизводства рабочей силы в условиях рыночной экономики.

Автором в процессе работы над исследованием использовались общенаучные исторический и логический методы, приемы системного анализа и синтеза, социологические и статистические методы, методы экономического и эмпирического анализа, метод сравнений и аналогий.

Информационной основой диссертации послужили данные Госкомстата РФ и Кемеровской области, статистические сборники Департамента Федеральной государственной службы занятости населения по Кемеровской области, материалы Международной организации труда, коллективные договоры предприятий, отраслевые, региональные и генеральные соглашения в части регулирования вопросов труда и занятости населения. В работе использованы материалы Программ содействия занятости населения Российской Федерации и Кемеровской области за период 1995-2005 гг., а также информация периодической печати. Решение исследовательских задач осуществлялось с учетом действующих законодательных норм и актов, постановлений органов государственного управления различных уровней.

Наиболее существенные результаты, полученные в ходе исследования и составляющие его **научную новизну** сводятся к следующим положениям:

1. Уточнено понятие регионального рынка труда женщин как составного элемента рынка труда региона, под которым понимается особая система социально-экономических, трудовых и правовых отношений

по поводу включения в общественно-полезную деятельность женской рабочей силы, имеющей собственную специфику, в процессе функционирования которой (системы отношений) формируется спрос, предложение и цена данного товара.

2. Раскрыта специфика функционирования регионального рынка труда женщин с учетом особенностей социально-экономического развития Кемеровской области. Аргументирована необходимость учета региональной специфики развития экономики региона при разработке мероприятий по повышению уровня женской занятости.
3. Выявлены мотивы трудоустройства женщин при поиске ими подходящей работы с учетом развития экономики региона, возрастных, образовательных и профессионально-квалификационных характеристик.
4. Определена и аргументирована система мер, способствующая развитию рынка труда региона и существенному повышению уровня женской занятости. Предложенная система мер представляет собой триаду, включающую:

   - систему мер законодательного характера, направленную на проведение политики равных возможностей для всех участников (субъектов) рынка труда;

   - систему мер превентивно-селективного характера, направленную на сдерживание «выталкивания» женщин с закрытой на открытую часть регионального рынка труда;

   - систему мер реального характера, направленную на снижение существующего регистрируемого уровня женской безработицы.
5. Определен методический подход к разработке программы содействия занятости женщин, представляющий собой алгоритм из пяти этапов: аналитического, концептуального, расчетного, распорядительного и организационного. Разработана и введена в действие комплексная целевая программа по улучшению положения женщин Кузбасса на рынке труда на 2004-2005 годы. Осуществлена оценка социально-

экономической эффективности ее реализации на основе следующих эффектов: экономического, бюджетного и социального.

Практическая значимость работы состоит в том, что результаты исследования интерпретированы в практические рекомендации по развитию регионального рынка труда, способствующие повышению уровня занятости женщин и отражены в специальной целевой программе по регулированию женской занятости в Кузбассе на 2004-2005 годы. В дальнейшем результаты исследования могут служить теоретической и прикладной основой для распространения и использования исследований подобного типа в других субъектах Российской Федерации при выборе методов разработки региональных программ содействия занятости.

Материалы диссертации также могут служить учебно-методической основой для разработки учебных курсов в вузах, выпускающих специалистов в области менеджмента, маркетинга, экономики и управления предприятием, управления персоналом, региональной экономики.

Апробация и практическое применение результатов исследования. Основные результаты данного диссертационного исследования были использованы при разработке под руководством автора целевой комплексной областной программы по улучшению положения женщин Кузбасса на 2004-2005 годы. Кроме того, они были использованы при разработке региональной целевой программы «Содействие занятости населения Кемеровской области на 2005-2007 годы».

Основные результаты диссертационной работы докладывались и получили одобрение на следующих научно – практических конференциях:

- межрегиональной научно-практической конференции «Рынок труда региона в условиях структурной перестройки экономики» (1998 г., г. Кемерово);

- региональной научно-практической конференции «Положение женщины на рынке труда. Проблемы. Опыт. Решения» (1998 г., г. Томск);

- межрегиональной научно-практической конференции «Социальный

диалог на рынке труда» (1999 г., г. Омск);

- научно-практической конференции «Работодатель, государственная служба занятости – партнеры на рынке труда: проблемы и решения» (1999 г., г. Новосибирск);

- межрегиональной научно-практической конференции «Экономика. Рынок труда. Человек» (2000 г., г. Барнаул);

- научно-практической конференции «Человеческие ресурсы как важнейший фактор в развитии экономики региона» (2000 г., г. Красноярск);

- областной научно-практической конференции «Здоровье женщины – здоровье нации» (2001 г., г. Кемерово);

- межрегиональной научно-практической конференции «Проблемы воспитания и социальной адаптации подростков» (2002 г., г. Кемерово);

- межрегиональной научно-практической конференции «Финансово-экономическая самодостаточность регионов» (2003 г., г. Кемерово);

- Всероссийской научно-практической конференции «Практика подготовки менеджеров: опыт, проблемы, перспективы» (2005 г., г. Кемерово);

- V Всероссийской научно-практической конференции «Антикризисное управление: производственные и территориальные аспекты» (2007 г., г. Новокузнецк).

Основные положения диссертации опубликованы в 13 научных работах и статьях общим объемом 4,48 печ. листов, в том числе личный вклад автора составил 3,15 печ. листов.

