

Социологическое исследование региональных проблем занятости

Sociological study of regional employment problems

Гринюк О.Н.

канд. техн. наук, доцент кафедры «Вычислительная техника и информационные технологии»
Новомосковский институт (филиал) ФГБОУ ВО «Российский химико-технологический университет имени Д.И. Менделеева»
e-mail Olgrinyk@mail.ru

Титов Р.О.

Тульский государственный университет, студент
e-mail: titovroman@yandex.ru

Grinyuk O.N.

Candidate of Technical Sciences, Associate Professor of the Department of Computer Science and Information Technologies Mendeleev"
e-mail Olgrinyk@mail.ru

Titov R.O.

Tula State University, student
e-mail: titovroman@yandex.ru

Аннотация

Занятость - это социально-экономическая категория, представляющая совокупность социально-экономических отношений в обществе, обеспечивающих приложение труда занятого населения в различных сферах и отраслях деятельности, выполняя функцию связующего и стимулирующего звена в воспроизводстве рабочей силы и созданной ею валового внутреннего продукта. В статье исследованы современные региональные проблемы занятости в условиях ограниченности бюджетных ресурсов при потенциальном уровне рабочей силы.

Ключевые слова: социология, труд, занятость, регион, ресурс, население.

Abstract

Employment is a socio-economic category representing a set of socio-economic relations in society that ensure the application of the labor of the employed population in various fields and sectors of activity, performing the function of a connecting and stimulating link in the reproduction of the labor force and the gross domestic product created by it. The article examines the current regional problems of employment in the context of limited budgetary resources with a potential level of labor force.

Keywords: sociology, labor, employment, region, resource, population.

Проблема занятости является одной из приоритетных социально-экономических проблем, поскольку неразрывно связана с людьми и их трудовой активностью, вовлеченностью в создание совокупного внутреннего продукта страны. При исследовании тенденций региональных проблем занятости в условиях ограниченности бюджетных ресурсов, социологии труда были учтены научные наработки, получившие отражение в трудах авторов Ермолаева С.Г. [1], Харченко К. В. [2], Асалиев А.М.[3], Генкин Б.М. [4], Ржаницына Л.С. [5], Чижова Л.С. [6], Карчагин Е.В. [7], Басова Е.А. [8], Боровских Н.В. [9], Гончаров В.С. [10], Мельникова Н.Н. [11], Гурьянов П.А. [12], Винокуров С.С. [13], Лазарева Н.В. [14], Попов А.Ю. [15], Ма-

зунина О.А. [16], Корнилович В.А. [17], Данилов Ю.А. [18], Юрасов И.А. [19], Шевченко И.О. [20], Хронова И. А. [21], Бодрикова А.Н. [22] и др.

Использование трудового потенциала представляют не только экономический интерес, они являются показателем, отражающим политику государства и его регионов в сфере труда. Потеря работы снижает уровень жизни, создает социальную угрозу устойчивого развития и причиняет психологическую травму потенциальной рабочей силе. Стратегия занятости каждого региона и страны в целом направлена на достижение высокого уровня жизни населения; создание условий для разностороннего развития при повышении эффективности экономики. Тактика занятости каждого региона и страны в целом направлена на сбалансированность спроса и предложения рабочей силы, на обеспечение полной и эффективной занятости.

Занятость реализуется через использование наемного труда и труда самозанятых. Самозанятый обеспечивает свою занятость самостоятельно, определяя виды деятельности, которые ему принесут доход, стоимость и сроки осуществления. Наемные работники - это лица, работающие по заключенному трудовому договору у работодателя, которыми могут выступать как организации, так и индивидуальные предприниматели, работающие за вознаграждение полный или неполный рабочий день, имеющие оплачиваемую работу, службу, сезонную, временную работу, выполняющие работы по ГПХ, авторским договорам. Занятыми считаются лица, осуществляющие полномочия членов избирательных комиссий, комиссий референдума, а также индивидуальные предприниматели, нотариусы, адвокаты и лица, занятые в подсобных промыслах, реализующие продукцию по договорам и члены крестьянских фермерских хозяйств. К занятым относятся лица, проходящие военную, альтернативную гражданскую, иную службу и обучающиеся очно в образовательных организациях. Не исключаются из занятых временно отсутствующие по причине нетрудоспособности и отпусков, переподготовки и повышения квалификации.

