# МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКОВ ТРУДА

**УДК 331.1**

Вишневская Н.Г.,
БАГС, Уфа

Ключевые слова: региональный рынок труда, методология трудовых исследований, отношения работодателей и работников

*Аннотация*

*Статья посвящена вопросу методологии исследования региональных рынков труда. Рассмотрен ряд методологических особенностей, возникающих при изучении регионального рынка труда как части социально-трудовой сферы. Показано, что при исследовании региональных рынков труда необходимо исходить из расширительной трактовки рынка труда, которая распространяется на всю систему отношений между работодателем и наемным работником как до, так и после найма.*

Роль рынка труда в современных условиях трудно переоценить. Действительно, развитие рынка труда предопределяет эффективность региональной экономики и обеспечивает основы социальной стабильности.

При этом при изучении регионального рынка труда как части социально-трудовой сферы возникает ряд методологических особенностей. Во-первых, наличие двух уровней: индивидуального и коллективного[1] приводят к необходимости применения диалектической методологии дедуктивного и индуктивного исследования. Таким образом, изучая региональный рынок труда необходимо учитывать и макро, и микроуровень в их взаимосвязи и взаимозависимости. Поэтому мы рассматриваем как отношения на рынке труда между совокупными работодателями и наемными работниками, так и между работодателями и наемными работниками на уровне предприятия (организации).

Во-вторых, отношения на рынке труда включают как вопросы оплаты труда и занятости, которые носят экономический, стоимостной характер, так и вопросы трудовых отношений и социальных конфликтов, которые социальны по своему характеру. С одной стороны, нельзя не признать первоочередность экономических отношений, поскольку стоимостные процессы в общем и целом предопределяют состояние всей системы социально-трудовых отношений. Иллюстрирует данный тезис многие факты,

[1] Сулимова Т.С. Социальное партнерство как институт регулирования социально-трудовых отношений / Социальное партнерство: Проблемы и перспективы развития. Сборник научных статей / Под общ. ред. проф. Н.А. Волгина. – М.: Изд-во РАГС, 2003. С. 21-22.

в том числе и то, что в ходе опроса Социологического центра РАГС (2004 г.) на вопрос: «Что для Вас наиболее важно в работе, которой Вы заняты?» 71,6 % респондентов указали на величину заработка.[2] Однако придерживаться экономического детерминизма также не стоит, поскольку характер трудовых отношений, равно как и всех общественных процессов, предопределяется целым комплексом экономических, социальных и психологических связей и отношений. И здесь следует целиком и полностью присоединиться к тем ученым, которые выбирают целостно обществоведческий подход, когда применяется вся совокупность теоретико-методологических знаний во взаимосвязях общественных процессов, формируется представление о человеке как о совокупности всех общественных, а не только экономических отношений.[3]

Другим важным аспектом методологии является вопрос понятийной определенности рынка труда. В ряде исследований проводится разграничение рынка труда и занятости, где первый заканчивается актом найма, после чего имеет место сфера занятости.[4] К примеру, данную позиции целиком и полностью отстаивал А. Котляр. Он исключал из рыночных отношений находящихся в стабильных условиях занятости (то есть, не ищущих другую или дополнительную работу и не находящихся под угрозой увольнения). При этом он обосновывал, что корректировки условий найма в процессе трудовой деятельности носят внерыночный характер.[5] Есть и другая точка зрения, когда под рынком труда понимают не только сферу обмена (купли – продажи) труда, но также сферу воспроизводства трудового потенциала и сферу использования труда.[6] Имеют место и более плюралистические методологические подходы, когда вопрос о суженном или расширительном понимании рынка труда зависит от различия задач, которые выдвигаются перед исследователем.[7]

Таким образом, с одной стороны, приходится констатировать факт, что общепризнанного методологического инструментария относительно понимания рынка труда и его границ пока не выработано. С другой стороны, многообразие мнений обогащает теоретическую базу, поскольку каждый из подходов позволяет раскрыть определенные закономерности развития трудовой сферы.