Структура и объем работы. Структура диссертации соответствует логике научного исследования и включает в себя: введение, три главы, состоящих из 8 параграфов, заключение, библиографию и приложения. Работа изложена на 153 с. основного текста, библиографический список включает 185 наименований, 9 приложений – на 12 с.

Во введении обоснована актуальность темы, раскрывается степень разработки ее научной новизны, цель исследования, сформулированы его

задачи, определены объект и предмет, раскрыты теоретическая, методологическая и информационная базы исследования, охарактеризованы элементы научной новизны, показана теоретическая и практическая значимость результатов исследования.

В первой главе «Теоретико-методологические аспекты функционирования рынка труда женщин» раскрывается сущность рынка труда, анализируются имеющиеся его классификации, обосновываются факторы и условия функционирования. Уточняется понятие регионального рынка труда женщин как составного элемента рынка труда региона. Конкретизируется специфика функционирования регионального рынка труда женщин с учетом особенностей социально-экономического развития Кемеровской области. Дается сравнительный анализ положения женщин на рынках труда России и за рубежом.

Во второй главе «Прикладные аспекты функционирования регионального рынка труда женщин» выполнен детальный анализ функционирования рынка труда Кемеровской области в целом и женской его составляющей, в частности. На основе сравнительного анализа результатов опросов женщин по единой методике, проведенных в 1997 и 2001 годах, выявлены особенности, проблемы трудоустройства женского населения региона и мотивы трудоустройства женщин при поиске ими подходящей работы.

В третьей главе «Основные направления развития женского рынка труда региона» раскрываются проблемы повышения конкурентоспособности женской рабочей силы, обосновываются методологические подходы к выработке основных направлений развития женского рынка труда региона. Предложена и обоснована система мер, способствующая развитию рынка труда региона и повышению уровня женской занятости. Дается анализ результатов реализации, разработанной под руководством диссертанта, целевой программы по улучшению положения женщин на рынке труда Кузбасса в 2004-2005 годах и предложен методический подход к разработке

аналогичных программ. Осуществлена оценка социально-экономической эффективности указанной программы, состоящая из следующих эффектов - экономического, бюджетного и социального.

В **заключении** сформулированы полученные в ходе исследования выводы и обобщены основные результаты выполненной работы.

II. ЗАЩИЩАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ КРАТКОЕ ОБОСНОВАНИЕ

1. Уточнено понятие регионального рынка труда женщин как составного элемента рынка труда региона.

Так как рынок в широком его понимании является основой становления и функционирования любой рыночной экономики, то прежде чем рассматривать сущность рынка труда и его разновидности целесообразно дать определение рынка вообще. В большинстве зарубежных литературных источников определение рынка сводится к тому, что он является формой взаимоотношений и связей между отдельными самостоятельно принимающими решения хозяйствующими субъектами. Близкой трактовки сущности рынка придерживаются и многие отечественные ученые.

Выполненный анализ многочисленных определений сущности рынка показал, что единого подхода к его определению нет, однако есть нечто общее, объединяющее все формулировки. Этим общим для всех определений является наличие спроса и предложения на товары или же услуги. В связи с этим правомерной является попытка отдельных авторов дать такое его определение, которое можно было бы использовать для характеристики любого из множества существующих рынков. Рынок как система отношений товарного обмена представляет собой совокупность отдельных взаимосвязанных рынков или подсистем «большого» рынка. При этом данная совокупность отдельных разновидностей рынков охватывает все сферы экономической деятельности: производство, распределение, обмен и

потребление. Одновременно можно выделить следующие элементы (подсистемы) «большого» рынка: рынок средств производства, рынок технологий, финансовый рынок, валютный рынок, рынок труда, рынок услуг, потребительский рынок, рынок духовных благ и т.п. Общим для всех указанных разновидностей рынков является то, что на них осуществляется реализация определенных товаров (услуг, благ). Анализ изложенного, по мнению М.Д. Поварич[5], позволяет дать следующее определение рынка: рынок – это определенная система экономических и правовых отношений по поводу купли-продажи товаров и услуг, в процессе функционирования которой формируется спрос, предложение и цена на эти товары и услуги.

По мнению многих исследователей, рынок труда представляет собой наиболее значимый составной элемент рыночной экономики. Он отражает, в отличие от других рынков, весьма емкие социально-экономические явления общества и на него оказывает влияние множество разнообразных факторов и условий, что в определенной степени затрудняет его четкую формулировку. В связи с этим в работе обосновывается тезис о том, что ситуация с занятостью населения того или иного региона, специфика формирования и функционирования рынка труда определяется целым комплексом экономических, демографических, социальных и иных факторов. Существенную роль в развитии рынков труда любых территориальных образований играют также условия, в которых они функционируют. На взгляд диссертанта, формирование, становление и нормальное функционирование рынка труда любого иерархического уровня предполагают соблюдение, как минимум, трех условий: свободы предложения рабочей силы; свободы спроса на рабочую силу; свободы легитимных доходов работников при соблюдении установленного законом гарантированного минимума.

Имеющиеся в отечественной и зарубежной литературе множество определений рынка труда содержат свой подход и свою специфику. В

[5] Поварич, М.Д. Управление рынком труда региона: теоретико-методологические и прикладные аспекты (на примере Кемеровской области): автореф. дис. … докт.экономич.наук. – Кемерово, 2003. – С. 16.

большинстве из них фигурируют понятия спроса и предложения на рабочую силу, во многих подчеркивается необходимость рассмотрения рынка труда с позиций определенных взаимоотношений между его субъектами и, прежде всего, между собственниками и покупателями рабочей силы и т.д.