Потенциальная рабочая сила в регионах имеется. Если сравнивать потенциальную силу в регионах, то наибольшая доля потенциальной рабочей силы от 15 до 72 лет сосредоточена в Центральном федеральном округе 17,40% (табл. 1).

Таблица 1

Потенциальная рабочая сила федеральных округов России, тыс. чел.

Федеральные округа России	2017	2018	2019	2020	2021	Доля в % за 2021 год
Российская Федерация, всего, в том числе	1126,9	1099,8	1572,5	1659,2	1234,5	100,0
Центральный федеральный округ	160,9	147,0	280,5	293,9	214,8	17,40
Северо-Западный федеральный округ	123,4	125,4	141,0	157,2	113,9	9,22
Южный федеральный округ	119,9	112,8	160,2	164,8	134,3	10,88
Северо-Кавказский федеральный округ	103,6	124,6	180,0	235,1	198,6	16,08
Приволжский федеральный округ	214,9	205,5	295,7	284,7	185,4	15,02
Уральский федеральный округ	81,3	86,8	114,6	118,7	77,7	6,29
Сибирский федеральный округ	215,9	200,7	248,3	269,9	211,2	17,11
Дальневосточный федеральный округ	107,0	96,9	152,3	135,0	98,6	7,99

Составлено автором по данным Росстата https://rosstat.gov.ru/labour_force

При общем снижении динамики потенциальной рабочей силы в 2021 г. по сравнению с 2020 г., уровень рабочей силы и уровень занятости за этот период выросли и составили на конец года соответственно 68,5 и 65,6% (табл. 2).

Годовой численный состав рабочей силы

2021 год	Рабочая сила, тыс. чел	Занятые, тыс. чел.	Уровень рабочей силы, в %	Уровень занятости, в %
январь	74 953	70 638	67,9	64,0
февраль	74 950	70 712	67,9	64,1
март	74 895	70 840	67,9	64,2
апрель	74 972	71 082	67,9	64,4
май	75 145	71 469	68,1	64,8
июнь	75 161	71 584	68,1	64,9
июль	75 283	71 859	68,2	65,1
август	75 508	72 154	68,4	65,4
сентябрь	75 467	72 196	68,4	65,4
октябрь	75 431	72 167	68,3	65,4
ноябрь	75 328	72 107	68,3	65,3
декабрь	75 578	72 364	68,5	65,6

Составлено автором по данным Росстата https://rosstat.gov.ru/labour_force

Проводимые региональные мероприятия по максимизации занятости затрагивают комплекс мер, среди которых: организация профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан при развитии организаций в условиях цифровой трансформации [23] и эффективного управления бюджетными ресурсами [24]; поддержка трудовой и предпринимательской инициативы граждан и работодателей; содействие трудоустройству выпускников; снижение неформальной занятости; содействие социальному предпринимательству [25] при непрерывном аудите доходов бюджетов [26] и др., которые направлены, прежде всего, на безработных граждан старше 50 лет, безработных граждан, имеющих основное общее образование, впервые ищущих работу или длительно не работающих, а также выпускников образовательных организаций. Проведение активной политики на рынке труда в решении региональных проблем занятости сегодня один из приоритетов политики занятости населения региона, реализуемой через:

- во-первых, меры содействия трудоустройству, разработки гибкого механизма взаимодействия с социальными партнерами, скоординированная деятельность субъектов социальных и трудовых отношений;

- во-вторых, меры, влияющие на спрос рабочей силы: организацию общественных работ, поддержку развития среднего и малого бизнеса, самозанятости; административная и налоговая поддержка работодателей по созданию ими рабочих мест, в том числе для лиц с ограниченными трудовыми возможностями при сохранении субъектами результативности внутреннего контроля [27];

- в-третьих, меры, влияющие на предложение рабочей силы: обучение, переобучение, переподготовку рабочей силы с учетом требований профстандартов и потребностями регионального рынка труда.

- в-четвертых, меры, направленные на устранение административных ограничений на перемещение рабочей силы;

- в-пятых, меры, обеспечивающие выплаты заработной платы в гарантированном объеме по итогам проверки обоснованности расходов на оплату труда [28], внутреннего контроля субъектами оплаты труда [29];

- в-шестых, меры оптимизации налогообложения при широком использовании специальных его систем [30] и соблюдении требований нормирования выплат за труд [31].