Таким образом, на основании вышеизложенного, для целей данного анализа, во-первых, необходимо рассматривать сферу занятости (или

---

[2] Бойков В. Неадекватная оплата труда как причина инфарктного состояния экономики. // Государственная служба, № 4, 2005. С. 20.

[3] Ракитская Г.Я. Социально-трудовые отношения. Общая теория и проблемы становления их демократического регулирования в современной России. – М.: Институт перспектив и проблем страны, 2003. С. 67.

[4] Рынок труда и занятость: современные проблемы теории и практики. Серия «Точка зрения». – М.: Изд – во РАГС, 2004. С. 14 – 23., Социальная политика: Учебник / Под общ. Ред. Волгина. – М.: Изд – во РАГС, 2008. С. 77 – 82.

[5] Рынок труда и занятость: современные проблемы теории и практики. Серия «Точка зрения». – М.: Изд – во РАГС, 2004., С. 16, С. 18.

[6] Там же, С. 57, 70 – 74.

[7] Там же, С. 123.

внутренний рынок труда) как имеющую рыночный характер, который усиливается в свете современных процессов роста гибкости и содержательности в организации труда.

Во-вторых, наиболее оптимальным будет исследование рынка труда с точки зрения расширительной концепции, а именно, как внешнего рынка труда и сферы занятости, которые находятся в тесной взаимосвязи и определяют характер друг друга, разделяя, в той или иной мере методологические позиции таких ученых как Щербаков А.И., Кашепов А..В., Руденко Г.Г., Буланов В.С., Ракитская Г.Я., Мухаметлатыпов Ф.У., Назарова У.А. и др.

Также необходимо оговориться, что, вслед за такими учеными, как Костин Л.А., мы используем понятие «рынок труда», полагая его синонимом понятия «рынок рабочей силы»[8] по причине большей употребимости первого, хотя с научной точки зрения, последнее, безусловно, правильнее.

Также видится вполне целесообразной позиция, когда найм рабочей силы рассматривается как ее аренда, а отношения работодателя и наемного работника – как арендные отношения.[9] Однако в силу его пока еще недостаточной разработанности и употребимости мы не будем встраивать такой подход в канву данного исследования.

Следующий немаловажный методологический момент: рассмотрение рынка труда через призму системы «работодатель – наемный работник». При этом система «работодатель - наемный работник» выступает своеобразным «каркасом» и рыночной системы в общем, и рынка труда в частности.

В современной экономической литературе придается большое значение национальной типологии социально-трудовой сферы вообще и рынков труда в частности. Поэтому изучая рынок труда региона необходимо учитывать и национальные особенности страны, и специфику входящих в состав региона территорий. О том, что рынок труда региона не является механическим отражением социально-трудовой сферы страны говорит тот факт, что регионы нашей страны кардинально отличаются друг от друга по многим социально-экономическим характеристикам.

Так, по уровню урбанизации регионы России колеблются от нулевого (100% сельского населения в Усть-Ордынском Бурятском автономном округе) до максимального (100% городского населения в Москве)[10]. По площади территории разница между регионами достигает 338 раз (республика Саха и Северная Осетия – Алания), по численности населения - 376 раз (Москва и Эвенкийский АО)[11]. По уровню собственных доходов бюджета на душу населения регионы особенно дифференцированы: в 109 раз (Ямало – Ненецкий АО и республика Ингушетия). Такая же картина по уровню доходов на душу населения: в 15 раз (Корякский АО и Пензенская

---

[8] Костин Л.А. Российский рынок труда: вопросы теории, истории, практики. – М.: Профсоюзы и экономика, 1998. С. 11.

[9] Белкин В.Н. Аренда рабочей силы.// Журнал Экономической Теории, № 2, 2007. С. 6.