Важным, на наш взгляд, является уточнение существующих подходов к характеристике количественных границ рынка труда. Дело в том, что с точки зрения отнесения различных категорий населения к находящимся в данный момент времени на рынке труда или вне его, мнение многих зарубежных и отечественных ученых зачастую прямо противоположны. Так, А. Семенов[6] считает целесообразным относить к находящимся на рынке труда только лиц не занятых в экономике из числа экономически активного населения. Однако, ряд ученых стоит на позиции расширительной трактовки количественного аспекта рынка труда, при которой все экономически активное население, то есть занятое и безработное, является равноценным участником рынка труда. Так, В.А. Павленков[7] считает, что отношения купли-продажи непрерывны от найма работника до его увольнения. Аналогичной точки зрения придерживаются авторы фундаментального учебника[8], которые считают, что совокупную емкость рынка труда составляет вся наемная рабочая сила из числа экономически активного населения.

Однако, по мнению ряда ученых (Котляр А.Э., Поварич М.Д., Эренберг Р.И., Смит Р.С. и др.) расширительная трактовка количественных параметров рынка труда несостоятельна. На их взгляд, расширительный подход к количественным параметрам рынка труда маскирует различия между занятыми и безработными и вопреки здравому смыслу пытается возвратить на рынок труда ту часть экономически активного населения, которая находится в сфере активной трудовой деятельности. Так, деление экономически активного населения на занятых и безработных – есть результат функционирования

---

[6] Семенов, А. Приоритеты политики занятости в России // Проблемы теории и практики управления. – 1998. - №3.
[7] Павленков, В.А. Рынок труда. – М., 1992. – 148 с.
[8] Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г.Меликьяна, Р.П.Колосовой. – М.: Изд-во МГУ, 1996. – 623 с.

рынка труда. В связи с вышеотмеченным нам импонирует точка зрения тех исследователей данной проблемы, в соответствии с которой количественные границы рынка труда включают в себя тех, кто: будучи незанятым, ищет рабочее место; имеет занятие, но не удовлетворен работой и подыскивает другое или дополнительное рабочее место; занят, но рискует потерять работу. Именно указанные категории женского населения региона и рассматриваются в данном исследовании.

Так как в процессе своего функционирования, под влиянием многочисленных факторов и условий, рынок труда выполняет самые разнообразные функции, направленные на повышение эффективности использования рабочей силы конкретного региона – необходима его детальная классификация. Существуют различные подходы к выделению типов рынка труда в зависимости от принятых критериев при их классификации. Так, весьма распространенным является деление рынков труда в зависимости от принятой в стране иерархии управления на три уровня: макроуровень; мезоуровень; микроуровень.

Применительно к классификации региональных рынков труда также существуют различные подходы. На наш взгляд, наиболее правомерным является управленческий подход, при котором все категории населения, находящиеся на региональном рынке труда, рассматриваются как сложная социально-экономическая система, с подразделением ее на различные подсистемы по ряду признаков. Так, на основе территориального признака (критерия) весь рынок труда целесообразно подразделять на 34 подсистемы по количеству городов и районов Кемеровской области. Данный критерий является основополагающим. Дальнейшее деление основной системы осуществляется уже применительно к конкретной территориальной подсистеме, в каждой из которой выделяются подсистемы, классифицированные по ряду признаков, таких как: по форме пребывания на рынке труда; по способу поиска работы; по гендерному признаку; по категориям лиц, находящихся на рынке труда; по уровню образования и т.д.

Исходя из гендерно-демографического подхода, правомерным является выделение внутри региона рынков труда молодежи, пожилых трудящихся, женщин, инвалидов и т.д.

В значительной степени определяют ситуацию, которая складывается на рынках труда различных административно-территориальных образований, наличие значительного количества факторов, оказывающих воздействие на процессы, протекающие на региональных рынках труда, а также условий их функционирования и развития. В то же время, общая ситуация на региональных рынках труда складывается под влиянием функционирования отдельных его составных частей, выделенных по различным признакам, в частности, демографическим. В этом случае весь контингент лиц, находящихся на рынке труда, целесообразно разделить по половому признаку с целью выработки мер по регулированию их эффективной занятости на основе определения специфики функционирования этих двух важнейших составляющих рынков труда.

Выполненный в диссертационной работе анализ подходов к рассмотрению сущности рынков труда в общетеоретическом и количественном аспектах позволяет автору дать соответствующее определение рынка труда женщин. Рынок труда женщин в общетеоретическом плане представляет собой особую систему социально-экономических, трудовых и правовых отношений по поводу включения в общественно-полезную деятельность специфической женской рабочей силы, в процессе функционирования которой (системы отношений) формируется спрос, предложение и цена данного товара. В количественном же аспекте мы будем включать в границы рынка труда женщин в узком его понимании, то есть находящихся в открытой и скрытой его частях.

2. Раскрыта специфика функционирования регионального рынка труда женщин с учетом особенностей социально-экономического развития Кемеровской области.

Безусловно, что специфика функционирования и развития любого

рынка определяется, прежде всего, особенностями того товара, который продается и покупается на нем. Таким товаром на рынке труда является рабочая сила, в данном случае, женщин. Рабочая сила, как способность человека к труду, в процессе трудовой деятельности, характеризуется конкретными физиологическими, психологическими, профессиональными и квалификационными признаками, степенью ее использования, мобильностью и т.д.