Важным фактором повышения уровня занятости общественным трудом является рост эффективности экономики через усиление трудовой мотивации, рост заработной платы, обеспечение нормальных условий труда и жизни, повышение конкурентоспособности работников, создание рынка жилья. Продуктивная занятость характерна для сфер общественного производства, принося работнику трудовой доход. Полезная занятость, свойственная гражданам трудоспособного возраста, занятым на очной форме обучения, службе в армии, нахождении в отпусках, ведении домашнего, личного подсобного хозяйств, осуществляю-

щим уход за больными, престарелыми гражданами, занимающимися общественной, религиозной деятельностью. Полная занятость не достигнута и характеризуется тем, что все желающие работать при сложившемся уровне реальной заработной платы имеют такую реальную возможность в течение нормальной продолжительности рабочего дня. Эффективная занятость, обеспечивая достойный постоянный доход, способствует росту образовательного, профессионального уровня занятого населения и представляется как целесообразная, общественно-полезная занятость, удовлетворяющая общественные и личные потребности населения.

Занятость в отраслях у субъектов хозяйств экономики региона уже не является единственной сферой общественно-полезной деятельности. Сфера труда становится одной из равноправных и равнодоступных сфер деятельности наряду с учебной, ведением домашнего хозяйства, воспитанием детей, общественной, религиозной, предпринимательской деятельностью. Незанятость граждан не является основанием для их привлечения к административной ответственности. Регион ответственен за создание условий для реализации прав граждан на труд и свободно избранную занятость через реализацию принципа содействия занятости, которому характерно, наряду с косвенным регулированием заданного уровня занятости, активное участие субъектов социально-трудовых отношений в выработке и регулировании направлений развития занятости. Их тесное взаимодействие в развитии занятости активно влияет на состояние качественных характеристик – образовательного, профессионального, квалификационного состава занятого населения, демографическую структуру, социально-экономическую мобильность и конкурентоспособность. Накопление неэффективной занятости снижает мобильность рабочей силы, ведет к падению производительности труда и уровня квалификации. То есть проблема кадрового потенциала и ограниченность инвестиционных возможностей в технологии обуславливают низкий уровень производительности труда, выступающей в качестве определяющего фактора экономического развития региона. Одним из открытых проявлений неэффективной занятости остается неполная занятость, увеличивающая объем потенциальной рабочей силы, обеспечивая:

- работой всех, кто её ищет и готов к ней приступить;
- работой с наибольшей продуктивностью;
- свободой выбора занятости;
- безопасные условия труда;
- использование различных организационных форм занятости, таких как: полный рабочий день и неделя, которые определены восьмью рабочими часами в сутки и сорока часами в неделю; сокращённый рабочий день с меньшим количеством рабочих часов в сутки для отдельных видов работ и занятых, например, на вредных опасных тяжёлых условиях труда, или для работников до 18 лет; раздельный рабочий день, который представляет собой дневную норму часов, делённую на части с перерывами между ними более двух часов; неполный рабочий день / неделя, продолжительность которых меньше, чем у полного рабочего дня / недели; надомничество, при которой исполнитель работает на дому в индивидуальном порядке или при помощи членов семьи; совместительство, предусматривающая выполнение другой оплачиваемой работы за пределами основной работы; временная работа / сезонная занятость в пределах конкретного срока с определенным объёмом работ; самостоятельная занятость как поиск трудового занятия и создание рабочего места за счёт занятого; трудовой семестр, представляющий оплачиваемую трудовую деятельность обучающихся в период каникул.

Занятость предоставляет много преимуществ человеку:

- занятость является источником дохода;
- занятость свидетельствует о наличии трудовой и общественно полезной деятельности человека;
- занятость подтверждает законность его трудовой активности;

- занятость улучшает социальную интеграцию работников;
- занятость позволяет удовлетворить стремления работника и обрести ему уверенность, повысить квалификацию и навыки;
- занятость позволяет оценивать качество труда человека.