[10] Регионы России. Социально-экономические показатели . 2007: Стат. сб. / Росстат.- М., 2007. С. 18-19.

[11] Там же, С. 20-23.

область)[12]. По объему валового регионального продукта на душу населения разница более чем в 4,2 раза (Магаданская область и Дагестан)[13].

Если говорить о внешнем рынке труда, то безработица распределена по регионам также крайне неравномерно и продолжает буйствовать в отдельно взятых регионах, где существенно превышает свой официальный среднероссийский показатель - 2,3 процента. Так, в Ингушетии он составил 35,1 процента, в Чеченской республике – 70 процентов, в Республике Тыва - 7,9 процента, Корякском автономном округе – 10,7 процента, Таймырском автономном округе – 7,3 процента. Меньше всего от безработицы страдают г. Москва и г. Санкт-Петербург, где ищущих работу - 0,6 процента, Калужская область – 0,7 процентов, Липецкая область, Московская область, Краснодарский край – 0,8 процентов, Тверская область, Тульская область – 0,9 процентов[14].

Однако для получения полной картины межрегиональной дифференциации только экономического показателя не достаточно. Поэтому используются интегральные индексы, включающие в себя широкий комплекс социально – экономических измерителей. Так, одна из методик рассматривает интегральный индекс развития макрорегионов, который включает шесть индикаторов, приведенных к условиям 2000 г.: плотность промышленного производства, инвестиции, строительство жилья, уровень безработицы, заработная плата и бюджетная обеспеченность[15].

Обострение территориальных проблем в нашей стране фактически произошло после перестройки. Если в СССР разница по доходам на душу населения была в 3 – 4 раза, то сегодня она достигает 10 – 15 раз. Хотя, безусловно, различие в природных условиях, ресурсах, культуре и традициях объясняют определенное экономическое неравенство, но оно должно быть умеренным, поэтому неизменно актуальным является вопрос регионального выравнивания социально-трудовой сферы.

На этом фоне изучение регионального рынка труда и поиск путей оптимизации занятости должны идти посредством анализа региональной специфики с учетом обозначенных выше методологических подходов.

Литература

Сулимова Т.С. Социальное партнерство как институт регулирования социально-трудовых отношений / Социальное партнерство: Проблемы и перспективы развития. Сборник научных статей / Под общ. ред. проф. Н.А. Волгина. – М.: Изд-во РАГС, 2003.

Бойков В. Неадекватная оплата труда как причина инфарктного состояния экономики. // Государственная служба, № 4, 2005.

Ракитская Г.Я. Социально-трудовые отношения. Общая теория и проблемы становления их демократического регулирования в современной России. – М.: Институт перспектив и проблем страны, 2003.

Рынок труда и занятость: современные проблемы теории и практики. Серия «Точка зрения». – М.: Изд – во РАГС, 2004.

[12] Там же, С. 155-158.
[13] Там же, С. 350-351.
[14] Регионы России. Социально-экономические показатели . 2007: Стат. сб. / Росстат.- М., 2007. С. 135-136.
[15] Суспицын С.А. Где в России жить хорошо // Регион: экономика и социология, № 2, 2004. С. 181.

Социальная политика: Учебник / Под общ. Ред. Волгина. – М.: Изд – во РАГС, 2008.
Рынок труда и занятость: современные проблемы теории и практики. Серия «Точка зрения». – М.: Изд – во РАГС, 2004.
Костин Л.А. Российский рынок труда: вопросы теории, истории, практики. – М.: Профсоюзы и экономика, 1998.
Белкин В.Н. Аренда рабочей силы.// Журнал Экономической Теории, № 2, 2007.
Регионы России. Социально-экономические показатели . 2007: Стат. сб. / Росстат.- М., 2007.
Регионы России. Социально-экономические показатели . 2007: Стат. сб. / Росстат.- М., 2007.
Суспицын С.А. Где в России жить хорошо // Регион: экономика и социология, № 2, 2004.