Эффективное использование рабочей силы, как мужской, так и женской, является настоятельным требованием современного этапа развития общества. Важнейшим показателем роста трудовой активности женщин должно служить не только общее увеличение их занятости в сфере общественного производства, но и изменение характера и содержания их труда, повышение в их деятельности удельного веса творческих, организаторских и управленческих функций, которые в наибольшей степени способствуют формированию личности. Достижение такого положения – сложный, противоречивый социально-экономический процесс для всех стран, в том числе и для России. Это связано с тем, что содержание женского труда имеет определенную специфику и по многим параметрам отличается от мужского труда.

Как любая экономическая категория, женский труд несет в себе ряд существенных противоречий. А в связи с тем, что содержание женского труда определяется конкретной исторической общественной формой его организации, производственными отношениями по поводу участия женщин в общественном производстве, то рассматривая женский труд в современной переходной рыночной экономике России, следует учитывать происходящие изменения форм собственности, развитие предпринимательства, усиление роли человека в развитии общества, снижение значимости социальной защиты населения вообще, женщины, и ее семьи, в частности. Последние обстоятельства в значительной степени обостряют существующие противоречия в социально-экономических отношениях субъектов рынка труда

различного иерархического уровня.

С точки зрения автора, на современном этапе рыночных преобразований в нашей стране наиболее глубокие противоречия возникают между женщиной как собственником рабочей силы и работодателем как собственником средств производства. Женщина стремится реализовать свои способности к труду в соответствии со своими индивидуальными представлениями, и, одновременно, она желает оставить силы для решения семейно-бытовых проблем. В то же время работодатель, купив рабочую силу женщины, желает использовать ее с целью максимального получения прибыли и снижения издержек производства, а также упразднения ряда существующих льгот.

Развитие рыночной экономики в стране значительно обострило и ряд других традиционных противоречий. Прежде всего, это противоречие между интересами женщины и интересами общества. Общество заинтересовано в том, чтобы женщины активно участвовали в создании материальных и духовных благ и одновременно воспроизводили жизнь человека, носителя рабочей силы. Противоречие между трудовым коллективом и женщиной как членом трудового коллектива состоит в том, что коллектив предприятия крайне заинтересован в наиболее полном соответствии способностей к труду женщины имеющимся на производстве рабочим местам, характеру труда, направлению этих способностей на получение максимальной прибыли и создания благоприятного климата в коллективе. Противоречие между семьей и женщиной состоит в том, что семья заинтересована в максимальной реализации способностей женщины для увеличения семейного дохода, но при этом она должна заниматься семьей, и, прежде всего, воспитанием детей. Женщина, как личность, находится в данном случае в постоянном вынужденном противоречии, так как указанный эффект двойной нагрузки не дает ей возможности в полной мере совмещать эти две функции.

Важнейшую роль в функционировании рынков труда играет противоречие между интересами женщины и интересами государства в

целом. Интересы государственных органов различного иерархического уровня заключаются в том, чтобы вклад женщины в экономику страны был наибольшим, в том числе путем создания наибольшей прибавочной стоимости и воспроизводства рабочей силы. Интересы же женщины состоят в том, чтобы государство защищало ее как труженицу и мать, обеспечивая надлежащие условия жизни и работы не только для нее, но и для семьи в целом.

Вышеизложенное свидетельствует о том, что женщина как личность находится в постоянном противоречии в плане реализации своих способностей к труду, так как ей надо постоянно трудиться в двух сферах – производственной и бытовой. Наличие столь глубоких противоречий, связанных с занятостью женщин в общественном производстве негативно влияет на состояние экономики, приводит к снижению эффективности женского труда. Безусловно, необходимо стремиться к разрешению или нивелированию существующих противоречий в женском труде, однако их объективное существование должно учитываться при исследовании проблем функционирования и развития рынка труда вообще и женского, в частности.

Отмеченные противоречия и особенности женского труда говорят о существовании явной или скрытой дискриминации женщин, под которой понимается неравнозначное отношение к женщинам на том лишь основании, что они принадлежат к другому полу. На рынке труда дискриминация проявляется в неравнозначном отношении к одинаково продуктивным работникам, которое может проявляться при отборе и найме, обучении и повышении квалификации, продвижении по службе и, наконец, в оплате труда.

Резюмируя изложенное, к характерным особенностям функционирования рынка труда женщин следует отнести: ограниченность видов трудовой деятельности; низкий статус выполняемой работы; более низкая по сравнению с мужчинами оплата труда; нестабильная занятость; заниженная возможность профессионального роста; психологически негативный настрой работодателей к женской рабочей силе. В Кемеровской

области отрицательный характер особенностей функционирования рынка труда женщин усиливается спецификой структуры экономики региона, имеющей преимущественно «мужские» отрасли (угольная, химическая, металлургическая и пр.) и традиционно характеризующаяся слабым уровнем развития отраслей, в которых преобладают женские виды деятельности, например, легкая, пищевая и другие.

3. Выявлены мотивы трудоустройства женщин при поиске ими подходящей работы с учетом специфики развития экономики региона.

Важнейшим индикатором развития экономики и изменений в сфере занятости являются показатели уровня безработицы и наличия для безработных вакантных рабочих мест (табл. 1).

Таблица 1

Изменение уровня безработицы и коэффициента напряженности на рынке труда Кемеровской области в 1992-2005 гг.