Создание большего числа рабочих мест более высокого качества и более инклюзивных создает основу для развития и возможность выбраться из бедности, помогает добиться экономической и социальной стабильности, способствуя устойчивому экономическому росту страны и ее регионов. Техническое и профессиональное образование должны быть адаптированы к реальным потребностям субъектов хозяйств региона.

Таким образом, поскольку вопросы занятости населения все больше приобретают актуальнейшее значение для регионов, то региональные особенности процессов социального развития должны найти отражение в политике занятости через формирование системы мер регионального социально-экономического регулирования, направленных на предотвращение нарастания социальной напряженности в регионах и стране.

Литература

1. *Ермолаева, С.Г.* Е74 Рынок труда: учебное пособие / С.Г. Ермолаева. — Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2015.— 108 с.
2. *Харченко К.В.* Социология управления: от теории к технологии. — Белгород: Обл. типография, 2008. — 160 с.
3. *Асалиев, А.М.* Экономика труда: Уч. / А.М. Асалиев, В. Б. Бычин, В. Н. Бобков. - М.: Инфра-М, 2018. - 312 с.
4. *Генкин, Б.М.* Экономика и социология труда / Б.М. Генкин. - М.: Норма, 2019. - 464 с.
5. *Ржаницына, Л.С.* Демография населения и трудовая занятость / Л. С. Ржаницына // Человек и труд. – 2016. - № 5-6. - С. 20-27.
6. *Чиждова, Л.С.* Инновационная экономика: занятость, трудовая мотивация, эффективность труда / Л.С. Чиждова. - М.: Экономика, 2011. - 430 с.
7. *Карчагин Е.В.* Справедливость в городе: контуры концепции городской справедливости // Социология города. 2016. № 1. С. 84–92.
8. *Басова Е.А.* Удовлетворенность трудом: анализ гендерных различий (на материалах социологического опроса Вологодской области) // Мир экономики и управления. – 2021. – Т. 20, № 4. – С. 232-245
9. *Боровских Н.В.* Гендерные различия в оплате труда: региональный аспект / Н.В. Боровских, Е.М. Авласович // Наука о человеке: гуманитарные исследования. – 2019 – № 3 (21). – С. 174-181.
10. *Гончаров В.С.* Гендерное неравенство в сфере труда: проблемы и пути решения: информ.-аналит. материал / В.С. Гончаров, С.Ю. Иванов, А.С. Иванов; Акад. труда и социал. отношений, Ин-т профсоюзного движения. – Москва: АТиСО, 2019. – 193 с.
11. *Мельникова Н.Н.* Карьерные ориентации: гендерные различия и возрастная динамика // Психология. Психофизиология. – 2019. – Т. 9, № 3. – С. 76-86
12. *Гурьянов П.А.* Критерии определения размеров малого и среднего бизнеса // Экономика, предпринимательство и право, 2011. № 10. С. 3-12.
13. *Винокуров С.С., Гурьянов П.А.* Влияние территориальной организации хозяйства на процесс инновационного развития экономики // Пространственная экономика. 2016. № 4 С. 93-111.
14. *Лазарева, Н.В.* Финансовые ресурсы органов местного самоуправления : история, структура, регулирование / Н. В. Лазарева ; Ростовская государственная экономическая академия. – Ростов-на-Дону : Без издательства, 1998. – 127 с. – ISBN 5-7972-0129-1. – EDN JBFMWH.

15. *Попов А.Ю.* Система индикаторов обеспечения экономической безопасности в управлении инвестиционной деятельностью на региональном и корпоративном уровнях // Экономика и предпринимательство. 2021. № 9 (134). С. 417-420.
16. *Мазунина О.А.* Этапы контроля оплаты труда в коммерческой организации // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2018. №12-2. С.56-59 URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/etapy-kontrolya-oplaty-truda-v-kommercheskoy-organizatsii> (дата обращения: 27.10.2022).
17. *Корнилович, В.А.* Стратегическое управление: социологический подход : Монография / В. А. Корнилович. – Москва : Институт социологии РАН, 2015. – 272 с. – ISBN 978-5-89697-256-3. – EDN UCPLJH.
18. *Данилов Ю.А.* Концепция устойчивых финансов и перспективы ее роста в России. Вопросы экономики, 2021, № 5, сс. 5-25. [Данилов Ю.А. Концепция устойчивого финансирования и перспективы ее реализации в России. Вопросы экономики, 2021, № 1, с. 5, стр. 5-25. (In Russ.)] DOI: 10.32609/0042-8736-2021-5-5-25
19. Социальные трансформации на рынке труда России: неформальная занятость / И. А. Юрасов, М. А. Танина, Е. В. Кузнецова, В. А. Юдина. – Москва : Общество с ограниченной ответственностью «Научно-издательский центр ИНФРА-М», 2021. – 164 с. – (Научная мысль). – ISBN 978-5-16-014017-9. – DOI 10.12737/1209845. – EDN ATVGOL.
20. *Шевченко, И.О.* Трудовые отношения в сфере транспорта: прекаризована ли занятость работников? / И. О. Шевченко // Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности. – Москва : ООО "Издательство "Весь Мир", 2021. – С. 95-116. – EDN EQFPME.
21. *Хронова, И.А.* Трудовая занятость: актуальные проблемы : / И. А. Хронова. – Краснодар : Кубанский государственный технологический университет, 2022. – 180 с. – ISBN 978-5-8333-1129-5. – EDN VMTYZZ.
22. *Бодрикова, А.Н.* Экономически эффективная занятость наёмных работников: понятия и основные проблемы / А. Н. Бодрикова // Научные труды студентов Ижевской ГСХА / ФГБОУ ВО «Ижевская государственная сельскохозяйственная академия». Том 2 (13). – Ижевск : ФГБОУ ВО Ижевская ГСХА, 2021. – С. 678-682. – EDN SKRWBZ.
23. Методология развития и формирования отчетности коммерческих организаций в условиях цифровой трансформации / К. В. Гульпенко, Н. В. Тумашик, Ч. Христуаскас [и др.]. – Москва : Общество с ограниченной ответственностью "Русайнс", 2020. – 566 с. – ISBN 978-5-4365-6201-8. – EDN PAQJPH.
24. *Лазарева Н.В.* Управление бюджетными ресурсами территорий / Н. В. Лазарева ; Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов; Кафедра финансов. – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов, 2000. – 153 с. – ISBN 5-7310-1282-2. – EDN LWAIMG.
25. Социальное предпринимательство: учетно-аналитические аспекты и практический опыт разных стран / Н. А. Каморджанова, Д. А. Панков, Ю. В. Крупенко [и др.]. – Москва : Общество с ограниченной ответственностью "Издательство "КноРус", 2019. – 252 с. – ISBN 978-5-4365-4018-4. – EDN GNXLXF.
26. *Лазарева, Н.В.* Аудит в системе управления доходами местных бюджетов / Н. В. Лазарева ; Ростовская государственная экономическая академия. – Ростов-на-Дону : Без издательства, 2000. – 190 с. – ISBN 5-7972-0254-9. – EDN NCBWZN.
27. Современные подходы к организации внутреннего и внешнего контроля экономическими субъектами / Н. А. Каморджанова, О. М. Серчугина, А. С. Акимов [и др.]. – Москва : Общество с ограниченной ответственностью "Русайнс", 2021. – 500 с. – ISBN 978-5-4365-8870-4. – EDN FMOOJO.
28. *Лазарева, Н.В.* Как проверить обоснованность и эффективность расходов на оплату труда : учебное пособие / Н. В. Лазарева. – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2019. – 54 с. – ISBN 978-5-7310-4668-8. – EDN AXUFAR.

29. *Лазарева, Н.В.* Внутренний контроль оплаты труда / Н. В. Лазарева // Экономика и предпринимательство. – 2019. – № 1(102). – С. 1132-1135. – EDN VVFCVY.
30. *Лазарева, Н.В.* Налоги и налогообложение : учебное пособие по специальностям "Финансы и кредит", "Бухгалтерский учет, анализ и аудит", "Мировая экономика", "Налоги и налогообложение" / Н. В. Лазарева. – Ростов-на-Дону : Общество с ограниченной ответственностью "Феникс", 2009. – 311 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-222-15917-0. – EDN LWPFTY.
31. *Козлова, Е.П.* Организация, нормирование и оплата труда в организации / Е. П. Козлова, В. П. Кузнецов ; Мининский университет. – Нижний Новгород : федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина" (Нижний Новгород), 2022. – 80 с. – EDN WXRJJD.