Показатели	**1992**	**1998**	**2004**	**2005**	**2005 к 1998 (±)**
1. Уровень безработицы, %					
1.1. Общий, в том числе	4,6	12,7	10,2	9,0	-3,7
а) мужчины	4,1	13,2	9,5	8,9	-4,3
б) женщины	5,0	12,3	10,9	9,0	-3,3
1.2. Регистрируемый, в том числе	0,3	2,5	4,0	3,5	+1,0
а) мужчины	0,1	1,7	2,5	2,1	+0,4
б) женщины	0,6	3,4	5,7	4,8	+1,4
2. Коэффициент напряженности, чел./вак., в том числе	2,2	9,4	3,0	2,1	-7,3
а) мужчины	0,6	5,0	1,3	1,0	-4,0
б) женщины	6,0	19,0	7,1	4,6	-14,4

Как следует из приведенных данных в последние годы показатели, характеризующие уровень безработицы и коэффициент напряженности на рынке труда, стабилизировались и даже в отдельных случаях снизились. Это, прежде всего, характерно для показателя общей безработицы, которая измеряется по методологии Международной организации труда. При этом

показатель общей безработицы как у мужчин, так и у женщин находится примерно на одном уровне. В то же время показатели уровня регистрируемой безработицы и обеспеченность вакантными рабочими местами для женщин и мужчин существенно различаются. Их анализ показывает, что фактическая ситуация на региональном рынке труда в 2-3 раза острее у женщин, чем у мужчин.

На основе проведенного анализа рынка труда Кемеровской области были выявлены следующие тенденции его развития:

1. В составе безработных наибольший удельный вес наблюдается у женщин и молодежи, который продолжает расти. Так, удельный вес женщин среди зарегистрированных безработных составляет в 2005 г. 69,0% (в 1998 г. – 64%), молодежи – 37,5% (в 1998 г. – 31,5%).

2. Основной причиной выхода на рынок труда является увольнение с прежнего места работы по собственному желанию. При этом доля уволившихся по данной причине в составе поставленных на учет в службах занятости постоянно возрастает: с 27-34% в 1998-2000 гг. до 36-42% в 2002-2005 гг. Наряду с этим все реже обращаются за содействием граждане, уволенные с предприятий по инициативе администрации и по сокращению штатов. В 1998 г. таких было 22%, а в 2005 г. только 10%.

3. Наблюдается постепенное увеличение доли желающих трудоустроиться после длительного (более года) перерыва в работе. Данная категория граждан выходит на рынок труда, частично утратив приобретенные ранее профессиональные навыки и знания. Если в 1998-2000 гг. доля таких клиентов составляла 11-12% из числа обратившихся, то в 2003 г. она достигла 18%, а в 2005 г. - 22%. Сохраняется также тенденция роста числа обращений в службы занятости выпускников различных образовательных учреждений, впервые ищущих работу.

5. Позитивные изменения в социально-экономическом развитии региона не уменьшили поток граждан, обращающихся в территориальные органы службы занятости населения. Если в 1998-2000 гг. их численность ежегодно

находилась в пределах 350 тыс. чел., то в 2003-2005 гг. количество обращений превысило 560 тыс. чел.

С целью изучения трудовой мотивации женщин, их социальных установок в сфере профессиональных отношений и повышения уровня их трудоустройства специалистами департамента Федеральной государственной службы занятости населения по Кемеровской области под руководством автора диссертационного исследования в 2001 г. было проведено социологическое исследование в 16 городах и 17 районах региона. Опросом было охвачено 2554 женщины, обратившихся в территориальные органы областной службы занятости.

На вопрос «В силу каких причин Вы ищете работу?» ответившие женщины распределились следующим образом: в связи с сокращением – 49,2%; низкий заработок на прежнем месте работы – 26,2%; не удовлетворяют условия труда – 7,4%; работа не соответствует полученному образованию – 6,7%; удаленность работы от места жительства – 5,9%; не удовлетворяет режим работы – 3,5%; не удовлетворяет престижность работы – 1,1%.

Таким образом, большая часть опрошенных женщин была уволена с последнего места работы либо по инициативе администрации в связи с сокращением штатов, либо по причине ликвидации предприятия (организации). По собственному желанию женщины увольняются, в основном, из-за низкой заработной платы.

Практически все женщины желают найти работу на постоянной основе (основную), однако при этом одновременно готовы трудоустроиться на временное рабочее место – 2,6% и согласны на любую работу – 22,5%.

На вопрос о том, «Какой мотив при трудоустройстве является для Вас определяющим?» - ответы распределились следующим образом: высокий заработок – 41%; интересная работа – 15,9%; моральное удовлетворение – 7%; неуверенность в завтрашнем дне, экономическая нестабильность – 6,7%; возможность повысить свой профессиональный уровень – 6,7%; общение с коллегами – 3,1%; другие мотивы – 4%; затруднились ответить – 15,7%.

На вопрос «Можете ли Вы решительно изменить свою профессиональную жизнь?» утвердительно ответили 66,5%. Соотношение ответов на предыдущий и последний вопросы подтверждают неудовлетворенность женщин своей прошлой трудовой жизнью. Изменить свою профессиональную жизнь женщины предполагают путем перемены профессии (25,5%), повышения квалификации (12,6%), повышения уровня образования (11,9%), открытия собственного дела (3,6%). Другим способом – 20,3%. Остальные затруднились определить, каким образом они хотели бы это сделать.

Согласно результатам опроса мотивами к трудовой деятельности женщин являются: хорошо оплачиваемая работа – 62,6%; работа в интересном коллективе и в хороших условиях – 30,2%; работа, имеющая определенные гарантии и носящая исполнительский характер – 18,8%; возможность развивать свои способности – 9,3%; с возможностью принимать самостоятельные решения – 7,4%; возможность видеть результаты своей деятельности – 5,6%; возможность продвижения по служебной лестнице – 5,2%; работа с долей риска и ответственности, носящая управленческий характер – 2,9%.

В связи с тем, что в 1997 г. департамент занятости Кемеровской области провел опрос женщин по аналогичной методике имеется определенная возможность осуществить мониторинг изменений в мотивации женщин при поиске нового рабочего места. За прошедшие четыре года произошли существенные изменения в трудовых установках женщин. Если в 1997 году большинство отдавало предпочтение основной работе (93%), а незначительная часть - работе по совместительству (3%) и временной работе (3%), то в 2001 году все женщины также претендуют на основное место работы, но одновременно, понимая, что возможности трудоустройства ограничены и полагаться приходится на себя, каждая пятая (22%) согласна на любую работу. Особенно характерны данные изменения для женщин, проживающих в сельской местности.

Претерпел изменение и такой мотив к работе, как «к источнику материального благосостояния». Если в 1997 году абсолютное число женщин (70%) считали этот мотив основным при поиске работы, то в 2001 году – только 41%. Зато увеличилось число женщин, считающих работу стартовой площадкой для повышения своего профессионального уровня и социального статуса (с 3% до 7%). И хотя в абсолютном значении число таких женщин еще не очень велико, сам факт говорит о наметившейся тенденции к изменениям в трудовой мотивации женщин: работа должна удовлетворять потребности не только в заработке, но и в профессиональном росте. Эти изменения в первую очередь связаны с некоторой стабилизацией в экономике и, соответственно, трудовой сфере и благосостоянии населения.

Изменился и характер притязаний женщин к социально-экономическим условиям и организации труда: увеличилось число женщин, уволившихся по причине низкого заработка на прежнем месте работы с 22% до 26%; уменьшилось число, уволившихся из-за того, что условия труда не удовлетворяли требованиям с 19% до 7%, не удовлетворял режим работы – с 6 % до 3 %, из – за удаленности от места жительства – с 10 % до 6 %. Снизилась доля женщин (с 62 % до 49 %), желающих повысить свою конкурентоспособность путем прохождения переобучения или повышения квалификации, при одновременном увеличении числа уволенных по сокращению штатов (с 40 % до 45 %).

Таким образом, можно выделить следующие основные мотивы трудоустройства женщин в контексте происходящих изменений экономики региона: повышение своей квалификации с целью повышения социального статуса в организации; получение новой квалификации для реализации своих способностей и адаптации в новых экономических условиях; получение опыта организации собственного дела; уверенность в собственной конкурентоспособности на рынке труда.

Очевидно, что решение проблем женской занятости должно быть связано с повышением конкурентоспособности женщин на рынке труда,

поиском новых форм привлечения женщин к высокооплачиваемому труду, удовлетворяющего интересы как работницы, так и работодателя, повышением качества женской рабочей силы в целом. Необходим взвешенный подход, который, учитывая сегодняшнее состояние экономики и происходящие изменения в общественном сознании, ориентировал бы органы законодательной и исполнительной власти, работодателей и профсоюзы на комплексное решение данной проблемы.

4. Определена и аргументирована система мер, способствующая развитию рынка труда региона и существенному повышению уровня женской занятости.

В последние годы все более значимую положительную роль в развитии государственного регулирования социально-экономических процессов играет программно-целевой метод управления, в том числе и при регулировании рынка труда, на основе разработки целевых комплексных программ развития, устанавливающих причинно-следственные отношения с поставленными целями, программными мероприятиями и необходимыми ресурсами для их выполнения. На взгляд диссертанта, при разработке региональных программ содействия занятости населения целесообразно конкретизировать систему мер, направленных на развитие рынка труда региона и способствующих повышению уровня женской занятости. Предлагаемая система мер включает в себя триаду подсистем: 1) меры законодательного характера; 2) меры превентивно-селективного характера; 3) меры реального характера.

Комплекс мер законодательного характера, безусловно, может быть реализован только на федеральном уровне. На наш взгляд, среди этих мер существенными являются:

- переход от формального декларирования равных возможностей в реализации права на труд и свободный выбор занятости, равных возможностей мужчин и женщин на рынке труда к созданию механизма, который обеспечивал бы эти гарантии;

- совершенствование трудового законодательства с целью приведения

его в соответствие с действующими международными нормами, содержащимися в конвенциях ООН и МОТ по ликвидации всех форм дискриминации в отношении трудящихся женщин. При этом необходимо разработать четкий механизм устранения факта дискриминации по половому признаку;

- переход от запретительного характера законодательства к разрешительному, дающему право женщине самостоятельно принимать решение о профессиональном выборе. В то же время следует сохранить ограничения применения труда женщин, обусловленные охраной их здоровья;

- расширение перечня женщин-работников, которых нельзя уволить при ликвидации предприятия без представления им нового рабочего места.

Комплекс мер превентивно-селективного характера полностью находится в компетенции регионального уровня управления. Речь идет, прежде всего, о мерах по предупреждению «выталкивания» с предприятий на рынок труда женщин-работниц на основе сохранения действующих и создания новых рабочих мест. Кроме того, к мерам данного направления необходимо отнести:

- развитие системы информационного пространства рынка труда;

- создание регионального и межтерриториального автоматизированных банков вакансий;

- развитие службы профессиональной ориентации и психологической поддержки граждан;

- содействие службе занятости в части поддержки инфраструктуры рынка труда;

- взаимодействие служб занятости с партнерами по рынку труда.

К мерам реального характера, направленным на улучшение ситуации в конкретно сложившихся условиях социально-экономического развития региона, на наш взгляд, необходимо отнести следующие:

- посредничество в трудоустройстве;

- содействие временному трудоустройству граждан;

- стимулирование развития самозанятости (предпринимательской деятельности);

- оказание помощи в трудоустройстве гражданам, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;

- повышение территориальной мобильности рабочей силы;

- организационное сопровождение профессионального обучения безработных граждан.

Особое значение имеют меры, направленные на регулирование занятости лиц, которые в силу специфики своей рабочей силы на конкретном этапе их жизненного пути, испытывают особые трудности в поиске подходящей для них работы. К таким категориям населения следует отнести: женщин; молодежь; инвалидов; граждан предпенсионного возраста; уволенных с военной службы и высвобождаемых из мест лишения свободы. Безусловно, в общих региональных программах содействия занятости населения на определенный период предусматриваются меры, способствующие улучшению ситуации с занятостью вышеотмеченных категорий населения, однако наиболее результативными такие меры могут быть при разработке специальных программ применительно к конкретной категории населения.

5. Определен методический подход к разработке программы содействия занятости женщин, представляющий собой алгоритм из пяти этапов. Разработана и введена в действие комплексная целевая программа по улучшению положения женщин Кузбасса на рынке труда на 2004-2005 годы. Осуществлена оценка социально-экономической эффективности ее реализации на основе следующих эффектов: экономического, бюджетного и социального.

Разработка программы содействия занятости женщин Кемеровской области на 2004-2005 годы велась на основе алгоритма, состоящего из пяти этапов: концептуального, расчетного, аналитического, распорядительного и организационного. Каждый из них характеризуется теми или иными

сложностями и условиями реализации, необходимостью привлечения квалифицированных работников. Сформулируем основные подходы к содержанию каждого из названных этапов.

Аналитический этап включает сбор и обработку статистической информации по региону и проведение критического ее анализа с точки зрения наличия благоприятных условий для занятости женщин. Концептуальный этап предполагает качественную оценку максимально широкого круга предложений управляющих органов, общественных организаций, соответствующих специалистов и рядовых граждан.

Расчетный этап предполагает разработку перечня мероприятий стабилизации, обоснование их целесообразности и является наиболее сложным. Основная цель этапа – стабилизация уровня занятости женщин или предотвращение превышения допустимых норм уровня безработицы. Поскольку регионы заинтересованы не только в поддержании ранее сложившегося уровня занятости, программу целесообразно строить применительно к этапам ее выполнения.

Организационный и распорядительный этапы предназначены для практического внедрения программы, определения обязательств, ответственности и процедур контроля соответствующих организаций, лиц, а также мобилизации общественности к ее выполнению.

Кроме того, программа по улучшению положения женщин на рынке труда региона формировалась с учетом:

- комплексного характера проблем женской занятости, ее связи с решением различных других аспектов жизни общества (демографических, здоровья населения, воспитания подрастающего поколения и т.д.);

- специфики самой женской рабочей силы (низкая мобильность; ориентация на благоприятные для двойной занятости режимы рабочего времени; близость работы от места проживания и др.);

- дифференцированного подхода при реализации политики женской занятости, исходя из специфики проблем занятости женщин в городах и

сельских районах, различных отраслях промышленности применительно к различным категориям населения.

Итоги выполнения комплексной целевой программы представлены в табл. 2.

Таблица 2

Итоговые результаты выполнения программы по улучшению положения женщин на рынке труда Кемеровской области за 2004-2005 гг.

Показатели	по программе		фактически		% выполнения	
	чел.	тыс.руб.	чел.	тыс.руб.	по численности	по финансированию
1. Профессиональное обучение	7000	36445	8665	46844	123,8	128,5
2. Профессиональная ориентация	34400	915,1	51611	1646,6	150	179,9
3. Организация общественных работ	4400	13930,3	10474	15557,3	в 2,4 раза	111,7
4. Организация трудоустройства особо нуждающихся в социальной защите	2230	8147,9	2942	8379,4	131,9	102,8
5. Социальная адаптация	1482	106,6	1900	371,7	128,2	в 3,5 раза
6. Содействие самозанятости	114	309	144	538,7	126,3	174,3
7. Создание постоянных рабочих мест	3438	314620	758	230480	22,1	73,3
8. Создание временных рабочих мест	8631	41292	13700	64390	158,7	155,9

Для оценки социально-экономической эффективности выполнения комплексной программы по улучшению положения женщин на рынке труда региона необходимо определить: экономический, бюджетный и социальный эффекты.

Экономический эффект для региона выражается суммарным объемом валового регионального продукта, который будет произведен на вновь созданных постоянных и временных рабочих местах, а также в сфере малого и

среднего бизнеса. Произведенные в работе расчеты показали, что общая сумма от реализации мероприятий программы позволила увеличить валовой региональный продукт на 485 млн.руб.

Бюджетная эффективность характеризует поступления в бюджеты всех уровней в связи с введением новых рабочих мест. При этом увеличение бюджета территории происходит за счет налоговых поступлений, неналоговых доходов, а также доходов от предпринимательской деятельности, что позволяет сконцентрировать бюджетные ресурсы и целенаправленно расходовать их на решение наиболее актуальных социальных проблем. Социальный эффект заключается в обеспечении условий для сохранения социальной стабильности и приемлемого уровня жизни женского населения.

Таким образом, осуществление активной политики содействия занятости женщин позволяет снизить напряженность на женском рынке труда; повысить конкурентоспособность женщин на рынке труда; создать условия для адаптации молодых женщин на современном рынке труда и приобретения ими трудовых навыков; оказать материальную поддержку нуждающимся женщинам; снизить социальную напряженность в городах и районах региона.

В заключении сформулированы основные выводы и практические рекомендации, вытекающие из проведенного исследования.

Основные положения и результаты диссертационного исследования отражены в следующих публикациях автора

Публикации в изданиях, рекомендованных ВАК:

1. Тихомирова, Т.А. Региональные аспекты занятости населения (на примере Кемеровской области). / М.Д. Поварич, Ю.В. Соколова, Т.А. Тихомирова // ЭКО. - № 5. – 2007. /0,8 п.л. (л.а. – 0,4)/

Основные публикации в других изданиях:

2. Тихомирова, Т.А. Состояние легкой промышленности Кемеровской области и ее влияние на рынок труда / Т.А. Тихомирова // Рынок труда в условиях структурной перестройки экономики: 12-13 ноября 1998, Кемерово. – Кемерово: Кузбассвузиздат, 1998. – С.135-137. – 0,2 п.л.
3. Тихомирова, Т.А. Поддержка предпринимательских инициатив женщин – наиболее перспективное направление в деятельности, направленное на содействие занятости женщин в Кемеровской области/ Т.А. Тихомирова // Положение женщин на рынке труда. Проблемы. Опыт. Решения: сборник материалов конференции 9-10 декабря 1998, Томск. – Томск: Томский ЦНТИ, 1999. – С.116-119. – 0,3 п.л.
4. Тихомирова, Т.А. О некоторых проблемах в сфере занятости и путях их решения в сельских районах Кемеровской области / Т.А. Тихомирова // Работодатель, государственная служба занятости – партнеры на рынке труда: проблемы и решения: тезисы научно-практической конференции в рамках Межрегиональной ассоциации «Сибирское соглашение» 17-18 ноября 1999 г., Новосибирск. – Новосибирск, ДФГСЗН по НО, 1999. – С.133-135. – 0,2 п.л.
5. Тихомирова, Т.А. Реализация региональных целевых программ по улучшению ситуации на рынке труда молодежи Кузбасса / Т.А.Тихомирова // Экономика. Рынок труда. Человек: тезисы межрегиональной научно-практической конференции. – Барнаул, 2000. – С.202-207. – 0,3 п.л.
6. Тихомирова, Т.А. Повышение конкурентоспособности молодежи на рынке труда – наиболее эффективный путь содействия занятости молодежи/ Т.А. Тихомирова // Человеческие ресурсы как важнейший фактор в развитии экономики региона: тезисы докладов научно-практической конференции 15-16 мая 2000. Красноярск. – Красноярск:

ДФГСЗН по КК. – 2000. – С.25-27. – 0,2 п.л.

7. Тихомирова, Т.А. Положение женщин в сфере занятости и их здоровье / Т.А. Тихомирова // Ежемесячный журнал «Мать и дитя», №3: материалы межрегиональный научно-практической конференции «Здоровье нации – здоровье женщины».- Кемерово, 2001. – С.25-28. – 0,3 п.л.
8. Тихомирова, Т.А. Содействие занятости выпускников учреждений профессионального образования / Е.А. Баканов, Т.А. Тихомирова // Проблемы воспитания и социальной адаптации подростков: материалы межрегиональной научно-практической конференции 28-29 ноября 2002 г., Кемерово. – Кемерово: Кузбассвузиздат, 2002. – С.106 – 109. – 0,3 п.л. (0,2 п.л. лично автора)
9. Тихомирова, Т.А. Положение женщин на рынке труда и пути решения их занятости / Т.А. Тихомирова // Финансово-экономическая самодостаточность регионов: материалы межрегиональной научно-практической конференции, февраль 2003 г. - Кемерово: Кузбассвузиздат, 2003. – С.361-364. – 0,3 п.л.
10. Тихомирова, Т.А. Гендерные проблемы специалистов управления / Т.А. Тихомирова // Практика подготовки менеджеров: опыт, проблемы, перспективы: материалы Всероссийской научно-практической конференции 28-31 марта 2005 г., Кемерово. – Кемерово: ГОУ «КРИРПО». – С.205-209. – 0,3 п.л.
11. Тихомирова, Т.А. Трансформация структуры занятости населения региона на этапе рыночных преобразований / М.Д. Поварич, Ю.В. Соколова, Т.А. Тихомирова // Современные аспекты экономики: г.Санкт-Петербург. – 2006. - №1 (94). – С.238-251. – 0,88 п.л. (л.а. - 0,3 п.л.)
12. Тихомирова, Т.А. Проблемы гендерных отношений в сфере труда в России и за рубежом / И.П. Поварич, М.Д. Поварич, Т.А. Тихомирова // Вестник Кемеровского государственного университета. – 2006. - №2

(26). – С.190 – 193. – 0,3 п.л. (л.а. - 0,1 п.л.)

13. Тихомирова, Т.А. Проблемы и некоторые аспекты повышения уровня занятости женского населения региона / М.Д. Поварич, Т.А. Тихомирова // Сборник статей V Всероссийской научно-практической конференции «Антикризисное управление: производственные и территориальные аспекты». – Новокузнецк, 2007. – 0,1 п.л. (л.а. – 0,05 п.л.)